

**การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานระหว่างแรงงานเหมา
และแรงงานจ้างรายวันของธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง ในจังหวัดอุดรธานี**
**Analysis of Work Efficiency Between Contract Workers and Daily Hired
Workers of the Construction Contracting Business in Udon Thani Province**

ปณณวิชญ์ โรจนสิริกาญจน์
Punnawit Roatjanasirikan

เมงลิ้ม ฮอย
Menglim Hoy

ขวัญกมล ดอนขวา
Kwunkamol Donkwa

สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
School of Civil Engineering and Construction Management, Suranaree University
of Technology

Received: 17 November 2023

Revised: 25 December 2023

Accepted: 25 December 2023

บทคัดย่อ

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานระหว่างแรงงานเหมาและแรงงานจ้างรายวันของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานและเปรียบเทียบการจ่ายค่าแรงงานแบบเหมาจ่าย การจ่ายค่าแรงงานแบบรายวัน และการจ่ายค่าแรงงานทั้งสองแบบรวมกันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดอุดรธานี วิธีการวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณด้วยการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายคือเจ้าของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 78 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อีกทั้งใช้สถิติเชิงอนุมานประกอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนด้วยค่าสถิติ F-test

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (SD = 0.679) โดยด้านการปฏิบัติงานเต็มความสามารถโดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก การปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ที่ 3.89 (SD = 0.694) รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตรงตามเวลา การปฏิบัติงานที่เห็นถึงความก้าวหน้าของงาน และการปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 3.76 (SD = 0.569) 3.72 (SD = 0.678) 3.68 (SD = 0.750) และ 3.67 (SD = 0.708) ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า การจ่ายค่าจ้างแรงงานแบบเหมาจ่าย และการจ่ายค่าจ้างแบบรายวันนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าการจ่ายค่าจ้างทั้งสองแบบรวมกัน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน; แรงงานเหมา; แรงงานจ้างรายวัน; ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง

Abstract

Analysis of work efficiency between contract workers and daily hired workers of the construction contracting business in Udon Thani Province aims to analyze the level of labor efficiency factors, and compare the contract labor payments, daily labor payments, and paying both types of labor wages, which affects the work efficiency of workers in the construction business of Udon Thani province. The research method is quantitative using a survey. The target sample consisted of 78 construction business owners in Udon Thani province. Data was collected using a questionnaire that had been tested for quality. Data were analyzed using descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation. In addition, inferential statistics were used, including analysis of variance with F-test statistics.

The results of research found that the overall efficiency of workers in the construction business was at a high level with an average of 3.73 (SD = 0.679). Working to their full potential based on the benefits of the organization as the focus, had the highest average of 3.89 (SD = 0.694). Followed by work with speed, work completed on time, work that shows progress in the work, and work that can continuously increase work, with an average of 3.76 (SD = 0.569), 3.72 (SD = 0.678), 3.68 (SD = 0.750), and 3.67 (SD = 0.708), respectively. In addition, it was found that the work efficiency of contractors and daily wage workers had a greater effect than both types of wages combined.

Keywords: work efficiency; contract labor; daily wage labor; construction business

1. บทนำ (Introduction)

ธุรกิจการรับเหมาก่อสร้างนับเป็นธุรกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของอุตสาหกรรมก่อสร้างอันเป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ที่ต้องอาศัยการมีทีมงานในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามความต้องการของเจ้าของงานนั้นล้วนแต่เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงสถานะภาพของบริษัทก่อสร้างถ้าทีมงานฝ่ายบริหารสามารถทำการบริหารได้ดีมีประสิทธิภาพ บริษัทนั้นก็สามารถคงอยู่ได้จึงจำเป็นที่จะต้องทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานก่อสร้างเพื่อให้ผู้บริหารสามารถเตรียมแนวทางในการบริหารให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดโดยควบคุมให้ต้นทุนการก่อสร้างอยู่ภายในกรอบของงบประมาณที่กำหนดไว้ถ้าผู้ดำเนินการก่อสร้างกำหนดแผนงานไว้อย่างรัดกุมและมีการควบคุมอย่างรอบคอบก็จะทำให้ไม่เกิดความเสี่ยงต่อข้อผิดพลาดโดยอาศัยหลักของการบริหารการก่อสร้างที่ดี (Meephetra, 2017)

ทั้งนี้การวางแผนงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับงานก่อสร้างเพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเวลา กำหนดทรัพยากร และกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งในการก่อสร้างจะมีกิจกรรมหลักของการวางแผนงาน เช่น แผนงานบุคคลเป็นการวางแผนทางด้านอัตรากำลังให้มีปริมาณและคุณภาพให้เหมาะสมกับลักษณะงาน แผนงานการเงินซึ่งเป็นการวางแผนเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานตลอดจนค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ใช้ดำเนินการของหน่วยงาน แผนการก่อสร้างเป็นการวางแผนที่จะต้องกำหนดระยะเวลาของการทำงานของแต่ละกิจกรรมให้สอดคล้องกันโดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ทั้งคนงาน วัสดุ เครื่องจักร และวิธีการการจัดองค์กรในการก่อสร้าง เป็นสิ่งสำคัญที่นำความสำเร็จมาสู่การบริหารงานก่อสร้าง

ด้วยเช่นกัน ซึ่งแนวคิดในการจัดองค์การในงานก่อสร้างนั้น จะต้องกำหนดผู้ปฏิบัติงานว่า จะต้องจัดการอะไร มีใครเป็นผู้ช่วยการออกคำสั่งและการมอบหมายผู้ที่อยู่ในองค์กรจะต้องรู้ว่าตนอยู่ในหน้าที่อะไร รู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับกลุ่มการจัดองค์การในงานก่อสร้างมีขั้นตอนที่ประกอบด้วย การกำหนดหน้าที่ที่จะทำการกำหนดสายงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน การกำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นๆ กำหนดจำนวนคนที่ต้องการของหน่วยงานนั้นๆ การมอบหมายงานให้แก่ผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการ (Kotbancha, 2017) นอกจากนั้นการดำเนินการในการบริหารงานก่อสร้างนั้นจำเป็นต้องมีการจัดการด้านวัสดุการจัดการด้านแรงงานเพื่อให้งานก่อสร้างสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งการควบคุมงานก่อสร้างนั้นเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องกำกับให้กิจกรรมต่างๆ ดำเนินไปตามแผนงานที่วางไว้โดยจะต้องมีการควบคุมคุณภาพ เวลาและค่าใช้จ่าย

แรงงานเป็นปัจจัยการผลิต การบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรด้านแรงงานและค่าจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้ผู้ประกอบการดำเนินกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินกิจการอยู่ต่อไปได้ในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างนั้น บางครั้งผู้ประกอบการจำเป็นต้องรับเหมาค่าแรงเพื่อให้สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการได้ แต่อย่างไรก็ตามการรับเหมาค่าแรงมีราคาที่สูงกว่าการจ้างงานแบบรายวัน ซึ่งการรับเหมาค่าแรงนั้นจะทำให้กิจการสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้อย่างชัดเจน สามารถทำงานได้เสร็จเร็วตรงตามกำหนดเวลา งานมีคุณภาพเนื่องจากแรงงานมีความชำนาญเฉพาะทางในการรับเหมาค่าแรง เมื่อเปรียบเทียบกับกรจ้างแรงงานรายวัน คนงานจะทำงานไปเพื่อรับเงินรายวันไปเรื่อย ๆ แรงงานไม่มีความชำนาญเฉพาะทาง ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้งานเสร็จอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า ไม่สามารถส่งงานได้ตรงตามกำหนดเวลา เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานรายวันเป็นจำนวนมาก ไม่สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านแรงงานได้ คุณภาพของงานได้ไม่ตรงตามความต้องการทำให้เกิดการเสียเวลาในการแก้ไขงาน

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานระหว่างแรงงานเหมาและแรงงานจ้างรายวัน ได้เห็นถึงประเด็นปัญหาที่สำคัญของการรับเหมาค่าแรงและการจ้างงานแบบรายวันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินกิจการ โดยที่ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตรงตามเวลา การปฏิบัติงานสามารถทำงานได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติงานเห็นถึงความก้าวหน้าของงาน และการปฏิบัติงานเต็มความสามารถโดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (Rattanawong, 2007) อีกทั้ง Komonjan (2012) ยังมีการเปรียบเทียบงานรับเหมาค่าแรงและค่าแรงรายวันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้วย ผลที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้เจ้าของธุรกิจก่อสร้างในการเลือกลักษณะของรูปแบบการรับเหมาค่าแรง หรือการจ้างงานแบบรายวัน หรือเลือกทั้งการจ่ายค่าแรงงานทั้ง 2 รูปแบบรวมกัน ทั้งนี้ลักษณะการจ่ายค่าแรงงานในรูปแบบต่างๆ วิธีการจ่ายรูปแบบใดจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกิจการรับเหมาก่อสร้างให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

- 1) เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดอุดรธานี
- 2) เพื่อเปรียบเทียบการจ่ายค่าแรงงานแบบเหมาจ่าย การจ่ายค่าตอบแทนแบบรายวัน และทั้งค่าแรงงานแบบเหมาจ่ายกับค่าแรงแบบรายวัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดอุดรธานี

3. การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานระหว่างแรงงานเหมาและแรงงานจ้างรายวันของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดอุดรธานี ได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย รวมถึงการจัดทำเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย และใช้เป็นข้อมูลประกอบการอ้างอิงในการอภิปรายผลการวิจัย เพื่อให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อ ดังนี้

3.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มเติมปรับปรุงแก้ไขความสามารถ ทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นโดยดูจากผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Chemers and Ayman, 1985; Certo, 2000; Liu and Mills, 2007; Pardey, 2007; Chaikidurajai, 2018; Jeensri and Chaiprasit, 2021)

Rattanawong (2007) และ Komonjan (2012) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่ทำให้เกิดความสำเร็จ หรือความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการงาน ความสามารถในการทำงานได้ดี รวดเร็ว และเสร็จตรงเวลา ซึ่งองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารงานโดยมีฐานคติที่ว่าทุกคนเท่าเทียมกันประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน
- 2) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา หมายถึง ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐจะไม่มีประสิทธิผลเลยถ้าไม่ตรงเวลาซึ่งจะสร้างความไม่พอใจให้แก่ประชาชน
- 3) การให้บริการอย่างเพียงพอ หมายถึง การให้บริการต้องมีลักษณะมีจำนวนการให้บริการและสถานที่บริการอย่างเหมาะสม
- 4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การให้บริการที่เป็นไปอย่างสม่ำเสมอโดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลักไม่ใช่ยึดความพึงพอใจของหน่วยงานที่ให้บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้
- 5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า หมายถึง การบริการที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ได้มากขึ้น โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

การศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) อ้างถึงในบทความวิจัยของ Rattanawong (2007) และ Komonjan (2012) มาใช้ในการศึกษารึ้นนี้เนื่องจากองค์ประกอบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ได้รับความนิยมแพร่หลายจนเป็นที่ยอมรับ และมีความสอดคล้องกับบริบทของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ซึ่งประกอบด้วย 1) การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว 2) การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตรงตามเวลา 3) การปฏิบัติงานสามารถทำงานได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง 4) การปฏิบัติงานเห็นถึงความก้าวหน้าของงาน และ 5) การปฏิบัติงานเต็มความสามารถโดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก โดยจะนำ 5 ปัจจัย ไปเป็นตัวแปรตามในกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับค่าจ้าง

Wikipedia (2009) ได้อธิบายว่า ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน

และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุด วันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับค่าจ้างด้วย แยกพิจารณาเป็นองค์ประกอบดังนี้

- 1) เงินเท่านั้นจึงจะถือเป็นค่าจ้างตามความหมายของกฎหมายนี้ ดังนั้น หากนายจ้างตอบแทนลูกจ้างเป็นอย่างอื่นที่ไม่ใช่เงิน เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง หุ่น ยูนิฟอร์ม คอมพิวเตอร์ ไอแพด ไอโฟน เป็นต้น สิ่งของเหล่านี้ไม่ถือเป็นค่าจ้างตามคำนิยามของกฎหมายนี้
- 2) เงินที่นายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้างนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างเท่านั้น หากเป็นวัตถุประสงค์อื่น อาทิเช่น เป็นค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน จูงใจการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจ ทุ่มเทการทำงานให้กับนายจ้างอย่างขยันขันแข็ง เป็นต้น เงินที่จ่ายในลักษณะนี้ไม่ถือเป็นค่าจ้างทั้งสิ้น
- 3) ค่าจ้างจะต้องเป็นเงินที่จ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานตามเวลาปกติเท่านั้น ดังนั้น บรรดาเงินที่จ่ายตอบแทนนอกเวลาทำงานปกติหรือวันหยุด เช่น ค่าล่วงเวลา หรือค่าทำงานในวันหยุด ค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี จึงไม่ใช่ค่าจ้าง

Highland Research and Development Institute (Public Organization) (2021) ได้อธิบายว่าการจ้างเหมาบริการของส่วนราชการในปัจจุบัน เป็นการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี ที่มีมาตรการการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ และให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจการภาครัฐมากขึ้น ซึ่งลักษณะงานที่จ้างเอกชนดำเนินงานจะมีลักษณะจ้างเฉพาะโครงการ หรือเฉพาะครั้งคราวที่มีความจำเป็นเพื่อเสริมการปฏิบัติงานในหน้าที่ปกติของส่วนราชการนั้น โดยให้ทำสัญญาจ้างหรือข้อตกลงจ้างตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจริง อาจเป็นสัญญาหรือข้อตกลงการจ้างเต็มปีงบประมาณหรือไม่เต็มปีงบประมาณก็ได้ กรณีที่มีความจำเป็นต้องจ้างเอกชนดำเนินงาน ได้แก่ กรณีไม่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานซึ่งเป็นงานใหม่หรือโครงการใหม่ หรือกรณีมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน แต่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดเนื่องจากปริมาณงานมาก หรือกรณีมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแต่ต่อมาตำแหน่งนั้นว่างลงหรือถูกยุบเลิกตำแหน่ง สำหรับการจ้างเหมาบริการ คือ จ้างปฏิบัติงานในโครงการ มีลักษณะเป็นการจ้างทำของ ใช้วิธีการจัดหาตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่ถือเป็นการจ้างลูกจ้าง และไม่ถือเป็นการจ้างแรงงานที่สถาบันซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างกับเอกชนซึ่งเป็นผู้รับจ้างจะมีนิติสัมพันธ์ในฐานะ “นายจ้างกับลูกจ้าง” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์หรือ จ้างปฏิบัติงานในโครงการ มีลักษณะมุ่งผลสำเร็จของงานที่ว่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดตามสัญญาหรือข้อตกลงการจ้างเป็นสำคัญ มีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับจ้างทำงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ว่าจ้างจนสำเร็จ และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแก่งานที่ทำนั้น โดยพิจารณาจากเนื้อหา สำหรับรูปแบบการจ่ายค่าจ้างแรงงานที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

การจ่ายค่าตอบแทนแบบเหมาจ่าย หมายถึง การจ่ายค่าแรงโดยเหมาจ่ายทั้งหมดตามงานที่ได้ตกลงตามสัญญาที่จ้างให้ทำ ซึ่งการรับเหมาค่าแรงมีราคาที่สูง แต่จะทำให้กิจการสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายได้อย่างชัดเจน สามารถทำงานได้เสร็จเร็วตรงตามกำหนดเวลา งานมีคุณภาพเนื่องจากแรงงานมีความชำนาญเฉพาะทางในการรับเหมาค่าแรง (Thitipong, 2017)

การจ่ายค่าตอบแทนแบบรายวัน หมายถึง การจ่ายค่าแรงตามจำนวนวันที่คนงานได้ทำงาน คนงานจะทำงานไปเรื่อยๆ เพื่อรับเงินรายวันไปเรื่อย ๆ แรงงานไม่มีความชำนาญเฉพาะทาง ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้งานเสร็จอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า ไม่สามารถส่งงานได้ตรงตามกำหนดเวลา เสียเวลาและเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานรายวันเป็นจำนวนมาก ไม่สามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านแรงงานได้ คุณภาพของงานได้ไม่ตรงตามความต้องการทำให้เกิดการเสียเวลาในการแก้ไขงาน (Saenpich, 2014)

การจ่ายค่าตอบแทนแบบเหมาจ่ายและแบบรายวัน หมายถึง การจ่ายค่าแรงตามที่มีผู้ว่าจ้างตกลงกับผู้รับจ้าง โดยงานบางส่วนที่เป็นงานหลักอาจจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่าย เพื่อให้กิจการสามารถควบคุมค่าใช้จ่าย

ได้อย่างชัดเจน สามารถทำงานได้เสร็จเร็วตรงตามกำหนดเวลา แต่งานที่เป็นงานเพิ่มเติมเล็กน้อยที่นอกเหนือจากการจ้างเหมาสามารถจ้างแบบจ่ายค่าตอบแทนรายวันได้ เนื่องจากงานนั้นเป็นการต่อเติมเพียงเล็กน้อย ใช้ระยะเวลาไม่นาน (Saenpich, 2014; Thitipong, 2017)

ในการวิจัยเรื่องนี้ได้นำรูปแบบการจ่ายค่าจ้าง ได้แก่ การจ่ายค่าแรงแบบเหมาจ่าย การจ่ายค่าแรงแบบรายวัน และ ทั้งรูปแบบการจ่ายค่าแรงแบบเหมาจ่ายและการจ่ายค่าแรงรายวัน โดยนำไปเป็นตัวแปรอิสระในกรอบแนวคิดการวิจัย

3.3 บททวามวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Ngarmkert (2016) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน แต่หากวิเคราะห์เน้นกลุ่มแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ Noknoi et al. (2016) ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดสงขลา และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อค่าจ้างแรงงานต่างด้าว คือ แรงงานเป็นปัจจัยการผลิตและเป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ เพราะหากแรงงานมีศักยภาพ ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่พนักงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้องค์กรสามารถดึงดูดแรงงานที่มีทักษะสูงเข้ามาทำงาน รวมถึงสามารถรักษาแรงงานที่มีความสามารถไว้กับธุรกิจได้อีกทั้ง Suthama and Nuritamom (2016) พบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่จ้างให้ทำงานแบบประจำ และจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่มีความรับผิดชอบจะส่งผลต่อความต้องการจ้างงานของผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongtaksin and Loetyingyot (2022) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว

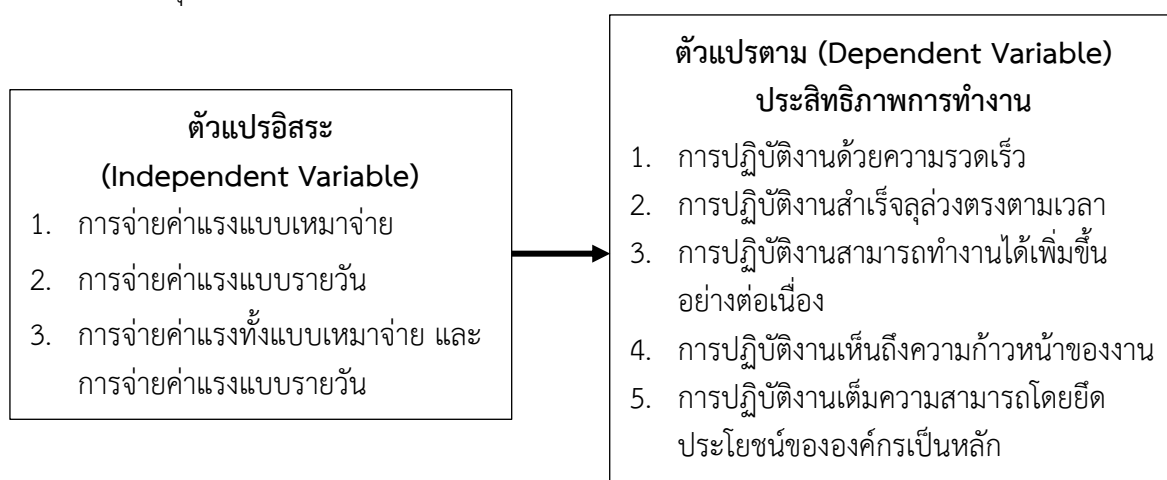
สำหรับการวิเคราะห์เชิงลึกถึงประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในบริษัทก่อสร้างซึ่ง Thitipong (2017) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ประสิทธิภาพมากที่สุดคือ ด้านเวลา รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

Techa (2018) ได้ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรีโมทีฟเอเชีย แปซิฟิค จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้า นอกจากนี้ งานวิจัยของ Puntangthai (2021) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา สำหรับความมั่นคงในงานนั้น Namlaitung and Tasee (2021) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความมั่นคงในการทำงานของพนักงานจ้างเหมาทำความสะอาดในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ปริมาณงานเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน พื้นที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน และโอกาสถูกสับเปลี่ยนโยกย้ายสถานที่ทำงานไปยังจุดอื่นๆ จะมีผลต่อความมั่นคงในการทำงาน อีกทั้งยังพบว่าปัญหาใน

การทำงานเกิดจากการทำงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางาน และการปรับสถานภาพการจ้างงานจากรับค่าแรงรายวันเป็นรายเดือน รวมถึง Pengjaem et al. (2022) พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคารกลุ่มวิสาหกิจในประเทศไทยโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านลูกค้าและด้านการดำเนินงานภายในที่มีความแตกต่างกัน อีกทั้งยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคารกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย ได้แก่ การบังคับบัญชาสั่งการ การวางแผน การประสานงาน การควบคุม และการจัดองค์กร

3.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานระหว่างแรงงานเหมาและแรงงานจ้างรายวันของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดอุดรธานี ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: ปรับปรุงจาก Peterson and Plowman (1953) อ้างถึงในบทความวิจัยของ Rattanawong (2007) และ Komonjan (2012)

4. วิธีการวิจัย (Research Methodology)

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของการสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย โดยมีขั้นตอนของการดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วย 1) ศึกษางานวิจัย แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งจากหนังสือ และบทความทางวิชาการ เพื่อเรียบเรียงความสำคัญของปัญหาการวิจัย 2) กำหนดวัตถุประสงค์ และสมมติฐานงานวิจัย 3) พัฒนากลอบแนวคิดงานวิจัย 4) ระบุประชากรเป้าหมายที่จะทำการศึกษา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งเลือกสถานที่ที่จะทำการวิจัย 5) สร้างและพัฒนาเครื่องมือแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัย รวมทั้งหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ 6) เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล และทดสอบสมมติฐานงานวิจัย 7) สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผลที่ได้จากการวิจัย 8) นำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปใช้ประโยชน์และพัฒนางานวิจัยครั้งต่อไปได้

4.1 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data sources) และปฐมภูมิ (Primary data) กลุ่มเป้าหมายได้เน้นเฉพาะเจ้าของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 348 ราย (Udon Thani Provincial Statistical Office, 2017)

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ตัวแทนที่ดีของประชากรเป้าหมาย ซึ่งทราบจำนวนประชากรในพื้นที่เป้าหมาย กำหนดจำนวนตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตรของ Yamane (1967) ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.10 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 78 ราย ทำการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ด้วยวิธีเจาะจง (Purposive sampling) กระจายแบบสอบถามเป็น 3 กลุ่มๆ ละ เท่าๆ กันที่ 26 ราย คือ 1. กลุ่มเจ้าของบริษัทก่อสร้างมีการจ่ายค่าแรงแบบเหมาจ่ายอย่างเดียว 2. กลุ่มเจ้าของบริษัทก่อสร้างมีการจ่ายค่าแรงแบบรายวันอย่างเดียว และ 3. กลุ่มเจ้าของบริษัทก่อสร้างมีการจ่ายค่าแรงทั้งแบบเหมาจ่าย และการจ่ายค่าแรงแบบรายวัน

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับธุรกิจก่อสร้าง ประเภทของการจ่ายค่าจ้าง และประเภทของการรับงานก่อสร้าง (วัดตัวแปรด้วยมาตรานามบัญญัติ) ส่วนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน จำนวน 3 ปัจจัย ประกอบด้วย การปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตรงตามเวลา การปฏิบัติงานสามารถทำงานได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติงานเห็นถึงความก้าวหน้าของงาน และการปฏิบัติงานเต็มความสามารถโดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก (วัดตัวแปรด้วยมาตราอันดับ) และส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานก่อสร้าง ผลการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ พบว่า ความถูกต้องของเนื้อหาและข้อคำถามในแต่ละข้อเป็นไปตามจุดประสงค์ของงานวิจัย โดยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 คน เท่ากับ 0.88 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.50 ขึ้นไป (Sürücü and Maslakci, 2020) และการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.859 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.70 ขึ้นไป ถือเป็นแบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ (Büssing, 2017)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานระหว่างแรงงานเหมาและแรงงานจ้างรายวันของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดอุดรธานี เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการออกแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่กำหนดไว้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อวิเคราะห์ระดับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดอุดรธานี วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการจ่ายค่าแรงงานแบบเหมาจ่าย การจ่ายค่าตอบแทนแบบรายวัน และทั้งค่าแรงงานแบบเหมาจ่ายกับค่าแรงแบบรายวันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดอุดรธานี วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าสถิติ F-Test ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

4.3 สมมติฐานการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานระหว่างแรงงานเหมาและแรงงานจ้างรายวันของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดอุดรธานี ได้กำหนดสมมติฐาน ที่สำคัญดังนี้

สมมติฐาน: รูปแบบการจ่ายค่าแรงงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดอุดรธานี ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5. ผลการวิจัย (Research Finding)

กลุ่มตัวอย่างจากประชากรเป้าหมายที่เป็นเจ้าของบริษัทรับเหมาก่อสร้างในพื้นที่ในจังหวัดอุดรธานี จำนวนทั้งหมด 78 ราย ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า หรือ เท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.10 ในด้านประเภทของการจ่ายค่าจ้าง พบว่า ธุรกิจก่อสร้างมีการจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่าย จ่ายค่าจ้างแบบรายวัน และจ่ายค่าจ้างทั้งแบบเหมาจ่ายและแบบรายวัน คิดเป็นร้อยละ 33 เท่ากันทั้ง 3 กลุ่ม สำหรับประเภทของการรับงานก่อสร้าง พบว่า ส่วนใหญ่ธุรกิจก่อสร้าง มีการรับงานก่อสร้างทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 78.20 รองลงมา รับงานก่อสร้างของภาคเอกชน และรับงานราชการ/รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 19.20 และ 2.60 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดอุดรธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้าง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (SD = 0.679) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า **ด้านการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว** ในภาพรวม พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 3.76 (SD = 0.569) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ แรงงานมีความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X}$ = 3.91) แรงงานมีความสามารถในการทำงานได้เสร็จตรงตามเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 3.74) และแรงงานมีความสามารถในการทำงานที่เร็วกว่ากำหนด ($\bar{X}$ = 3.65) ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตรงตามเวลา ในภาพรวม พบว่า แรงงานส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตรงตามเวลา มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 3.72 (SD = 0.678) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ แรงงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X}$ = 3.83) แรงงานใช้เวลาในการทำงานเพื่อให้งานบริการด้านการก่อสร้างเกิดความเสมอภาคเท่าเทียมกันแก่นายจ้าง ($\bar{X}$ = 3.70) แรงงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.69) และแรงงานปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.67) ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติงานสามารถทำงานได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวม พบว่า แรงงานส่วนใหญ่สามารถทำงานได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 3.67 (SD = 0.708) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ แรงงานมีความพร้อมปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ($\bar{X}$ = 3.87) แรงงานมีความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องโดยปราศจากการมีอคติ ($\bar{X}$ = 3.70) และแรงงานมีความพร้อมในการทำงานอย่าง

ต่อเนื่องถึงแม้ว่าจะมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น อุณหภูมิของอากาศ เครื่องมือเครื่องใช้ มลภาวะทางเสียง ความสะอาดของสถานที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติงานเห็นถึงความก้าวหน้าของงานในภาพรวม พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เห็นถึงความก้าวหน้าของงาน มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 3.68 (SD = 0.750) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ แรงงานมีการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.74$) แรงงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ปริมาณงานที่มากขึ้น ($\bar{X} = 3.74$) และแรงงานมีผลการปฏิบัติงานได้เกินความคาดหวังขององค์กร เช่น ทำงานได้เกินกว่าอัตรารอบหมายงาน ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติงานเต็มความสามารถโดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักในภาพรวม พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเต็มความสามารถโดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการทำงานเท่ากับ 3.89 (SD = 0.694) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ได้แก่ แรงงานสามารถย้ายไปทำงานได้ทุกสถานที่ตามสัญญาจ้างขององค์กร ($\bar{X} = 3.93$) แรงงานมีความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.89$) และแรงงานมีความทุ่มเทในการทำงานถึงแม้ว่าปริมาณงานจะมีอยู่อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาจากข้อเสนอแนะจากเครื่องมือแบบสอบถาม พบว่า ประเด็นที่สำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างจากมุมมองของเจ้าของกิจการ แยกตามกลุ่มประเภทการจ่ายค่าจ้างแรงงาน ดังนี้

1. กลุ่มเจ้าของบริษัทก่อสร้างมีการจ่ายค่าแรงแบบเหมาจ่ายอย่างเดียว เน้นเสนอแนะเพิ่มเติมด้านประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอาจขึ้นกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความจำเป็นในการใช้เงิน ปัญหาทางครอบครัว เป็นต้น และด้านการประสานงานหน้างานกับสำนักงานควรปรับปรุง เพราะการสื่อสารไม่มีความชัดเจนควรประสานงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. กลุ่มเจ้าของบริษัทก่อสร้างมีการจ่ายค่าแรงแบบรายวันอย่างเดียว เน้นเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการมีสวัสดิการให้แรงงาน เช่น รถรับส่งที่พักเมื่อหน้างานอยู่ไกล เพื่อให้พนักงานเดินทางมาทำงานสะดวก และเข้างานได้ตรงตามเวลา ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน และด้านแรงงานช่างควรได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐเพื่อพัฒนาความสามารถของแรงงานอยู่เป็นประจำ

3. กลุ่มเจ้าของบริษัทก่อสร้างมีการจ่ายค่าแรงทั้งแบบเหมาจ่าย และการจ่ายค่าแรงแบบรายวัน เน้นเสนอแนะเพิ่มเติมด้านการให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานก่อสร้างกับพนักงาน ด้านการปรับค่าแรงงานให้เหมาะสมกับประเภทของงานจากผู้ว่าจ้างและหน่วยงานภาครัฐ และด้านแรงงานช่างควรได้รับการฝึกอบรมจากหน่วยงานภาครัฐเพื่อพัฒนาความสามารถของแรงงานอยู่เป็นประจำ

รายละเอียดผลการศึกษาจากข้อเสนอแนะจากเครื่องมือแบบสอบถาม ดังตารางที่ 1
ตารางที่ 1 ผลการศึกษาจากข้อเสนอแนะแบบปลายเปิดในแบบสอบถาม

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ	รูปแบบการจ่ายค่าแรง		
			เหมาจ่าย	รายวัน	ทั้งเหมาจ่ายและรายวัน
1. การมีสวัสดิการให้แรงงาน เช่น รถรับส่งที่พักเมื่อหน้างานอยู่ไกล เพื่อให้พนักงาน	1	11.11		✓	

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ	รูปแบบการจ่ายค่าแรง		
			เหมาะ จ่าย	รายวัน	ทั้งเหมาะจ่าย และรายวัน
เดินทางมาทำงานสะดวก และเข้างานได้ตรงตามเวลา ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน					
2. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอาจขึ้นกับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความจำเป็นในการใช้เงิน ปัญหาทางครอบครัว เป็นต้น	1	11.11	✓		
3. การประสานงานหน้างานกับสำนักงานควรปรับปรุง เพราะ การสื่อสารไม่มีความชัดเจนควรประสานงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	2	22.22	✓		
4. ควรมีการให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานก่อสร้างกับพนักงาน	2	22.22			✓
5. การปรับค่าแรงงานให้เหมาะสมกับประเภทของงานจากผู้ว่าจ้างและหน่วยงานภาครัฐ	1	11.11			✓
6. แรงงานช่างควรได้รับการฝึกอบรมจากจากหน่วยงานภาครัฐเพื่อพัฒนาความสามารถของแรงงานอยู่เป็นประจำ	2	22.23		✓	✓
รวม	9	100.00			

5.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ การจ่ายค่าแรงงานแบบเหมาจ่าย การจ่ายค่าแรงงานแบบรายวัน และการจ่ายค่าแรงงานทั้งแบบเหมาจ่ายกับแบบรายวัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดอุดรธานี

ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบการจ่ายค่าแรงงานแบบเหมาจ่าย การจ่ายค่าแรงงานแบบรายวัน และการจ่ายค่าแรงงานทั้งแบบเหมาจ่ายกับแบบรายวัน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดอุดรธานี พบว่า เจ้าของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดอุดรธานี มีความคิดเห็นว่าประเภทของการจ่ายค่าจ้างส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยการจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่าย และการจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานมากกว่าการจ่ายค่าจ้างทั้งแบบเหมาจ่าย และแบบรายวัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานในธุรกิจก่อสร้างมีประสิทธิภาพสูงสุด ควรจ่ายค่าแรงงานแบบเหมาจ่าย หรือแบบรายวัน อย่างใดอย่างหนึ่ง จะทำให้แรงงานนั้นปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าการจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่ายและแบบรายวันรวมกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	Mean	Std. Deviation	Std. Error	F	Sig.
แบบเหมาจ่าย	4.02	0.289	0.056	10.027	0.000*
แบบรายวัน	3.79	0.541	0.106		
แบบเหมาจ่ายและแบบรายวัน	3.43	0.569	0.111		
รวม	3.75	0.537	0.060		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ปัจจัยการจ่ายค่าแรงงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	แบบเหมาจ่าย	แบบรายวัน	แบบเหมาจ่ายและ แบบรายวัน
		4.02	3.79	3.43
แบบเหมาจ่าย	4.02	-	0.225	0.594*
แบบรายวัน	3.79	-	-	0.369*
แบบเหมาจ่ายและแบบรายวัน	3.43	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. สรุปผลการวิจัยและอภิปราย (Conclusion and Discussion)

การวิจัยเรื่อง เรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานระหว่างแรงงานเหมาและแรงงานจ้างรายวันของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดอุดรธานี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานเต็มความสามารถโดยยึดประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ด้านการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ด้านการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตรงตามเวลา ด้านการปฏิบัติงานเห็นถึงความก้าวหน้าของงาน และด้านการปฏิบัติงานสามารถทำงานได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongtaksin and Loetyingyot (2022) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว ระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน

ขณะที่ Tantasit et al. (2013) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง กรณีศึกษาบริษัทรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า พนักงานในธุรกิจก่อสร้างมีศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพนักงานมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพการดำเนินงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การได้รับคำแนะนำหรือวิธีการทำงานใหม่ๆ 3) การเพิ่มค่าแรงงานเพื่อสร้างแรงจูงใจ และ 4) หน่วยงานราชการหรือภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องให้การส่งเสริม การจัดฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึง Pengjaem et al. (2022) พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคารกลุ่ม

วิสาหกิจในประเทศไทยโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีเพียงด้านลูกค้าและด้านการดำเนินงานภายในที่มีความแตกต่างกัน

6.2 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบการจ่ายค่าแรงงานแบบเหมาจ่าย การจ่ายค่าตอบแทนแบบรายวัน และทั้งค่าแรงงานแบบเหมาจ่ายกับค่าแรงแบบรายวันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดอุดรธานี พบว่า การศึกษาการจ่ายค่าแรงงานแบบเหมาจ่าย การจ่ายค่าตอบแทนแบบรายวัน และทั้งค่าแรงงานแบบเหมาจ่ายกับค่าแรงแบบรายวันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานในธุรกิจก่อสร้างของจังหวัดอุดรธานี พบว่า การจ่ายค่าแรงงานแบบเหมาจ่าย หรือแบบรายวัน อย่างใดอย่างหนึ่ง จะทำให้แรงงานนั้นปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่าการจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่ายและแบบรายวันรวมกัน

การรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongtaksin and Loetyingyot (2022) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ Suthama and Nuritamon (2016) พบว่า การจ้างแรงงานต่างด้าวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่จ้างให้ทำงานแบบประจำ และจ่ายค่าจ้างแบบรายวัน ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่มีความรับผิดชอบจะส่งผลต่อความต้องการจ้างงานของผู้ประกอบการอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากปัจจัยด้านการจ่ายค่าแรงงานแล้ว ยังพบว่าปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้รับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ การใช้เครื่องจักรอุปกรณ์ก่อสร้างที่ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานก่อสร้าง การใช้วัสดุก่อสร้างใหม่ ปริมาณแรงงานก่อสร้าง และภาวะเศรษฐกิจของประเทศ โดยรวม Niampong et al. (2011) และ Sophasai and Kreasom (2017) พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้รับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ การคอร์รัปชัน การใช้อำนาจทางการเมือง และระบบอุปถัมภ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งการประมูลงานหรือสัมปทาน อีกทั้งยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างอาคารกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางในประเทศไทย ได้แก่ การบังคับบัญชาสั่งการ การวางแผน การประสานงาน การควบคุม และการจัดองค์กร Pengjaem et al. (2022)

ดังนั้นแนวทางการจัดการต้นทุนก่อสร้างในธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง Hahiranyanon (2020) เสนอแนะแนวทางการจัดการต้นทุนธุรกิจรับเหมาก่อสร้างด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีระบบควบคุมต้นทุน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารต้นทุนด้านวัสดุ เวลา และคุณภาพของงาน เพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน โดยผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่มีขนาดธุรกิจต่างกัน มีการควบคุมต้นทุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในด้านต้นทุนแรงงาน ด้านต้นทุนวัสดุ และด้านต้นทุนเครื่องมือเครื่องจักร (Jeensri and Chaiprasit, 2021)

7. ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานระหว่างแรงงานเหมาและแรงงานจ้างรายวันของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดอุดรธานี มีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังต่อไปนี้

7.1 ข้อเสนอแนะจากผลวิจัย

1. ด้านประสิทธิภาพการทำงานและศักยภาพของพนักงานจะอยู่ในระดับที่ดีมากนั้น นอกจากปัจจัยด้านรูปแบบของการจ่ายค่าจ้างแล้ว พนักงานควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือการทำงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและส่งผลให้เกิดความคุ้มค่าต่อผู้ประกอบการ

2. ด้านการบริหารต้นทุน ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างควรมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับค่าแรงงานที่ชัดเจน ทั้งรูปแบบการจ่าย ระยะเวลาการทำงาน มีการควบคุมงานที่เป็นระบบ เพื่อให้การคำนวณอัตราค่าตอบแทนมีความเหมาะสม รวมถึงการมีสวัสดิการต่างๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน นอกจากนี้ต้นทุนด้านวัสดุ ผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างควรมีการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นระบบ เลือกซื้อวัสดุที่มีคุณภาพจากแหล่งจำหน่ายที่สามารถเชื่อถือได้

7.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไปจากผู้วิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างนั้น นอกจากปัจจัยที่ศึกษาในงานวิจัยนี้ยังพบว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอีก เช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานก่อสร้าง การใช้วัสดุก่อสร้างใหม่ ปริมาณแรงงานก่อสร้าง และภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้นในอนาคตควรพิจารณาปัจจัยที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของธุรกิจ เพื่อให้ผลการดำเนินงานของธุรกิจมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาศักยภาพแรงงานในจังหวัดอุดรธานีที่มีความสัมพันธ์กับนโยบายการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล

3. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมชัดเจนเชิงลึกมากขึ้นจากกลุ่มเจ้าของธุรกิจก่อสร้าง เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือ การจัดสนทนากลุ่ม (Focus group)

4. ควรมีการทดสอบเปรียบเทียบปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับธุรกิจก่อสร้าง และประเภทของการรับงานก่อสร้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบว่าปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อให้ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

8. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานระหว่างแรงงานเหมาและแรงงานจ้างรายวันของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดอุดรธานี ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตามการรับรอง EC-66-82 ที่ COA no. 79/2566 วันที่รับรอง 26 กรกฎาคม 2566 วันหมดอายุ 25 กรกฎาคม 2567

REFERENCES

- Büssing, A. (2017). Measures of spirituality/religiosity—description of concepts and validation of instruments. *Religions*, 8(1), 11. <https://doi.org/10.3390/rel8010011>
- Certo, S. C. (2000). *Modern Management*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Chaikidurajai, P. (2018). *Quality of work life affecting organizational commitment and performance efficiency of employees in electrical, electronics and telecommunications industry group* (Research report). Bangkok: Sripatum University.
- Chemers, M. M., and Ayman, R. (1985). Leadership Orientation as a Moderator of the Relationship between Job Performance and Job Satisfaction of Mexican Managers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11(4), 359-367. <https://doi.org/10.1177/0146167285114002>

- Hahiranyanon, B. (2020). Guidelines for managing construction costs in the construction business. *Western University Research Journal of Humanities and social science*, 6(1), 227-237.
- Highland Research and Development Institute (Public Organization). (2021). Interesting legal article: What are the characteristics of contracting services?. Retrieved September 1, 2023, from <https://www.hrdi.or.th/InternalRules/Detail/145>
- Jeensri, A. and Chaiprasit, K. (2021). The effect of motivation and happiness at work to employee performance at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. *UMT Poly journal*, 18(1), 69-78.
- Komonjan, L. (2012). *Relationship between quality of working life and work efficiency: case study on Krung Thai Bank Employees at Lopburi Branch*. Independent Study, Master of Business Administration, Rajamangala University of Technology, Thanyaburi.
- Kotbancha, I. (2017). *A study of factors affecting the efficiency of condominium construction project management: A case study of the Casa Condo MRT project, Samyae Bang Yai*. Independent study, Master of Engineering in Construction Management, Rajamangala University of Technology at Uthen Thawai Campus.
- Liu, X., and Mills, A. (2007). Measuring efficiency in purchasing [w:] Public ends, private means: strategic purchasing of health services, red. *AS Preker, X. Liu, EV Velenyi, E. Baris, World Bank, Washington*, 353-384.
- Meephetra, N. (2017). *Factors affecting the efficiency of work control according to the work delivery plan of road construction supervisors: A Case study of Nonthaburi Municipality Nonthaburi Province*. Independent study, Master of Engineering in Construction Management, Rajamangala University of Technology at Uthen Thawai Campus.
- Namlaitung, S. and Tasee, P. (2021). Work security of cleaning contractor employees in Thammasat University. *Thai Journal of Ergonomics*, 4(2), 1-11.
- Ngarmkert, N. (2016). *Motivation affecting to performance efficiency of staffs in Public Warehouse Organization*. Retrieved August 10, 2023, from http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/2222/3/kaidnarin_ngar.pdf.
- Niampong, M., Tangpakasit, J., and Rutankhun, R. (2011). Analysis of external factors effecting performance of construction contractors. *Journal of Engineering, RMUTT*, 9(1), 29-33.
- Noknoi, J., Boripunt, W., Boomid, K., and Suwitphanwong, S. (2016). Factors affecting wages of migrant workers in construction industry of Songkhla Province. *Journal of Community Development and Quality of Life*, 5(1), 99-106.
- Pardey, D. (2007). *Introducing Leadership*. New Jersey: Routledge.
- Pengjaem, P., Sirivisitkul, S., and Chanma, C. (2022). Management to enhance the operational efficiency of the building construction business for medium-sized enterprises in Thailand. *Journal of MCU Buddhapanya Review*, 7(2), 133-141.

- Puntangthai, P. (2021). *Motivation affecting work efficiency of support personnel at Uttaradit Rajabhat University*. Thesis, Master of Business Administration. Uttaradit Rajabhat University.
- Rattanawong, P. (2007). *The impact of teamwork efficiency on the success of change management of commercial banks in Thailand*. Independent Study, Master of Business Administration, Mahasarakham University.
- Saenpich, C. (2014). *The impact of adjusting the minimum daily wage rate on the hotel business in Mueang District, Chiang Rai Province*. Independent study, Master of Business Administration, Mae Fah Luang University.
- Sophasai, P., and Kreasom, T. (2017). An evaluation of construction businesses by using standard system of the entrepreneur in Ubon Ratchathani Province. *Journal of Management Science, Ubon Ratchathani University*, 6(11), 11-26.
- Suthama, N. and Nuritamon, W. (2016). Demand for hiring alien laborers of service business entrepreneurs in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province. *RMUTSB Acad. J. (Humanities and Social sciences)*, 1(1), 65-73.
- Sürücü, L. and Maslakci, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694-2726.
<https://doi.org/10.15295/bmij.v8i3.1540>
- Tantasin, M., Aimimtham, S., and Jaroenwanit, P. (2013). Development of human potential in the construction business case study: construction companies in Mahasarakham province. *Graduate Journal Humanities and Social Sciences*, 2(1), 33-50.
- Techa, C. (2018). *Motivation that affects the performance of employees: Case study of Trimotive Asia Pacific LTD*. Independent study, Master of Business Administration, Burapha University.
- Thitipong, P. (2017). *Motivation which affects the Motivation affecting the efficiency in operation of the personal towards the construction company: Inter Expert Construction., LTD*. Thesis, Master of Business Administration, Silpakorn University.
- Thongtaksin, T. and Loetyingyot, S. (2022). Working motivation affecting working efficiency of foreign workers in construction companies in Mueang District, Nakhon Ratchasima. *NEU Academic and research journal*, 12(1), 16-30.
- Udon Thani Provincial Statistical Office. (2017). *2017 Industrial Census*. Udon Thani: National Statistical Office.
- Wikipedia. (2009). *Wage*. Retrieved September 20, 2023, from <https://en.wikipedia.org/wiki/Wage>
- Yamane, T (1967). *Problems to accompany "Statistics, an introductory analysis"*. Harper & Row.

ข้อมูลติดต่อ

1. นายปณณวิชญ์ โรจนสิริกาญจน์ (Punnawit Roatjanasirikan)
E-mail: Punnawit888@gmail.com
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
(School of Civil Engineering and Construction Management, Suranaree University of Technology)
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมงลิ้ม ฮอย (Assistant Professor Dr.Menglim Hoy)
E-mail: menglim@sut.ac.th
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
(School of Civil Engineering and Construction Management, Suranaree University of Technology)
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ขวัญกมล ดอนخوا (Associate Professor Dr.Kwunkamol Donkwa)
ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
E-mail: kwnkamol@sut.ac.th
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาและการบริหารงานก่อสร้าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
(School of Civil Engineering and Construction Management, Suranaree University of Technology)