

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา
แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง
และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

เสริมขวัญ วงศ์ตลาดขวัญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต
คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2558

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา

แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง

และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

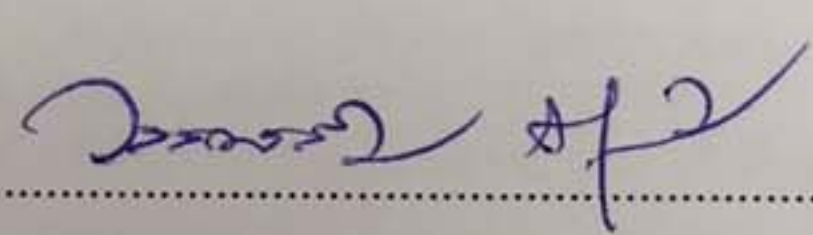
เสริมขวัญ วงศ์ตลาดขวัญ

คณะรัฐประศาสนศาสตร์

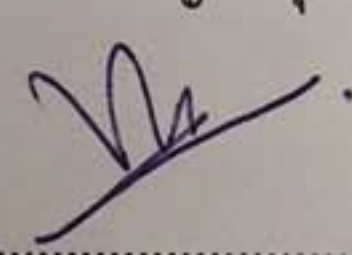
รองศาสตราจารย์  อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ทวีศักดิ์ สุทกวาทิน)

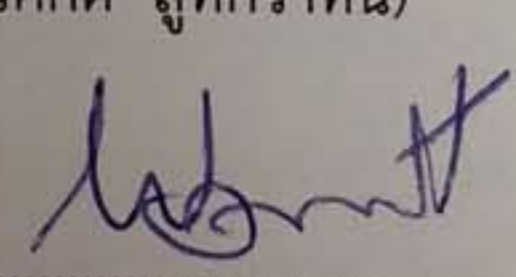
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต

รองศาสตราจารย์  ประธานกรรมการ

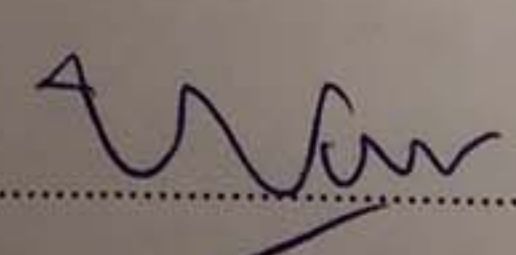
(ดร.วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ)

รองศาสตราจารย์  กรรมการ

(ทวีศักดิ์ สุทกวาทิน)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์  กรรมการ

(ดร.ณัฐกริช เปาอินทร์)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์  คณบดี

(ดร.ไพโรจน์ ภัทรนรากุล)

ตุลาคม 2558

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหาร กระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร
ชื่อผู้เขียน	นางสาว เสริมขวัญ วงศ์ตลาดขวัญ
ชื่อปริญญา	การจัดการภาครัฐและภาคเอกชนมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2558

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการวิจัยแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และทำงานอยู่ในโรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาครทั้งสิ้น 7 โรงงาน จำนวน 375 คน ใช้การสัมภาษณ์และแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ด้านคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความทุ่มเทในการทำงาน นำข้อมูลที่ได้ประมวลผลและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการบรรยายข้อมูลเบื้องต้นผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square Test) เป็นสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก โดยมีระดับความพึงพอใจมากเกือบทุกด้าน สำหรับระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยมีค่าเฉลี่ย 2.87 รองลงมาคือด้านสิทธิเสรีภาพในการ

ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.83 และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ย 2.78 ยกเว้นค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเพียงด้านเดียวที่มีความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.26 สะท้อนให้เห็นว่าในภาพรวม (Total Compensation) แรงงานพม่าล้วนพึงพอใจมากกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งให้เห็นชัดเจนว่า สถานประกอบการสามารถบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวเรื่องค่าตอบแทนให้มีความเพียงพอและยุติธรรมได้เป็นอย่างดี แต่เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในมิติฐานเงินเดือน (Base Salary) พบว่า แรงงานพม่ายังมีความกังวลในเรื่องของเงินล่วงเวลา (OT) ที่น้อยลง และค่าครองชีพในประเทศไทยที่สูงขึ้น ส่งผลให้การเก็บออมรายได้บางส่วนเพื่อใช้จ่ายในอนาคตไม่เพียงพอ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ฉะนั้นการปรับขึ้นค่าแรงจึงไม่ใช่ทางออกที่ดีที่สุด แต่ควรปรับค่าครองชีพให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับรายได้ ประกอบกับสถานประกอบการควรมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือค่าใช้จ่ายประเภทอื่นๆ ที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของแรงงานด้วย เช่น อาหารกลางวัน ที่พักพนักงาน รถรับส่ง เป็นต้น เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมดียิ่งขึ้น

สำหรับการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 6 ข้อ นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่า หากคุณภาพชีวิตในการทำงานดีย่อมส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้มีความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความระลึกถึงองค์กรเสมอ อยากมีส่วนร่วมต่อองค์กรและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกและมีความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น ฉะนั้นองค์กรควรศึกษาพฤติกรรมพนักงาน เพื่อเข้าใจความต้องการ เข้าถึงความรู้สึก และนำไปสู่การพัฒนาพนักงานและองค์กร เพื่อวางกรอบแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้เพื่อให้รูปแบบการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่ายหรือแผนก ตลอดจนเหมาะสมกับค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร องค์กรควรเข้าไปศึกษาพฤติกรรมพนักงานในฝ่ายนั้นๆ ไม่ควรวางกรอบแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพเดียวเพื่อเป็นสูตรสำเร็จ แล้วใช้พัฒนากับทุกฝ่ายขององค์กร

ABSTRACT

Title of Thesis	Quality of Working Life that Influence Employee's Commitment: A Case Study of Myanmar Migrant Worker in Canned Food and Frozen Food Industry of Samut Sakhon
Author	Miss Sermkwan Wongtaladkwan
Degree	Master of Public and Private Management
Year	2015

This research intend to 1) study the quality of working life, 2) study the relationship between employee's quality of working life and their commitment toward the organization. We've studied with 375 Myanmar migrant workers, who had been legally registered with Department of Employment and work in 7 canned food and frozen food factories from Samut Sakhon. We used interviewing and questionnaire for data collection and then analyzed the data with SPSS (Statistical Package for the Social Science) application. For the preliminary description of the data, the author used descriptive statistics, namely, frequency, percentage, mean, standard deviation: SD; and used Chi-square test as inferential statistics for testing our hypothesis.

Our research revealed that the Myanmar migrant worker's quality of working life ranked highly satisfied with almost every factor. The most satisfied factor is safety operation, with the mean of 2.87; follow by freedom of work, with the mean of 2.83; and balance between working life and personal life, with the mean of 2.78; the only exception is the sufficient compensation and fairness, that ranked moderate satisfied with the mean of 2.26. Anyway, this revealed that for the total compensation, these Myanmar migrant workers were highly satisfied with their welfare and compensation; it also revealed that these enterprises were highly efficient in managing their employee's quality of working life and providing their migrant worker with sufficient compensation and fairness. However, analyzing other researched data, namely, base salary,

revealed that those Myanmar migrant workers were concerning about the decreasing of the overall workload or over-time and the rising cost of living in Thailand. As the result, these workers were having difficulty saving up for the future. This is hence the underlying reason why the sufficient compensation and fairness's rank was lower than other factors. Therefore, raising their compensation isn't the best solution but to adjust their cost of living, in according with their income. The enterprise should also provide additional welfare that supports some of their expenditure for the cost of living, for examples, free lunch, employee's accommodation, shuttle service and etc. So their employee can enjoy better quality of working life, in term of the sufficient compensation and fairness.

For our study about the relationship between employee's quality of working life and their commitment toward the organization, we've found that all 6 aspects of the employee's quality of working life are strongly related to their commitment toward the organization, with the statistical significance of .01. This finding supports our 6 hypotheses. Besides, this research also revealed that good quality of working life influences the migrant worker's commitment toward the organization, their desire to continue being a member of the organization, their constant reminiscence of the organization, their desire to participate with the organization and follow its rule and regulation, their positive remark about the organization and their overall working's determination. Therefore, organization should seek an insight about their employee, learning their need and feeling which can be the basis for the employee and organization management, laying the framework for efficient development of their quality of working life and ultimately answer their employee's needs. Moreover, for the development of the quality of working life to be efficient and capable of answering the need of each individual employee or division or department, and still conforms to the organization's culture and value; organization should study the behavior of their employee, from each department, individually; instead of setting up a single, one-for-all framework of improving the quality of working life and then applies it to every department in the organization

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จของงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณความเมตตาของ รองศาสตราจารย์ ทวีศักดิ์ สุททวาทิน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยฉบับนี้และกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่างด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. วรณธรรม กาญจนสุวรรณ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐกริช เปาอินทร์ ที่ได้แนะนำเพิ่มเติม ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ทุกท่านที่ให้ความรู้ที่มีคุณค่าสามารถนำไปพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติได้ และขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่คณะรัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่เมตตาให้ความช่วยเหลือตลอดจนเอาใจใส่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทุกท่าน เจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่ให้ความร่วมมือ และขอขอบพระคุณสมาชิกที่ร่วมเก็บข้อมูลทุกท่าน ที่ทุ่มเทตลอดจนเอาใจใส่เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้ปกครองและเพื่อนๆ ที่คอยให้กำลังใจเสมอ เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ และช่วยเหลือ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบคุณความดีแด่ผู้มีพระคุณดังกล่าวข้างต้น และขอขอบพระคุณทุกท่านอีกครั้งที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เสริมขวัญ วงศ์ตลาดขวัญ

พฤศจิกายน 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(13)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	10
1.3 ขอบเขตการวิจัย	11
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	11
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	13
2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	14
2.1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน	15
2.1.3 วิวัฒนาการแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	15
2.1.4 แนวคิดองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน	20
2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	26
2.1.6 ความหมายของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)	33
2.1.7 วิวัฒนาการแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน	34
2.1.8 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน	37

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
2.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	45
3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	45
3.2 สมมติฐานการวิจัย	45
3.3 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	46
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 4 ผลการวิจัย	53
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	53
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ แรงงานต่างด้าว	57
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของ แรงงานต่างด้าว	71
4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ แรงงานต่างด้าวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	80
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	90
5.1 สรุปผลการวิจัย	90
5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	91
5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานต่างด้าว	92
5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ของแรงงานต่างด้าว	94
5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว	95
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	95
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	113
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป	115

บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก	125
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	126
ประวัติผู้เขียน	133

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	สรุปคุณลักษณะของแต่ละแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
3.1	รายชื่อโรงงานที่ผลิตทั้งอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร
3.2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงงานอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
4.2	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน
4.3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
4.4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพ การทำงานที่มีความปลอดภัย
4.5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเพิ่ม และพัฒนาขีดความสามารถ
4.6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการ ทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
4.7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิ และเสรีภาพในการทำงาน

4.8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความ สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	70
4.9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	72
4.10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความระลึกและ กล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก	74
4.11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความปรารถนา เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	76
4.12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความทุ่มเทใน การทำงาน	78
4.13	ค่าร้อยละและไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงาน ต่างด้าว	80
4.14	ค่าร้อยละและไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว	82
4.15	ค่าร้อยละและไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน กับความผูกพัน ต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว	83
4.16	ค่าร้อยละและไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับความผูกพันต่อองค์กร ของแรงงานต่างด้าว	85
4.17	ค่าร้อยละและไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงาน ต่างด้าว	87
4.18	ค่าร้อยละและไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับความผูกพันต่อองค์กรของ แรงงานต่างด้าว	88

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 รูปแบบการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	31
2.2 แผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันของพนักงาน	44

บทที่ 1

บทนำ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ในบทนี้นำเสนอสาระสำคัญที่นำไปสู่การตั้งคำถามการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 2) วัตถุประสงค์ 3) ขอบเขตการวิจัย 4) คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย และ 5) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ โดยมีรายละเอียดแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economy Community : AEC) มีวัตถุประสงค์เพื่อการเคลื่อนย้ายสินค้าหรือการบริการ การลงทุน และแรงงานทักษะฝีมืออย่างเสรี โดยยึดหลักเศรษฐกิจการตลาด (Market-oriented Economy) ส่งผลให้หลายประเทศที่เป็นสมาชิกของอาเซียน ได้แก่ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม ประเทศกัมพูชา ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศลาว ประเทศมาเลเซีย ประเทศเมียนมาร์ ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศไทย ประเทศสิงคโปร์ และประเทศเวียดนาม เร่งรัดพัฒนาความเจริญเติบโตให้กับประเทศของตนด้วยการ พัฒนาทักษะทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ และสนับสนุนการขยายตัวของธุรกิจประเภทต่างๆ ในประเทศ เป็นต้น เพื่อให้มีศักยภาพรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ภายใต้อาณัติดังกล่าวในช่วงต้นส่งผลทำให้หลายองค์กรธุรกิจต้องเผชิญกับภาวะการแข่งขันค่อนข้างมาก องค์กรธุรกิจต่างๆจึงต้องการมีศักยภาพการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่ง ต้องการมีผลประกอบการที่สูง ต้องการให้ลูกค้ามีความเชื่อถือนต่อองค์กร ซึ่งความต้องการดังกล่าวทำให้องค์กรธุรกิจต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น จึงจะประสบความสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ การจัดการภายในองค์กรจึงต้องมีความเสี่ยงน้อยที่สุด ต้นทุนต่ำที่สุด และที่สำคัญต้องมีผลประกอบการสูงที่สุด องค์กรธุรกิจจะประสบความสำเร็จดังกล่าวได้นั้น ปัจจัยด้าน “แรงงาน” เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้้องค์กรประสบความสำเร็จดังกล่าวได้

แม้ว่าการก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนของไทยนั้น จะทำให้ประเทศไทยสามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรี แต่การเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีนั้น ครอบคลุมเฉพาะแรงงานประเภทมีฝีมือเท่านั้น สอดคล้องกับ พันธรับ ราชพงศา (2557) ที่รายงานผลจากสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (ITD) ว่า การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนนั้น เรื่องที่น่าเป็นห่วงมากที่สุดคือเรื่องของแรงงาน เพราะการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีนั้น อนุญาตให้เคลื่อนย้ายได้เฉพาะแรงงานประเภทมีฝีมือเท่านั้น ดังนั้นแรงงานกึ่งมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือจึงยังมีข้อจำกัดอยู่เหมือนเดิม และสอดคล้องกับ ปิติ ศรีแสงนาม (2556) ที่กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนสร้างความสับสน เนื่องจากหลายคนเข้าใจว่าเมื่อมีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2558 แรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะจากเมียนมาร์ สปป.ลาวและกัมพูชา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (UNSKILLED LABOUR) จะหลั่งไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยและจะเข้ามาแย่งงานคนไทยทำ ซึ่งในความเป็นจริงประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศนั้น ไม่เคยมีการตกลงแต่อย่างใดที่จะให้มีการเปิดเสรีการเคลื่อนย้ายแรงงานไร้ฝีมือ แม้จะมีเป้าหมายในการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี ก็เป็นเพียงการตั้งเป้าหมายว่าจะให้แรงงานฝีมือ (SKILLED LABOUR) สามารถเคลื่อนย้ายได้เท่านั้น จากที่กล่าวมาแล้วแสดงให้เห็นว่าทิศทางการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีนั้น เป็นเพียงเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือที่ระบุไว้เพียง 8 อาชีพเท่านั้น คือ วิชาชีพวิศวกร (Engineering Services) อาชีพพยาบาล (Nursing Services) อาชีพสถาปนิก (Architectural Services) อาชีพการสำรวจ (Surveying Qualifications) อาชีพนักบัญชี (Accountancy Services) อาชีพทันตแพทย์ (Dental Practitioners) อาชีพแพทย์ (Medical Practitioners) และอาชีพการบริการ/การท่องเที่ยว (Tourism) สำหรับการเคลื่อนย้ายแรงงานกึ่งมีฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือได้อย่างเสรีนั้น แม้จะยังไม่ได้มีระบุไว้แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าแรงงานเหล่านั้นจะไม่สามารถทำงานในประเทศไทยได้ ตลอดจนไม่ได้รับสิทธิในการคุ้มครองแรงงานจากรัฐ

ปัจจุบันพบว่าภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรมในประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้ประเทศไทยมีความต้องการแรงงานไร้ฝีมือและอัตราค่าจ้างถูกเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นแรงงานจากประเทศเมียนมาร์ สปป.ลาวและกัมพูชา ด้วยเหตุนี้แรงงานต่างด้าวจึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในประเทศไทย เพราะนอกจากแรงงานต่างด้าวจะสามารถทำงานประเภทที่ไม่ต้องใช้ฝีมือมากประกอบกับมีอัตราค่าจ้างถูกแล้ว แรงงานต่างด้าวยังสามารถทำงานที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่นิยมทำหรือที่เรียกว่างานประเภท 3D ซึ่งสอดคล้องกับผลการรายงานจากสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (ITD) ของ พันธรับ ราชพงศา (2557) ที่กล่าวว่า สถานการณ์ตลาดแรงงานไทยปัจจุบันยังคงต้องการแรงงาน

ทักษะต่ำและค่าจ้างถูกเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้แรงงานต่างด้าวหรือแรงงานเพื่อนบ้านมาทดแทน จึงเป็นส่วนสำคัญของแรงงานไร้ฝีมือในภาคการผลิตต่างๆที่ได้รับค่าจ้างต่ำ และทำงานที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ยอมทำ หรือที่เรียกว่างานประเภท 3D คือ งานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) และงานที่มีความยากลำบาก (Difficult)

จากที่กล่าวมาแล้วสะท้อนให้เห็นว่า “แรงงานต่างด้าว” เป็นปัจจัยสำคัญต่อภาคการผลิตในภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2554) ระบุว่าพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 นิยามความหมายคนต่างด้าว คือ บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยและกำหนดไว้ว่า คนต่างด้าวจะทำงานได้เมื่อได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมการจัดหางานหรือเจ้าพนักงานซึ่งอธิบดีมอบหมายเท่านั้น นอกจากนี้ ข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2557ก) ระบุว่า คนต่างด้าว 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ซึ่งได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ต้องเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ในตำแหน่งกรรมกรหรือคนรับใช้ในบ้าน ตามบันทึกความเข้าใจด้วยการจ้างแรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมาร์ ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายและได้รับอนุญาตทำงานด้วย

ความต้องการแรงงานของประเทศไทยและอัตราค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน ส่งผลให้แรงงานต่างด้าว ได้แก่ พม่า กัมพูชา และลาว ต่างให้ความสนใจ และเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ทำให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาแรงงานต่างด้าวจำนวนมากที่เดินทางเข้าประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย ประกอบกับการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพียงการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ขาดมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เหมาะสม ตลอดจนขาดการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวอย่างจริงจัง ทั้งนี้ เนื่องจากพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 มาตรา 12 ที่ไม่อนุญาตให้คนต่างชาติเข้ามาเป็นกรรมกรในประเทศ ทำให้มีการลักลอบเข้าเมืองเป็นจำนวนมาก ดังนั้นประเทศไทยจึงมีกฎหมายต่างๆเพิ่มขึ้นตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาดังกล่าวส่งผลให้เกิดการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง อาทิเช่น ต้องทำงานหนัก ต้องทำงานที่เสี่ยงอันตราย ถูกเอารัดเอาเปรียบค่าแรง และก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมในที่สุด (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2554) สอดคล้องกับการรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2552) ซึ่งกล่าวว่า การเคลื่อนย้ายถิ่นเต็มไปด้วยปัจจัยเสี่ยงต่อแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานด้อยฝีมือมักประสบกับการเอารัดเอาเปรียบ และการปฏิบัติต่อแรงงานในสภาพมิชอบ นอกจากนี้ แรงงานข้ามชาติสตรีก็ได้รับบทบาทมากขึ้น โดยประมาณกึ่งหนึ่งของแรงงานข้ามชาติทั้งหมดจะ

เป็นแรงงานสตรีที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ และขาดการคุ้มครองเท่าที่ควร การสร้างกฎเกณฑ์ที่ซับซ้อนนับเป็นอุปสรรคในการเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ และการลักลอบนำพาแรงงานข้ามชาติ ซึ่งเป็นสิ่งท้าทายต่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและสิทธิของแรงงาน

ปัจจุบันประเทศไทยเริ่มผ่อนผัน โดยอนุญาตให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน ที่มีสถานะเป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมายอยู่ระหว่างรอการส่งกลับ โดยอนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว รัฐบาลไทยได้ทำข้อตกลงร่วมกันกับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ คือ ลาว กัมพูชา และพม่า ในการพิสูจน์สัญชาติ เพื่อปรับสถานะให้เป็นแรงงานที่ถูกกฎหมาย และเป็นแรงงานที่ได้รับรองสถานะจากประเทศต้นทาง สามารถทำงานในประเทศไทยต่อไป เป็น “บุคคลที่อยู่อย่างถูกกฎหมาย” โดยให้ประเทศต้นทางเป็นผู้รับรองสถานะบุคคล รวมทั้งคณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามมติคณะกรรมการบริหารแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมือง ครั้งที่ 2/2552 ตามที่กระทรวงแรงงานเสนอให้เปิดจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่อยู่นอกระบบผ่อนผันซึ่งลักลอบทำงานในประเทศ โดยไม่รวมบุตรและผู้ติดตาม อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับ และจากการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2554 รับทราบผลการพิจารณาแนวทางการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวและได้รับอนุญาตทำงาน โดยให้กระทรวงแรงงานกำหนดแนวทางในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ ที่ประสบอันตรายจากการทำงานให้มีหลักประกัน เร่งรัดให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทน เพื่อลูกจ้างแรงงานต่างด้าวจะได้ใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนเงินทดแทน จัดระบบการดูแลคุ้มครองให้แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรชั่วคราวได้รับสิทธิประโยชน์จากราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 อย่างครบถ้วน การนำแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันตามมติคณะรัฐมนตรีเข้าสู่ระบบกองทุนเงินทดแทนและระบบประกันภัย รวมทั้งมีนโยบายที่ไม่เลือกการปฏิบัติระหว่างแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติ ซึ่งกระทรวงแรงงานจะให้ความคุ้มครองเท่ากันหมด และเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิตามกฎหมายด้วย จากผลข้างต้นไม่เป็นเพียงการให้สิทธิทำงานแก่คนต่างด้าวเท่านั้น แต่เป็นการรับรองสิทธิ เบื้องต้นด้านคุณภาพชีวิตให้กับประชากรกลุ่มนี้ ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆ ของแรงงานต่างด้าว (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2554)

จากที่กล่าวมาแล้วสะท้อนให้เห็นว่า ประเทศไทยพยายามผลักดันนโยบายหลายนโยบาย เพื่อจัดระบบแรงงานต่างด้าวให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น จากอดีตที่รัฐบาลกำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่มีความประสงค์จ้างแรงงานต่างด้าว ต้องทำการจดทะเบียนแรงงานเพื่อให้ง่ายต่อ

การควบคุมแรงงานต่างด้าว แต่มาตรการดังกล่าวมีค่าจดทะเบียนสูง จึงทำให้มาตรการดังกล่าวไม่ประสบความสำเร็จ ต่อมารัฐบาลจึงแก้ไขข้อบกพร่องโดยการปรับลดค่าจดทะเบียนและค่าธรรมเนียมต่างๆ พร้อมทั้งยกระดับการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวให้ได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น โดยมีการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย แต่ด้วยขั้นตอนที่ซับซ้อนส่งผลให้การดำเนินการล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการแรงงานของผู้ประกอบการ ทำให้ต้องพึ่งแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย รัฐบาลจึงมีมาตรการผลักดันให้เกิดการจ้างงานคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศอย่างถูกกฎหมายตามข้อตกลง (MOU : Memorandum of Understanding) เพื่อลดความเสี่ยงของการเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน อีกทั้งยังเป็นการจัดการกับระบบสวัสดิการในการทำงาน และการเข้าถึงบริการทางสุขภาพของแรงงานต่างด้าวได้อย่างทั่วถึงมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมີคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าประเทศไทยไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่การพัฒนานโยบายเพื่อจัดระบบแรงงานต่างด้าวให้มีมาตรฐาน เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวมີประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเท่านั้น แต่รัฐบาลยังมุ่งสร้างความมั่นคงและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยความเสมอภาค โดยไม่ได้คำนึงถึงเฉพาะประชาชนชาวไทยเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญในการพัฒนาชนชาติอื่นๆ ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ให้มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับสิทธิมนุษยชนตลอดจนสวัสดิการอย่างเสมอภาคด้วย

รัฐบาลไทยหลายยุคหลายสมัยมุ่งพัฒนาสังคมไทยให้เกิดความเสมอภาคอย่างเป็นรูปธรรม องค์การแรงงานระหว่างประเทศและคณะทำงานร่วมขององค์การสหประชาชาติในประเทศไทย (2556) รายงานว่า เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2553 รัฐบาลไทยได้เล็งเห็นถึงบทบาทของการคุ้มครองทางสังคม ตลอดจนปัจจัยที่บรรเทาความไม่เสมอภาคทางสังคม ดังจะเห็นได้จากการที่คณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ ซึ่งแจ้งให้เห็นแนวทางยุทธศาสตร์ 5 ประการของอดีตนายกรัฐมนตรี นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ ซึ่งอธิบายยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคมแบบถ้วนหน้าที่มีลักษณะสอดคล้องเป็นเอกภาพภายในปี พ.ศ. 2560 เรียกว่า “สังคมสวัสดิการ” ระบบนี้มีรากฐานจากเสาหลักสี่เสา ซึ่งได้แก่ การบริการสังคม การให้ความช่วยเหลือทางสังคม การประกันสังคมและการส่งเสริมทางสังคม ระบบนี้จะจัดให้มีการคุ้มครองแก่ทุกคนตลอดชีวิต ทั้งนี้มีการตั้งเป้าหมายประการหนึ่งเพื่อขยายการประกันสังคมให้ครอบคลุมประชาชนทุกกลุ่มภายในปี พ.ศ. 2556 ในขณะที่มีการเพิ่มคุณภาพการบริการด้านการประกันสังคม จากที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งให้ความสำคัญกับการสร้างสังคมที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เน้นสร้างความเสมอภาคให้เกิดในสังคมเป็นหลัก และสอดคล้องกับกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และคณะ (2556) ที่เน้นว่าประเทศไทยให้ความสำคัญกับแนวคิด “ความมั่นคงของมนุษย์” โดยยึดหลัก

พื้นฐานศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และได้มีการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน การจัดบริการให้ เกิดความเสมอภาคเป็นธรรมแก่ประชาชน การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม สำหรับหน่วยงานและ องค์กรที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์ในประเด็นเหล่านี้ ได้แก่ คณะกรรมการ บริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ กระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม สำนักปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก ตลอดจนองค์กร พัฒนาเอกชนต่างๆ เช่น ศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ เป็นต้น

รัฐบาลยุคต่อมายังคงเน้นสร้างความเสมอภาคเป็นธรรมแก่ประชาชน การลดความเหลื่อม ล้ำในสังคม ตลอดจนช่วยเหลือทางสังคมและการประกันสังคม ไม่แตกต่างไปจากรัฐบาลยุคก่อน หน้านี้ แต่เพิ่มเติมในส่วนของการบริหารด้านเศรษฐกิจตลอดจนการกระจายรายได้ให้ทั่วถึง องค์กรแรงงานระหว่างประเทศและคณะทำงานร่วมขององค์การสหประชาชาติในประเทศไทย (2556) รายงานว่า เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2554 อดีตนายกรัฐมนตรีนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาว่า รัฐบาลเน้นเสริมสร้างฐานการคุ้มครองทางสังคมที่มีอยู่ให้ แข็งแกร่งยิ่งขึ้น โดยการ (1) พัฒนาระบบประกันสุขภาพเพิ่มขึ้น เพื่อให้ประชาชนทุกคนสามารถ เข้าถึงการดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพ สะดวก ทันทั่วถึง เท่าเทียมและเป็นธรรม (2) ปรับปรุงคุณภาพ การศึกษา โดยดำเนินการปฏิรูประบบความรู้ของประเทศไทย ให้กับประชาชนทุกกลุ่มได้มีโอกาส ในการศึกษาเท่าเทียมกัน ซึ่งรวมถึงกลุ่มที่มีฐานะยากจนด้วย โอกาสคนพิการและกลุ่มชาติพันธุ์ (3) การเสริมสร้างมาตรฐานการครองชีพของประชาชน โดยการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาทต่อ วัน และการเพิ่มเงินเบี้ยยังชีพรายเดือนถ้วนหน้าสำหรับผู้สูงอายุ-เบี้ยยังชีพ และการนำมาตรการ กระจายรายได้ที่เป็นธรรมสำหรับประชากรส่วนใหญ่มาปฏิบัติ (4) การส่งเสริมการฝึกอบรม พัฒนาฝีมือแรงงานและอาชีพ และโครงการฝึกปฏิบัติงานเพื่อที่จะตอบสนองต่ออุปสงค์ของ ตลาดแรงงานให้ดียิ่งขึ้น และคำแถลงต่างๆของรัฐบาลในช่วงที่ผ่านมา แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ ของรัฐบาลในการที่จะขยายแ่่มุมการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมถึงประชากรในกลุ่มแรงงาน ข้ามชาติและบุตรของคนงานเหล่านี้

นอกจากการพัฒนานโยบายเพื่อจัดระบบการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายให้ มีมาตรฐาน การเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวได้รับความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกับ แรงงานไทยแล้ว ประเทศไทยยังได้ร่วมมือกับองค์การสหประชาชาติอีกด้วย ประเทศไทยนับเป็น หนึ่งในสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้ง และเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เมื่อปี พ.ศ. 2462 โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมเรื่องของสิทธิเสรีภาพในการทำงาน สร้างความ ปลอดภัย และความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO เพียงแค่ 15 ฉบับและได้บอกลีก ไป 1 ฉบับ มีผลบังคับใช้เพียง 14 ฉบับเท่านั้น สำหรับใจความอนุสัญญาที่มีผลบังคับใช้มีดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนปรนประจำสัปดาห์ (ภาคอุตสาหกรรม) อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดหางาน อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน อนุสัญญาฉบับที่ 104 ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษอาญา (คนงานพื้นเมือง) อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ อนุสัญญาฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ อนุสัญญาฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักรสูงสุด อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ อนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูด้านการฝึกอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย (ศักดิ์นา จัตรกุล ณ อยุธยา, 2553) จากที่กล่าวมาแล้วนั้นแสดงให้เห็นว่า การร่วมมือจากหลายภาคส่วนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมอย่างเสมอภาคนั้น นอกจากจะทำให้ประเทศไทยเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศแล้ว การให้ความสำคัญกับการพัฒนาสังคมอย่างเสมอภาค ยังนับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันให้ประเทศไทยเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนด้วย สอดคล้องกับ ศักดินา จัตรกุล ณ อยุธยา (2553) ซึ่งกล่าวว่า การให้สัตยาบันเป็นการประกาศให้โลกได้รู้ว่าประเทศเราเคารพสิทธิขั้นพื้นฐาน ทำให้เราได้รับการยอมรับจากนานาประเทศ สามารถหลุดพ้นจากการเอาไปเป็นข้ออ้างเพื่อกีดกันทางการค้าได้ และถือเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระบบการค้าเสรีของโลก นอกจากนี้การให้สัตยาบันจะทำให้กลไกติดตามตรวจสอบของ ILO สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดความโปร่งใส ได้มาตรฐาน และทำให้สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเจรจาต่อรองได้รับการส่งเสริม การพัฒนาอย่างจริงจังในประเทศไทยย่อมเกิดผลดีต่อทั้งคนทำงานและนายจ้าง ความพึงพอใจของทั้งสองฝ่ายจะมีส่วนกระตุ้นให้ผลิตภาพขยายตัว ซึ่งเป็นผลดีต่อภาคอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจไทยโดยรวม

ช่วงประมาณปี พ.ศ. 2557 แม้ประเทศไทยต้องเผชิญกับปัญหาความวุ่นวายทางการเมืองภายในประเทศ แต่การดูแลคุ้มครองทางสังคมให้กับประชากรทุกชาติทุกชนชั้นอย่างเสมอภาคยังคงดำเนินต่อไป ประเทศไทยมุ่งผลักดันพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวสู่ระดับสากลอย่างต่อเนื่อง แต่เมื่อเกิดปัญหาความไม่สงบทางการเมืองในประเทศไทย ประกอบกับมีข่าวลือว่าจะมีการจัดระบบกวาดล้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในประเทศไทย ทำให้แรงงานต่างด้าวพากันตื่นตระหนกและตัดสินใจเดินทางกลับประเทศของตนเป็นจำนวนมาก จนกระทั่งเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2557 คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้ออกประกาศฉบับที่ 67/2557 เรื่องมาตรการชั่วคราวในการดำเนินการต่อแรงงานต่างด้าว โดยมีใจความว่า จากเหตุการณ์ที่มีคนออกมาปล่อยข่าวให้แรงงานเกิดความหวาดกลัวนั้น คณะรักษาความสงบแห่งชาติมีความห่วงใยต่อเหตุการณ์ดังกล่าว จึงได้ขอชี้แจงเพื่อให้ทราบว่า ประเทศไทยยังไม่มียุทธศาสตร์ที่จะเร่งรัดจับกุมกวาดล้าง

แรงงานต่างด้าว แต่ต้องการจัดระเบียบให้ผู้ประกอบการทั้งกิจการบนบกและทางทะเลจัดเตรียมรายชื่อลูกจ้างในสังกัดให้ครบถ้วนเพื่อพร้อมให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ ทั้งนี้เพื่อการจัดระเบียบและป้องกันการกระทำผิดกฎหมาย ปัญหาเสพติด อาชญากรรม การจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม การประทุษร้าย เพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับการดูแลตามหลักมนุษยธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน และประกาศฉบับที่ 68/2557 เรื่องมาตรการเร่งด่วนในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว ระยะที่ 1 เป็นการชั่วคราว โดยมีใจความว่า จากการที่ปัญหาการค้ามนุษย์และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายได้ทวีความรุนแรงขึ้น คณะรักษาความสงบแห่งชาติจึงได้ประกาศมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหา โดยให้ผู้ประกอบการจัดทำบัญชีแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในความดูแลให้ครบถ้วน เร่งให้หน่วยงานราชการของรัฐที่เกี่ยวข้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดการค้ามนุษย์และขบวนการลักลอบนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย หากเจ้าหน้าที่คนใดปล่อยปละละเลยหรือเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องถูกดำเนินการทางวินัยและทางอาญาทันที การดำเนินการที่ได้กล่าวมาข้างต้นต้องสอดคล้องกับความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและประชาคมโลก ตลอดจนมาตรฐานสากลด้านสิทธิแรงงานและหลักการมนุษยธรรมเพื่อความเป็นธรรม เสมอภาค และมีมนุษยธรรมด้วย หลังจากมีการประกาศฉบับที่ 67/2557 และฉบับที่ 68/2557 ส่งผลให้ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานในสังกัดเข้าใจตลอดจนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และแรงงานต่างด้าวพากันเดินทางกลับมาทำงานในประเทศไทยด้วยความเข้าใจและมั่นใจต่อสถานการณ์การเมืองของประเทศไทย และมาตรการการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์

ในขณะที่ประเทศไทยกำลังผลักดันแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวให้เกิดเป็นรูปธรรมโดยเร็วที่สุด เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2557 กระทรวงต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้ออกแถลงรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ หรือทีไอพี ประจำปี พ.ศ. 2557 ซึ่งเป็นการรายงานผลประจำปีที่ทำขึ้นตามกฎหมายของประเทศไทย (Trafficking Victims Protection Act of 2000: TVPA) เพื่อเสนอต่อรัฐสภาของประเทศไทยเกี่ยวกับสถานการณ์การค้ามนุษย์ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ผลปรากฏว่า จากเดิมที่ประเทศไทยได้ถูกจัดระดับให้อยู่ในระดับ 2 (ระดับเฝ้าสังเกตการณ์) มาเป็นระยะเวลา 4 ปีติดต่อกัน ซึ่งเป็นระดับที่แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยยังคงมีเหยื่อการค้ามนุษย์ในอัตราเพิ่มมากขึ้น หรือยังไม่มีหลักฐานแสดงความเชื่อมั่นว่าได้ใช้ความพยายามต่อต้านการค้ามนุษย์ ผลประกาศล่าสุดประจำปี พ.ศ. 2557 ประเทศไทยได้ถูกปรับลดระดับลงให้อยู่ในระดับ 3 ซึ่งเป็นระดับที่แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยยังดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำของTVPA และยังไม่ได้มีการใช้ความพยายามอย่างมีนัยสำคัญเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ จากเหตุการณ์ดังกล่าว อาจส่งผลให้ประเทศสหรัฐอเมริการะงับการให้ความช่วยเหลือประเทศไทยในด้านอื่นๆ ด้วย อาทิเช่น

ความช่วยเหลือทางมนุษยธรรม ความช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการค้า เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยต้องเร่งแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยนั้นมิได้เพิกเฉยต่อสถานการณ์การค้ามนุษย์

จากรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี พ.ศ. 2556 แสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยมีความก้าวหน้าในการปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างมาก โดยเฉพาะในด้านการจับกุมและนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษ โดยตลอดปี พ.ศ. 2556 ประเทศไทยมีการสืบสวนคดีค้ามนุษย์รวม 647 คดี มีจำเลยถูกดำเนินคดี 225 คน เพิ่มขึ้นอย่างมากจากปี พ.ศ. 2555 ที่ได้มีการถูกดำเนินคดีเพียง 49 คน นอกจากนี้ยังได้ดำเนินคดีอาญาบริษัทจัดหางานที่ละเมิดแรงงาน 9 บริษัท และดำเนินคดีกับ นายหน้าเถื่อน 155 คดี ยิ่งไปกว่านั้น ยังมีการลงตรวจพื้นที่เสี่ยงค้ามนุษย์ไม่ต่ำกว่า 2.8 หมื่นครั้งในปี ที่ผ่านมา และสำหรับอุตสาหกรรมการประมงที่สื่อต่างประเทศหยิบยกมาโจมตีประเทศไทยว่าค้าทาสแรงงานเด็กนั้น จุดที่มีปัญหามักอยู่ในเรือประมงนอกน่านน้ำไทย ซึ่งรัฐบาลไทยพยายามนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบโดยเปิดให้ขึ้นทะเบียนแรงงานแล้ว (จารุพัฒน์ พานิชยิ่ง, 2557) จากที่กล่าวมานี้สะท้อนให้เห็นว่า ประเทศไทยนั้น มิได้เพิกเฉยต่อสถานการณ์การค้ามนุษย์และเร่งชี้แจงผลต่อทีไอพี โดยกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ส่งรายงานผลดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทยปี พ.ศ. 2556 ให้กับประเทศสหรัฐอเมริกาพิจารณาอีกครั้ง นอกจากนี้ยังจัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตลอดจนสื่อมวลชน เข้าร่วมเสนอข้อมูลที่ช่วยปราบปรามและป้องกันการค้ามนุษย์อีกด้วย

เพื่อให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเกิดเป็นรูปธรรมโดยเร็วที่สุด กระทรวงแรงงาน กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำระเบียบแรงงานต่างด้าวตามประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) โดยเปิดศูนย์บริการแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ หรือ One Stop Service ที่ให้บริการครบวงจรในจุดเดียว ทั้งการจัดทำใบทะเบียนราษฎร คนต่างด้าว ใบอนุญาตทำงาน บริการตรวจสุขภาพ และรับประกันสุขภาพ นอกจากนี้ยังมีการแจกแผ่นพับ ซึ่งเป็นคู่มือด้านความปลอดภัย และหนังสือการ์ตูนให้ความรู้ด้านแรงงานฉบับ 3 ภาษา ได้แก่ พม่า ลาว และกัมพูชา เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่แรงงานต่างด้าว นับเป็นการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์อีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งศูนย์บริการแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จนั้น จะเริ่มจัดที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นโครงการนำร่องแห่งแรก เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีจำนวนแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก และเป็นฐานการผลิตสินค้าส่งออกประเภทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยด้วย

สำหรับสถานการณ์แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยปัจจุบัน จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2557ฯ) ประจำเดือนพฤษภาคม พบว่า จำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่ว

ราชอาณาจักรไทยมีจำนวนทั้งสิ้น 1,523,869 คน แบ่งเป็นผู้ที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมายจำนวน 1,504,620 คน และผู้ที่เข้าเมืองอย่างผิดกฎหมายจำนวน 19,249 คน โดยจังหวัดสมุทรสาครมีจำนวนคนต่างด้าวมากที่สุดจำนวน 183,266 คน แบ่งเป็น 3 สัญชาติ ทั้งชายและหญิงรวมทั้งหมดดังนี้ สัญชาติพม่าจำนวน 172,552 คน สัญชาติลาวจำนวน 4,078 คน และสัญชาติกัมพูชาจำนวน 6,636 คน จากสถิติดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าจังหวัดสมุทรสาครนั้น มีปริมาณการใช้แรงงานต่างด้าวสูงที่สุด โดยแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ประกอบกับจังหวัดสมุทรสาครเป็นฐานการผลิตสินค้าส่งออกประเภทอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยด้วย จึงทำให้แรงงานต่างด้าวมีความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในประเทศไทย

กล่าวได้ว่า “แรงงานต่างด้าว” เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันกิจกรรมต่างๆ ในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาครให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ช่วยผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ เพราะหากแรงงานมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และได้ทำงานอยู่ภายใต้บรรยากาศในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลทำให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (1995) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น ด้วยเหตุนี้การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานจึงเป็นประเด็นสำคัญ นำไปสู่การทราบสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว ทราบความต้องการของแรงงานต่างด้าว เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร และสนับสนุนหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกันส่งเสริมแรงงานต่างด้าวให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น นำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการของแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อวิจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว
- 2) เพื่อวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1) ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้จะเฉพาะเขตพื้นที่โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ที่ได้นำลูกจ้างสัญชาติพม่าไปขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่ผ่านนายหน้ารับเหมาแรงงาน

2) ขอบเขตด้านเนื้อหา

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ และอภิปรายข้อมูลภาคสนาม

3) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร และได้ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

แรงงานต่างด้าว หมายถึง แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ประกอบอาชีพอยู่ในโรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของแรงงาน โดยพิจารณา 6 มิติ ดังต่อไปนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) โอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5) สิทธิและเสรีภาพในการทำงาน 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การได้รับสวัสดิการและค่าจ้างจากการทำงานที่เป็นธรรม ตลอดจนมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคม

สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน และไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรือมลพิษต่อร่างกายของพนักงานด้วย

โอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่แรงงานจะได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะความสามารถในการทำงานของตนเอง

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะการทำงานเป็นทีมของแรงงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ของแรงงานกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน

สิทธิและเสรีภาพในการทำงาน หมายถึง แรงงานได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ระดับสัดส่วนในการทำงานกับเวลาพักผ่อนของแรงงานที่เหมาะสม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความต้องการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร การกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก และการมีความมุ่งมั่นทุ่มเทกับการทำงาน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว
- 2) ทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
- 3) หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการได้ต่อไป

กล่าวโดยสรุปบทที่ 1 ได้ชี้ให้เห็นว่า “แรงงานต่างด้าว” เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันกิจกรรมต่างๆในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ฉะนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว นอกจากช่วยให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรแล้ว ยังช่วยสร้างภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นให้กับนานาชาติประเทศด้วยว่า ประเทศไทยนั้นจะขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจไปพร้อมๆกับยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวสู่ระดับสากล

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋องและอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยกำหนดประเด็นในการนำเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ 3) กรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดของแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

สำหรับหัวข้อแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดประเด็นการนำเสนอ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน 3) ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่องค์กร โดยมีรายละเอียดของแต่ละส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1: ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สำหรับในส่วนที่ 1 เป็นการอธิบายถึงความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในมิติของนักบริหาร และในมิติของนักจิตวิทยา เพื่อให้ทราบถึงวิวัฒนาการแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อันนำไปสู่ความเข้าใจถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และเป็นภาพสะท้อนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กร ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในที่สุด

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับมิติการทำงาน กล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน นับเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การ เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทกับงาน ตลอดจนเกิดการมีส่วนร่วมและผูกพันกับองค์การ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด จากการวิจัยพบว่า นักวิชาการหลายท่านให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นเรื่องของคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังเช่น

Walton (1974) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง เน้นศึกษาสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการ สร้างความพึงพอใจของพนักงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จ Walton กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานควรพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ธรรมเนียมขององค์การ 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับ Davis (1977) ซึ่งกล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับความเป็นธรรมในการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน กล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ใช่เรื่องคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นภาพสะท้อนชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี เช่นเดียวกับ Hackman and Suttle (1977) ที่กล่าวว่า หากองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ย่อมจะส่งผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อเกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ Rose, LooSee, Jegak and Khairuddin (2006) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่ใช่เรื่องที่พิจารณาแต่เพียงผลลัพธ์ของงานหรือความสำเร็จของงานเท่านั้น แต่ต้องพิจารณาความพึงพอใจของแต่ละบุคคลที่มีต่องานที่ทำหรืองานที่ตนเองมีหน้าที่รับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เช่นเดียวกับ Muftah and Lafi (2011) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานต้องพิจารณาทั้งลักษณะทางกายภาพและจิตวิทยา ตลอดจนปัจจัยทางด้านสังคมประกอบด้วย

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากรูปแบบการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน ทุ่มเทกับงาน นำไปสู่ผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ

ในทางตรงกันข้ามหากคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดีย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานแย่แย่ตามไปด้วย ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน ผลลัพธ์ของงานไม่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Suttle (1977) ที่กล่าวว่า หากองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ย่อมจะส่งผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อเกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน ตลอดจนเกิดความผูกพัน และความซื่อสัตย์ต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ ด้วยเหตุนี้จึงต้องให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานนับเป็นกุญแจสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการให้ความสำคัญกับมนุษย์ ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าขององค์กร โดยต้องเข้าใจทัศนคติ ตลอดจนความต้องการของมนุษย์มากกว่าเงินทุน ย่อมจะทำให้ความต้องการหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรประสบความสำเร็จตามไปด้วย (Muftah and Lafi, 2011) สอดคล้องกับ ตะวัน สาตแสง (2548) ที่กล่าวว่า ความต้องการขององค์กร และความต้องการส่วนบุคคลเปรียบเสมือนเหรียญบาท ที่ต้องมีทั้งด้านหัวและด้านก้อย จะขาดด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ จะทำให้ความเป็นเหรียญไม่สมบูรณ์และไร้ค่า เมื่อสามารถสร้างให้คนในองค์กรบรรลุความต้องการส่วนบุคคลแล้ว เช่น รางวัลหรือค่าตอบแทนที่ได้รับ ความสะดวกสบายในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร โอกาสในการพัฒนาตน และสิทธิเสรีภาพของความเป็นมนุษย์ เป็นต้น จะส่งผลโดยตรงต่อความต้องการขององค์กรถัดไป เช่น ความร่วมมือในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เป็นต้น จากที่ได้กล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้เกิดในองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า เพราะเมื่อคนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมทำให้เกิดความสุขกับการทำงาน ไร้ซึ่งความกังวลใจ ส่งผลให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีส่วนร่วมและมีความผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่ผลลัพธ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

2.1.3 วิวัฒนาการแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาแรงงาน เน้นให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น แนวคิดดังกล่าวนี้มีรากฐานมาจากแนวคิดและทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร กล่าวได้ว่า วิวัฒนาการแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีพื้นฐานจากแนวคิดการบริหารจัดการองค์กร จากการศึกษาพบว่า วิวัฒนาการแนวความคิดการบริหารจัดการองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 4 ยุค

แต่ละยุคนี้มีความสัมพันธ์กับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นำไปสู่แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1) ยุคเหตุผลนิยมแบบปิด

ในช่วงทศวรรษที่ 1900-1930 มีแนวคิดที่สำคัญ คือ แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ทฤษฎีระบบราชการ และทฤษฎีการบริหาร แนวคิดทั้งสามนี้เป็นพื้นฐานขององค์การแบบเครื่องจักร แนวคิดในช่วงแรกนี้ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานและการควบคุมมาก แต่ละเลยความสำคัญของมนุษย์ ดังนั้นยุคนี้จึงเป็นยุคเหตุผลนิยมแบบปิดหรือแบบคลาสสิก (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550) ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของ Taylor (1911) ซึ่งนับว่ามีอิทธิพลต่อวิวัฒนาการของการบริหารงานบุคคลมาก เพราะเป็นบิดาของการบริหารงานตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ศึกษาเกี่ยวกับเวลาและการเคลื่อนไหวในการทำงาน (Time and Motion Study) เพื่อกำหนดมาตรฐานของงานต่างๆ โดยมีหลักเกณฑ์ในการบริหารดังนี้

(1) กำหนดวิธีการทำงานตามหลักวิทยาศาสตร์ เน้นความเป็นเหตุเป็นผล มีการวิเคราะห์แยกแยะงานย่อยแต่ละส่วนของงาน ใช้เทคนิคการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และการศึกษาเวลาการเคลื่อนไหว (Time and Motion Study) เพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

(2) ใช้หลักวิชาในการคัดเลือกและฝึกอบรมวิธีการทำงานที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดผลดีที่สุด

(3) ผลักดันฝ่ายบริหารและพนักงานให้สามารถร่วมมือกันในการทำงาน โดยที่ฝ่ายบริหารจะต้องเป็นผู้ทำงานด้านการวางแผนและการบังคับบัญชา ส่วนพนักงานก็จะเป็นฝ่ายที่ปฏิบัติงาน โดยยังคงยึดหลักรูปแบบตามหลักวิทยาศาสตร์

กล่าวได้ว่าการวางหลักเกณฑ์การบริหารงานโดย Taylor เป็นการบริหารงานที่มองการทำงานภายในสายการผลิตเท่านั้น พิจารณาความสำเร็จขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับงานและผลลัพธ์ของงานมาเป็นอันดับหนึ่ง ด้วยข้อจำกัดของแนวคิดดังกล่าวที่ยังขาดการมองภาพที่กว้างทั้งองค์กร ต่อมาจึงได้เกิดแนวคิดการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพของ Fayol (1930) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มองการบริหารงานในภาพที่กว้างขึ้น พิจารณาหลายฝ่ายและหลายองค์ประกอบที่ทำงานรวมกันอย่างเป็นระบบในองค์กร แนวคิดดังกล่าวได้คิดค้นหลักการบริหารสำหรับองค์การขึ้นโดยวางหลักเกณฑ์เป็น 14 หลักที่สำคัญดังนี้

- (1) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work)
- (2) หลักของอำนาจหน้าที่ (Authority)
- (3) หลักของระเบียบวินัย (Discipline)

- (4) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command)
- (5) หลักเอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction)
- (6) หลักผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นรองผลประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest to General Interest)
- (7) หลักการจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Remuneration)
- (8) หลักการรวมอำนาจ (Centralization)
- (9) หลักสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain)
- (10) หลักของความมีระเบียบ (Order)
- (11) หลักความเสมอภาค (Equity)
- (12) หลักความมั่นคง (Stability of Tenure)
- (13) หลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
- (14) หลักของความสามัคคี (Esprit de Corps)

กล่าวได้ว่า แนวคิดของ Fayol นับเป็นหลักเกณฑ์ของทฤษฎีที่ช่วยให้ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์สามารถรวบรวมทรัพยากรต่างๆ ที่อยู่ในองค์การให้ทำงานมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ต่อจากแนวคิดของ Fayol ได้เกิดแนวคิดองค์การของ Weber, Handerson and Parsons (1947) ซึ่งจัดว่าเป็นผู้นำในการพัฒนารูปแบบโครงสร้างองค์การ โดยสร้างรูปแบบที่เป็นราชการ (Bureaucracy) ให้ความสำคัญกับการแบ่งชั้นสายบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้นที่ชัดเจน มีระเบียบพิธีการในการคัดเลือกคนอย่างเคร่งครัด ตลอดจนการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ อย่างชัดเจน เช่นเดียวกับ Davis (1951) ได้เสนอแนะให้องค์การต้องมีระบบการวางแผนที่มีรูปแบบและมีการวิเคราะห์อย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยเสนอว่าโครงสร้างองค์การต้องวิเคราะห์วัตถุประสงค์ต่างๆ ขององค์การที่กำหนดไว้เป็นที่ตั้ง

2) ยุคธรรมชาตินิยมแบบปิด

ในทศวรรษที่ 1930-1960 ทฤษฎีองค์การได้ปรับเปลี่ยนมาให้ความสำคัญกับมนุษย์มากขึ้น โดยเริ่มจากการทดลองที่ฮอว์ธอร์น ซึ่งทำให้มีการสนใจเรื่องอารมณ์ ความรู้สึก ทักษะคติของคนมากขึ้นว่ามีผลต่อการทำงานอย่างไร แนวคิดที่เกิดขึ้นในยุคนี้ ได้แก่ สำนักมนุษยสัมพันธ์ ระบบความร่วมมือ และสำนักทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานส่วนหนึ่งขององค์การแบบสิ่งมีชีวิต (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550)

สืบเนื่องจากแนวคิดในยุคที่ 1 ต่อมานักวิชาการบางท่านได้มีมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม โดยมองว่าพนักงานไม่ใช่สัตว์เศรษฐกิจหรือเครื่องจักรกล องค์การควรให้ความสนใจและดูแลพนักงาน พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของ

การทำงานมากยิ่งขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นแนวคิดของ Mayo (1933) ที่กล่าวว่า การบริหารองค์การจะต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ทางสังคมด้วย เพราะการจัดโครงสร้างองค์การตามหลักเหตุผล เพื่อมุ่งประสิทธิภาพงานโดยไม่คำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่ทำงานภายในกลุ่ม หรือความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง ย่อมจะเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารไม่อาจสร้างประสิทธิภาพผลผลิตได้

กล่าวได้ว่าแนวคิดของ Mayo (1933) นับเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดในการบริหารองค์การที่เน้นให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การ ต่อมาได้เกิดแนวคิดของ Barnard (1938) ซึ่งเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญว่า องค์การทั้งหลายจะต้องทุ่มเทสนใจ จัดสร้างระบบความร่วมมือ (Cooperative Systems) นับว่าแนวคิดของ Barnard (1938) เน้นให้การสนับสนุนแนวคิดของ Mayo (1933) ในมุมมองที่ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ โดย Barnard (1938) ได้เสนอความคิดในหนังสือที่ชื่อว่า “The Function of the Executive” อธิบายพื้นฐานแห่งการบริหารและสร้างความสำเร็จของบริษัท AT&T นำเสนอมุมมองว่า แท้จริงแล้วอำนาจหน้าที่ไม่ได้มาจากข้างบนลงข้างล่าง แต่อำนาจที่แท้จริงนั้นจะถูกกำหนดขึ้นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารระดับสูงควรจะต้องเปิดกว้างและรับฟังด้วยเหตุผล อีกทั้งส่งเสริมให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปโดยสะดวกและทั่วทั้งองค์การและช่วยกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเททำงานให้กับองค์การมากขึ้นด้วย

ต่อมาได้เกิดแนวคิดที่มีใช้ส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในรูปแบบเน้นการมีมนุษยสัมพันธ์แต่เพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของคนสอดคล้องกับการบริหารคน คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (1978) ซึ่งมองว่าผู้ทำงานทุกคนต่างมีโอกาสที่จะเป็นคนที่มีความขยันขันแข็ง และมุ่งมั่นทุ่มเท มีความรับผิดชอบ ตลอดจนมีเป้าหมายในชีวิต ต้องการเติบโตในหน้าที่งานหรือพิสูจน์ความสำเร็จของตนเอง ด้วยเหตุนี้ McGregor จึงเชื่อว่าการวางกรอบโครงสร้างและกฎระเบียบขององค์การที่ดีต้องพยายามให้การจัดโครงสร้างองค์การเป็นไปในทางที่เปิดกว้าง ส่งเสริมให้ผู้ทำงานแสดงพฤติกรรมในทางที่ดี

3) ยุคเหตุผลนิยมแบบเปิด

ในทศวรรษ 1960-1970 ทฤษฎีองค์การซึ่งเดิมไม่ได้ให้ความสนใจกับสิ่งแวดล้อม ในยุคนี้เริ่มพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การและสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีที่ได้รับความนิยมในยุคนี้คือ ทฤษฎีระบบเปิด ตัวแบบการตัดสินใจแบบมีเหตุผลอย่างจำกัด (Bounded Rationality) ทฤษฎีโครงสร้างตามสถานการณ์ ซึ่งเน้นการปรับตัวของโครงสร้างขององค์การตามสภาพของสิ่งแวดล้อม (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550) โดยเริ่มจากแนวคิดของ March and Simon, (1958) กล่าวว่า ทฤษฎีองค์การที่ใช้ได้จะต้องอยู่บนหลักการของความมีเหตุมีผล ต้องสามารถถูกนำมาคัดเลือกและสามารถนำมาใช้กับเงื่อนไขสถานการณ์ที่เป็นอยู่ได้ ต่อมาได้เกิดแนวคิดของนักทฤษฎี

อีก 2 ท่าน คือ Katz and Kah (1978) ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากหนังสือชื่อ The Social Psychology of Organizations นับเป็นผู้บุกเบิกในการนำเสนอทฤษฎีองค์การตามแบบระบบเปิด เน้นการจัดองค์การให้สอดคล้องตามอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่เป็นเงื่อนไข โดยมองว่าองค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะให้อยู่รอดต่อไปได้ กล่าวได้ว่าแนวคิดดังกล่าว นับเป็นจุดเริ่มต้นที่ผลักดันให้การจัดรูปแบบขององค์การในยุคหลัง ให้ความสำคัญกับการศึกษาและประเมินสิ่งแวดล้อมในองค์การหลากหลายปัจจัย เพราะเชื่อมั่นว่าหากมีการประเมินสิ่งแวดล้อมมาใช้ประกอบกับการจัดองค์การ ย่อมทำให้โครงสร้างองค์การมีประสิทธิภาพ

4) ยุคธรรมชาตินิยมแบบเปิด

ในปลายทศวรรษ 1970 ทฤษฎีองค์การได้มีการเปลี่ยนแปลงหลายประการ ทั้งในด้านแนวคิดเกี่ยวกับความหมายขององค์การหรือความหมายของปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และมีการพัฒนาทฤษฎีใหม่ๆซึ่งมีความหลากหลายมากกว่าเดิม รวมทั้งเกิดรูปแบบขององค์การใหม่ๆขึ้นด้วย (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550)

เนื่องจากสิ่งแวดล้อมและองค์การในยุคหลัง 1970 มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ทฤษฎีองค์การจึงมีการพัฒนาโดยได้รับอิทธิพลจากความรู้หลายสาขาวิชาผสมผสานกันในลักษณะสหวิทยาการ (Multidisciplinary) ดังจะเห็นได้ว่าในทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา ได้มีการนำความรู้จากสังคมวิทยาและมนุษยวิทยามาใช้ในเรื่องวัฒนธรรมองค์กร ความรู้จากรัฐศาสตร์มาใช้ในเรื่องการเมืองในองค์การ ความรู้จากชีววิทยามาในทฤษฎีนิเวศของประชากรองค์กร และได้เกิดทฤษฎีองค์การใหม่ๆ จำนวนมาก อาทิ ทฤษฎีการพึ่งพาทรัพยากร ทฤษฎีสถาบัน การเรียนรู้้องค์การและการเปลี่ยนแปลงองค์การ นอกจากนี้ยังมีการนำทฤษฎีต่างๆ มาบูรณาการเข้าด้วยกัน เพื่อให้สามารถประยุกต์ได้กับองค์การในสมัยปัจจุบันมากขึ้น องค์การรูปแบบใหม่ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันมีความแตกต่างกับองค์การแบบเดิมโดยสิ้นเชิง เช่น องค์การแบบเครือข่าย (Network Organization) และองค์การเสมือนจริง (Virtual Organization) องค์การเหล่านี้อาจมีขนาดใหญ่ครอบคลุมทั่วโลกแบบไร้ขอบเขต สมาชิกมีความหลากหลายทั้งด้านเชื้อชาติและวัฒนธรรม เพราะไม่มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบเดิม และองค์การคุณภาพ (Quality Organization) ซึ่งมีหลายองค์การได้นำไปใช้อย่างแพร่หลาย เป็นการบูรณาการแนวคิดต่างๆ มาผสมผสานกัน (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2550)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่าแนวคิดทฤษฎีองค์การมีความสอดคล้องกับแนวคิดของการบริการทรัพยากรมนุษย์ นิสดาร์ก เวชยานนท์ (2551) กล่าวว่า แนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกปรับเปลี่ยนมาแล้วครั้งหนึ่งจากเดิมที่เป็นการบริหารบุคคลแบบเก่า (Traditional Personnel Management) ซึ่งแนวคิดการบริหารบุคคลแบบเก่ามีสายบังคับบัญชา มีการ

แบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะ และใช้กฎระเบียบเพื่อให้เกิดแบบแผนการปฏิบัติแบบเดียวกัน การบริหารคนจะเน้นที่กระบวนการและกิจกรรม ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรม การวิเคราะห์งาน จนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นกิจกรรมที่แยกส่วนและไม่ได้นำมาเชื่อมโยงเข้ากับแผนและวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยมองคนเป็นค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต้องมีการควบคุม เมื่อเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ มีลักษณะของการพึ่งพาความรู้ของคนมากกว่าในอดีต ทำให้ต้องใช้สมองในการคิดค้นมากขึ้น การใช้แรงกายลดน้อยลง การสร้างเครือข่ายการติดต่อสื่อสาร ช่วยทำให้ข้อมูลต่างๆ ถูกแบ่งปันและสื่อสารไปได้ทั่วโลก ทำให้ความได้เปรียบในการแข่งขันขึ้นอยู่กับความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ สติปัญญา และความเฉลียวฉลาด ด้วยเหตุนี้คนจึงถูกมองเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ลักษณะงานจากเดิมที่เป็นต่างคนต่างทำถูกนำมาบูรณาการ เพราะจำเป็นต้องอาศัยความรู้และทักษะหลายๆ อย่าง เป้าหมายขององค์กร มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มขององค์กร

จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าแนวคิดของการบริหารองค์กรในปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วย โดยมองว่ามนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ต้องได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ต้องเรียนรู้เข้าใจพฤติกรรม ตลอดจนตอบสนองความต้องการของคน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างเหมาะสม อันนำไปสู่การทำงานที่มีความสุข ส่งผลให้ผลผลิตในการทำงานสูงตามไปด้วย (Happy Worker is a Productive Worker) ด้วยเหตุนี้จึงได้เกิดแนวคิดที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้น

2.1.4 แนวคิดองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.4.1 Quality of Working Life

จากหนังสือชื่อ Criteria for Quality of Working Life ของ Walton (1974) ซึ่งเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ 8 ประการ ดังนี้

- 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่พนักงานจะได้รับจากการปฏิบัติงาน ในมิติของค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอ นั้น ค่าตอบแทนในการทำงานจะต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในสังคมนั้นๆ สำหรับในมิติของค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมนั้น ย่อมเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนในลักษณะการทำงาน ประเภทของงานที่มีความคล้ายคลึงกัน หรือเท่าเทียมกัน เพื่อทำการเปรียบเทียบดูว่ามีความเหมาะสมและคุ้มค่างับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่พนักงานจะได้รับจากการปฏิบัติงานหรือไม่

2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ ในการทำงานนั้นควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ อาทิเช่น การควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา เป็นต้น

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) คือ การให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาเพิ่มความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้งานในหลายๆด้าน เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในสายอาชีพ

4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ การเปิดโอกาสและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้สามารถมีอิสระในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน

5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การผลักดันให้เกิดคุณค่าในตัวผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อน ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติต่อกัน

6) ธรรมนูญขององค์การ (Constitutionalism) คือ ความเคารพในสิทธิส่วนตัว ขอมรับฟังความคิดเห็น รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่นักงาน และการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ การจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยต้องจัดสรรบทบาทในชีวิตให้เกิดความสมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งแต่ละบทบาทของชีวิตนั้น ต้องมีสัดส่วนระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง และครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานที่เหมาะสม

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและก่อให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง เพราะเมื่อพนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม ย่อมทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานนั้น ฉะนั้นลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จึงนับเป็นการเพิ่มคุณค่าของอาชีพและก่อให้เกิดความภูมิใจในองค์การของตนเอง

กล่าวได้ว่าแนวคิดองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton เน้นให้ความสำคัญของการเป็นมนุษย์ (Humanistic) โดยทำการศึกษาพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมของบุคคลและสังคม เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในการตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้จากการศึกษายังพบแนวคิดองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Skrovan (1983) อีกด้วย ซึ่งเป็นแนวคิดที่แสดงถึงปัจจัยต่างๆ ในการทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันมีรากฐานแนวคิดนั้นให้ความสำคัญกับคนเช่นเดียวกับแนวคิดของ Walton (1974)

2.1.4.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ประการ

แนวคิดองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Skrovan (1983) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1) การพัฒนา (Development) คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล โดยเน้นการพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ในเรื่องที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี รวมไปถึงมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย

2) ความภาคภูมิใจ (Dignity) คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ กล่าวได้ว่าการที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับ หรือได้รับการชื่นชมจากบุคคลรอบข้าง ย่อมส่งผลให้บุคคลนั้น เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลที่สำคัญ จึงพยายามกระทำให้ดียิ่งขึ้นเพื่อให้ได้รับการยกย่องต่อไป ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3) การฝึกฝน (Daily Practice) คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ นับเป็นการส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงานบ่อยครั้ง ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร ลดความตึงเครียด รวมทั้งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีอีกทางหนึ่งด้วย

กล่าวได้ว่าแนวคิดองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Skrovan (1983) มีลักษณะคล้ายคลึงกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการของ Walton (1974) โดยแนวคิดของ Skrovan ยึดองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ประการ ได้แก่ 1) ต้องใส่ใจคน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์การให้สอดคล้องกับแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกับ Walton (1974) ที่เสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นต้องประกอบไปด้วย การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม การมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสมดุลระหว่างงานกับ

ชีวิตส่วนตัว 2) ต้องทำให้คนเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง โดยให้การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคลากร พร้อมทั้งพยายามตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างถูกต้อง เพื่อก่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ Walton ที่เสนอว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นต้องประกอบไปด้วย ความเป็นธรรมชาติขององค์กร โดย การความเคารพในสิทธิส่วนตัวและยอมรับฟังความคิดเห็น การมีลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลให้เกิดคุณค่าของอาชีพและก่อให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง 3) ต้องให้ความสำคัญกับการฝึกฝนการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน นับเป็นแนวคิดที่ให้การสนับสนุนว่า การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ต้องมาจากการใส่ใจและให้ความสำคัญกับการตอบสนองความพึงพอใจของคน พร้อมทั้งเน้นพัฒนาศักยภาพในการทำงานของคนด้วย นำไปสู่การวางแผนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับ Walton ที่เสนอว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นต้องประกอบไปด้วย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

นอกจากนี้ยังพบว่า ประมาณ ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา การวิจัยในประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ได้มองในมิติทางกายภาพหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น นักวิชาการพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานให้เสมือนมีชีวิต จึงมีการวิจัยแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยามาประกอบการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานร่วมด้วย เน้นตอบสนองความต้องการของคนทำงานเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Sirgy, Efraty, Siegel and Lee (2001) ซึ่งเป็นแนวคิดที่เสนอมิติคุณภาพชีวิตการทำงานกับความต้องการของมนุษย์ว่ามีความสอดคล้องกัน หากปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสมตรงตามความต้องการของคนทำงาน ย่อมทำให้การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในองค์กรประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในที่สุด

2.1.4.3 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน

Sirgy et al. (2001) เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 ด้าน ยึดหลักพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow

โดยเสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้าน ดังนี้

$$\text{Quality of work life} = \text{NS}_{\text{hs}} + \text{NS}_{\text{ef}} + \text{NS}_{\text{s}} + \text{NS}_{\text{t}} + \text{NS}_{\text{a}} + \text{NS}_{\text{k}} + \text{NS}_{\text{cs}}$$

1) NS_{hs} (Satisfaction of Health and Safety Needs) หมายถึง ความต้องการด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน นับเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน ด้วยเหตุนี้จึงต้องมุ่งเน้นยกระดับให้การทำงานมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น โดยพนักงานต้องมีความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับสวัสดิการเพื่อคุ้มครองป้องกันการเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บนอกเหนือจากการทำงาน

2) NS_{ef} (Satisfaction of Economic and Family Needs) หมายถึง ความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ไม่ควรมองข้ามโดยมองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องให้ความสำคัญกับอัตราค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตลอดจนสามารถตอบสนองความต้องการด้านครอบครัวได้ มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวที่เหมาะสมและมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

3) NS_s (Satisfaction of Social Needs) หมายถึง ความต้องการด้านสังคม แนวคิดนี้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานต้องบริหารความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงานด้วย ทำลายกำแพงกันอคติ สร้างมิตรภาพและบรรยากาศที่ดีต่อการทำงาน

4) NS_i (Satisfaction of Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการมีชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง นับเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่มนุษย์ต้องการ ฉะนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เพียงแต่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและมิตรภาพในการทำงานเท่านั้น แต่ยังต้องให้การสนับสนุนคนทำงานดี คนทำงานเก่ง อาจจะเป็นในรูปของวัตถุและอวัตถุ เช่น คำชมเชย ของรางวัล โอกาสในสายงานใหม่

5) NS_a (Satisfaction of Actualization Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต มนุษย์ทุกคนล้วนมีศักยภาพที่แตกต่างกัน การได้รู้จักหรือเห็นคุณค่าในตนเอง ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจผลักดันให้ขยันพัฒนาตนเองเสมอ ด้วยเหตุนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานต้องคำนึงถึงการผลักดันให้พนักงานรู้จักหรือเห็นความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพนั้นด้วย

6) NS_k (Satisfaction of Knowledge Needs) หมายถึง ความต้องการด้านความรู้ คนเราต้องการความรู้ ต้องการการพัฒนาทักษะต่างๆเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ฉะนั้นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้งานใหม่ย่อมเป็นหนทางทำให้กลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในที่สุด

7) NS_{cs} (Satisfaction of Aesthetics Needs) หมายถึง ความต้องการด้านสุนทรียะ มนุษย์ล้วนต้องการมีสังคม เป็นที่ยอมรับ การแสดงความคิดเห็นนับเป็นการแสดงสุนทรียภาพส่วนบุคคล การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น นอกจากจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานแล้ว ยังกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน แลกเปลี่ยนทัศนคติ ตลอดจนประสบการณ์ อันนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

จากที่กล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แนวคิดของ Sirgy et al. (2001) มองว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มิได้มองในมิติของความถูกต้องและความปลอดภัยเท่านั้น แต่ต้องมองถึงความต้องการของผู้รับซึ่งก็คือ พนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Diener (2003) ที่ได้มองว่าการมี

คุณภาพชีวิตการทำงาน คนจะต้องมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ถึงจะมีความสุขในการทำงาน ฉะนั้นการจะทำให้คนมีความพึงพอใจในงานที่ทำ องค์การจำเป็นต้องเข้าใจองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน เพื่อนำมาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย สอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ที่ได้เสนอว่าองค์ประกอบความสุขในการทำงานต้องประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงาน โดยการที่บุคคลร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น ทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร และก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2) ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน รับรู้ว่าคุณค่าที่ได้รับชดเชยในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในการทำงานของตน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกทางบวกจากการทำงาน ทำให้ทำงานด้วยความสนุกสนานและภาคภูมิใจ

3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสำเร็จในการทำงานทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการได้รับการยอมรับ ความเชื่อถือและความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

แนวคิดดังกล่าวมองว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะเกิดขึ้นได้นั้น คนต้องมีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นที่ยอมรับกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ย่อมเกิดการยอมรับและเกิดความช่วยเหลือกันในการทำงาน ก่อเกิดเป็นบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้รู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ นำไปสู่การทำงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย

จึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น มิใช่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังต้องสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขกับการทำงานด้วย เพราะการเข้าใจความต้องการของพนักงาน จะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างถูกต้อง ไม่หลงทิศทาง นำไปสู่การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้วยเหตุนี้การเข้าใจเรื่องความต้องการของคน ตลอดจนการเข้าใจในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นแนวคิดและทฤษฎีที่สำคัญต่อการนำมาปรับใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร

2.1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ก่อกำเนิดพร้อมกับแนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) ในประเทศอุตสาหกรรมบริเวณแถบตะวันตกเป็นครั้งแรก ปัจจุบันแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้มีมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม โดยมองว่าพนักงานไม่ใช่สัตว์เศรษฐกิจหรือเครื่องจักรกล องค์กรควรให้ความสนใจและดูแลพนักงาน พร้อมเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของการทำงานมากยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ผลลัพธ์ขององค์กรมีประสิทธิภาพผลและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น นิสดาร์ก เวชยานนท์ (2551) กล่าวว่า ปัจจุบันต้องยอมรับว่าการให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ แต่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะทุนมนุษย์หรือทุนทางปัญญา คือ ความรู้ที่เป็นพลังอำนาจมหาศาล นำมาซึ่งความรัก ความผูกพัน และความพึงพอใจให้กับเจ้าของสินทรัพย์หรือเจ้าของทุนมนุษย์และทุนทางปัญญาเหล่านั้น

จากที่กล่าวแสดงให้เห็นว่า แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน มุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของคนทำงานให้เกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นำไปสู่งานที่มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยเหตุนี้การเข้าใจเรื่องความต้องการของคนจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเมื่อเข้าใจความต้องการของคน ก็ย่อมจะสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างถูกต้อง สามารถสร้างแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นการศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ย่อมทำให้องค์กรสามารถเข้าใจความต้องการของคน และสามารถตอบสนองความต้องการของคนได้อย่างถูกต้อง นำไปสู่การวางแผนปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.1.5.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (1954) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Need Hierarchy) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับนำมาดัดแปลงใช้ในงานบริหารงานบุคคล กล่าวได้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ย่อมจะทำให้องค์กรสามารถเข้าใจความต้องการของคน และสามารถตอบสนองความต้องการของคนได้อย่างถูกต้อง จูงใจให้คนเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ตลอดจนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น Maslow ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ความต้องการของมนุษย์ในขั้นนี้นั้น นับเป็นความต้องการขั้นต่ำที่สุดของมนุษย์ เป็นความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นต้น กล่าวได้ว่าหากมนุษย์

ขาดสิ่งที่เป็นขั้นพื้นฐานเหล่านี้ มนุษย์อาจไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ หากพิจารณาทางกายภาพในมิติของชีวิตการทำงาน อาจหนีไม่พ้นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานในเรื่องของ ค่าตอบแทนที่ได้รับ สิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น โรงอาหาร บ้านพักพนักงาน รถรับ-ส่งพนักงาน เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security Safety Needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการในเรื่องของความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการมีสุขภาพแข็งแรง ความต้องการหลีกเลี่ยงภัยจากความเสี่ยงในรูปแบบต่างๆ ทั้งภัยธรรมชาติและโรคภัย นอกจากนี้หากพิจารณาความต้องการด้านความปลอดภัยในมิติของชีวิตคนทำงาน ยังหมายรวมถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานด้วย เช่น สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย อุปกรณ์เครื่องมือถูกภัย เป็นต้น

3) ความต้องการการยอมรับในสังคม (Affiliation Or Acceptance Needs) กล่าวได้ว่ามนุษย์ทุกคนเป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่โดยลำพังได้ ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ฉะนั้นความต้องการมิตรภาพ ต้องการความรัก จึงเป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งที่มนุษย์ต้องการแสวงหา ในมิติของชีวิตคนทำงานก็เช่นกัน ทุกคนล้วนต้องการเป็นที่ยอมรับขององค์กร ต้องการมีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่เข้าใจ คอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร

4) ความต้องการชื่อเสียงและได้รับการยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการขั้นนี้มีความสำคัญและสอดคล้องกับเรื่องของความต้องการของคนในช่วงวัยทำงานมากที่สุด กล่าวได้ว่าคนในช่วงวัยทำงานนั้น มีความต้องการชื่อเสียงและมีความต้องการสถานภาพทางสังคมที่ดีสูงมาก มีความต้องการโอกาสความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุน เปิดโอกาสให้มีสิทธิแสดงความคิดเห็น มีอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคคลส่วนใหญ่ในช่วงวัยทำงานนั้น จะมุ่งมั่นทุ่มเทกับการทำงาน เพื่อให้ได้รับความนับถือ ได้รับอำนาจและตำแหน่งทางสังคม เพื่อให้รู้สึกว่าเป็นบุคคลที่สำคัญ

5) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self - Actualization Needs) ความต้องการในขั้นนี้ นับเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ กล่าวได้ว่าความต้องการในขั้นนี้เป็นความปรารถนาหรือความใฝ่ฝันของบุคคลที่สูงที่สุด และต้องใช้ศักยภาพในการแสวงหาความต้องการนั้นที่สูงมาก จึงทำให้ความต้องการในขั้นนี้นั้น จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถ ตลอดจนรับโอกาสในการพัฒนาตนเองเสมอๆ

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แสดงให้เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นของความต้องการ โดยมองว่าหากความต้องการขั้นต่อไปจะเกิดได้ เป็น

เพราะความต้องการของเดิมที่เคยมีอยู่อาจลดลงจนกระทั่งหมดไป กล่าวโดยสรุปก็คือ เมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้น ก็จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow จะทำให้องค์กรสามารถเข้าใจความต้องการของคน และสามารถสร้างแรงจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของคนได้อย่างถูกต้อง เช่นเดียวกับทฤษฎีการจูงใจ-ค่าจูนของ Frederick Herzberg และคณะ ซึ่งเป็นอีกทฤษฎีที่มีความเด่นชัดในเรื่องของการสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถจัดการกับความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน โดยมีพื้นฐานทฤษฎีมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow

2.1.5.2 ทฤษฎีการจูงใจ – ค่าจูน

Herzberg et al. (1959) ได้ทำวิจัยทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน เพื่อหาคำตอบว่าปัจจัยใดที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยใดที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน งานวิจัยดังกล่าวนี้ Herzberg et al. (1959) เรียกเจตคติในด้านดีว่า “ปัจจัยจูงใจ” และเรียกเจตคติในด้านไม่ดีว่า “ปัจจัยค่าจูน” ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน และลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ท้าทาย การได้รับโอกาสให้รับผิดชอบดูแลงานเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งและความเจริญก้าวหน้าในงาน

ส่วนปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เบื้องหน้าการทำงาน เช่น เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพภาพของอาชีพ นโยบายและการบริหารงานของบริษัท สภาพการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีการจูงใจ-ค่าจูนของ Herzberg et al. (1959) กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow พบว่า ทฤษฎีของ Herzberg มีความสัมพันธ์กับทฤษฎีของ Maslow เช่นเดียวกับความพึงพอใจของพนักงานที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการของพนักงานด้วย เนื่องจากปัจจัยจูงใจของ Herzberg เป็นปัจจัยที่กระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการระดับสูงขั้น 4-5 ตามทฤษฎีของ Maslow ส่วนปัจจัยค่าจูนของ Herzberg เป็นปัจจัยที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการระดับต้นขั้น 1-3 ตามทฤษฎีของ Maslow แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกคนล้วนมีความต้องการขั้น

พื้นฐานตามทฤษฎีของ Maslow และต้องการปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานตามทฤษฎีปัจจัยห้าของ Herzberg ดังนั้นหากองค์กรละเลยความต้องการของพนักงาน ปัจจัยห้าจะอ่อนแอและส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยเหตุนี้การเอาใจใส่ความต้องการของพนักงาน เพื่อให้ทราบหนทางสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนหมั่นกระตุ้นปัจจัยจูงใจ ย่อมจะทำให้ความสำเร็จขององค์กรเป็นจริง

อย่างไรก็ตาม การทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและเข้าใจความต้องการของพนักงานเป็นเพียงเข็มทิศชี้ทางเท่านั้น ซึ่งไม่เพียงพอต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน พนักงานทั้งองค์การหรือพนักงานแผนกใดแผนกหนึ่งล้วนมีความแตกต่างกัน การศึกษารูปแบบการบริหารคนหลากหลายประเภทจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การศึกษาทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor นับว่าเป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีความโดดเด่นในเรื่องของการบริหารคน

2.1.5.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (1978) เสนอกลยุทธ์ด้านการจัดการในมิติของการบริหารคน โดยแบ่งคนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎี X เป็นทัศนคติที่มีสมมติฐานในการบริหารว่า คนที่ไม่ชอบการทำงานและขาดความกระตือรือร้น เปรียบเสมือนพนักงานที่เกียจคร้านหรือพนักงานที่เพิ่งเริ่มทำงาน ยังขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นองค์กรต้องบริหารคนประเภทนี้โดยการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งแจ้งมาตรการหรือข้อบังคับขององค์การอย่างชัดเจน พร้อมทั้งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานด้วย เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน สำหรับทฤษฎี Y เป็นทัศนคติที่มีสมมติฐานในการบริหารว่า คนที่มีความรับผิดชอบต่องาน จะมีความเต็มใจทำงานและมีความคิดสร้างสรรค์เสมอๆ เปรียบเสมือนพนักงานที่ขยันทำงานหรือพนักงานที่ได้ทำงานมาระยะหนึ่ง จนกระทั่งได้รับตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว หากองค์กรละเลยการเอาใจใส่พนักงานเหล่านี้ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายการทำงาน ดังนั้นองค์กรต้องบริหารคนประเภทนี้โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น ทำงานที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน จากที่กล่าวแสดงให้เห็นว่าแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ฉะนั้นการบริหารคนแต่ละประเภทต้องมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป

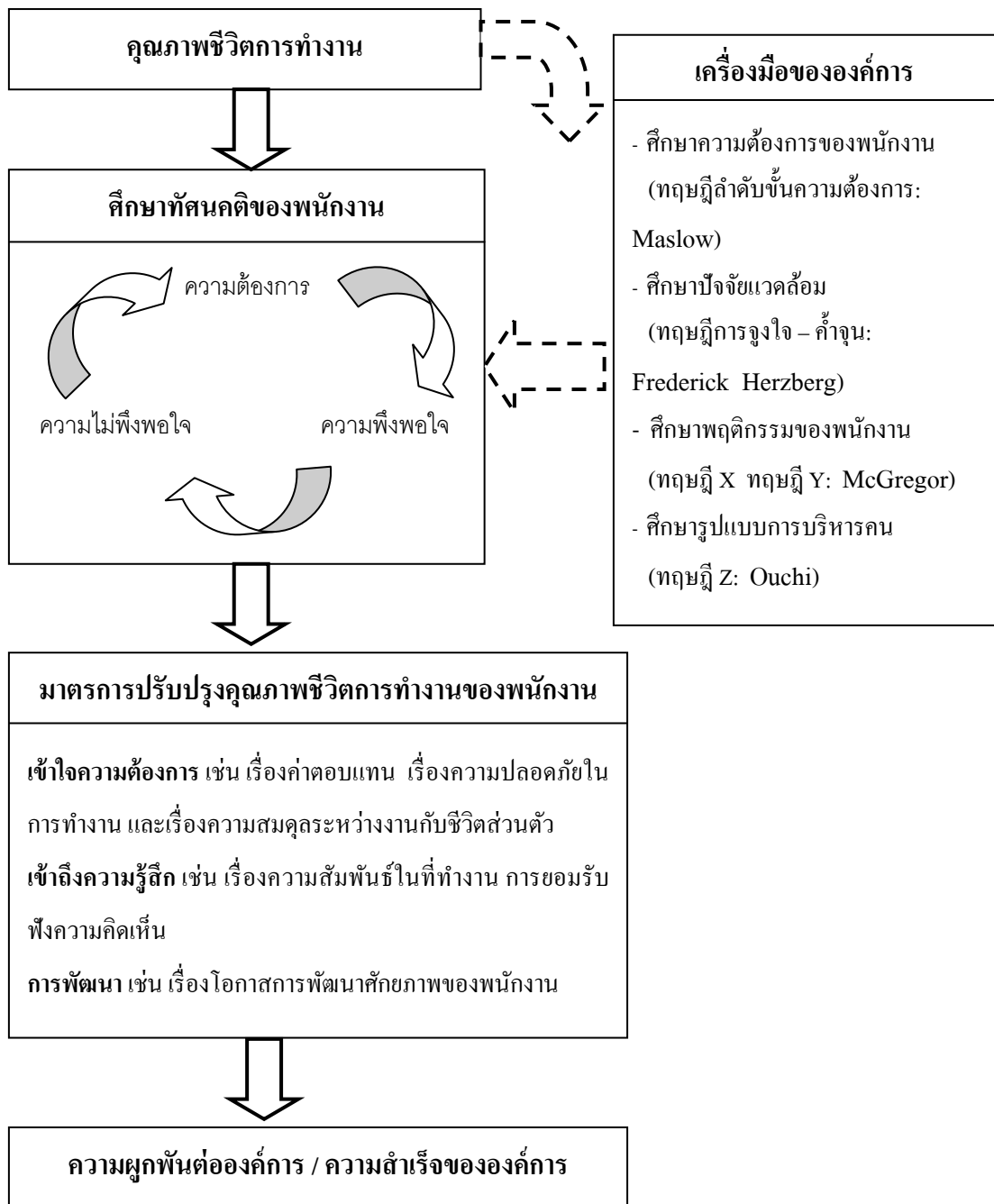
เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เรื่องของทฤษฎีการพิจารณาจากผลกำไรอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน พฤติกรรมและทัศนคติด้วย พนักงานบางคนอาจ

เป็นตามทฤษฎี X คือ คนที่เกียจคร้านในการทำงาน หรือพนักงานบางคนอาจเป็นตามทฤษฎี Y คือ คนที่ขยันทำงาน และพนักงานบางคนอาจเป็นได้ทั้งทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y เช่น พนักงานคนหนึ่ง ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน แต่บางครั้งเขาขยันทำงานและในบางครั้งเขาเกียจทำงาน จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าการจัดแบ่งประเภทหรือลักษณะของคนทำงาน เพื่อสร้างรูปแบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม ตรงกับความต้องการ ตลอดจนจูงใจพนักงานให้ทำงานนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้นการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การประกอบด้วยจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทฤษฎี Z ของ Ouchi นับเป็นทฤษฎีในการบริหารที่ได้รับการยอมรับในปัจจุบัน เนื่องจากบริษัทชั้นนำทั้งในประเทศสหรัฐอเมริกาและญี่ปุ่น ล้วนประสบความสำเร็จเมื่อนำทฤษฎีดังกล่าวใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ

2.1.5.4 ทฤษฎี Z

ทฤษฎี Z ของ Ouchi (1981) เป็นทฤษฎีในการบริหารจัดการที่ผสมผสานระหว่างทฤษฎี A กับทฤษฎี J โดยทฤษฎี A แทนแนวความคิดการจัดการของสหรัฐอเมริกา ซึ่งเน้นการทำงานระยะสั้น ประเมินผลการทำงานเร็ว พนักงานมีส่วนร่วมและรับผิดชอบต่อการน้อย สำหรับทฤษฎี J แทนแนวความคิดการจัดการของญี่ปุ่น ซึ่งเน้นการทำงานตลอดชีพ มีความรับผิดชอบแบบกลุ่ม และประเมินผลการทำงานไม่เร็วมากนัก ด้วยการผสมผสานทฤษฎีทั้งทฤษฎี A และทฤษฎี J จึงทำให้ทฤษฎี Z มีรูปแบบการบริหารเชิงบูรณาการตามแนวคิดตะวันตกและเอเชีย เน้นการทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเองสูง ผลักดันให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจ ตลอดจนกล้าเผชิญปัญหาแบบตะวันตก และมีความเป็นเอเชียโดยการเน้นทำงานในลักษณะของครอบครัว ให้มีความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน เน้นการทำงานระยะยาว เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าทฤษฎี Z ควบคุมการปฏิบัติงานไม่เป็นทางการมากนัก ใช้วิธีการบอกกล่าวมากกว่าการเขียนชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษร เน้นให้พนักงานทำงานที่ถนัดมากกว่าการสับเปลี่ยนให้ทำงานในหลายๆรูปแบบ ตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลงานของพนักงานโดยผู้บังคับบัญชา

กล่าวได้ว่าทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นนั้น เป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์กรสามารถเข้าใจความต้องการของพนักงาน เข้าใจพฤติกรรมของพนักงาน อันนำไปสู่การตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ถูกต้อง เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม อาทิเช่น การจัดโครงสร้างเงินเดือนที่จูงใจ เพื่อตอบสนองความต้องการในเรื่องของเงินเดือนและสวัสดิการ การออกแบบระบบรับฟังความคิดเห็น เพื่อตอบสนองความต้องการในเรื่องของการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรมากยิ่งขึ้น การจัดโครงสร้างตำแหน่งงานที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการในเรื่องของโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น สิ่งทีกล่าวนี้นี้ล้วนนำไปสู่การทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรและการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังแสดงให้เห็นในตารางที่ 2.1 ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 รูปแบบการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จากการวิจัยแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน สะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ฉะนั้นองค์กรควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยต้องทำความเข้าใจความต้องการของคนทำงาน และเข้าใจพฤติกรรมของคนทำงาน จึงจะสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคคลได้อย่างเหมาะสม อันนำไปสู่

ชีวิตในการทำงานที่มีความสุข ก่อเกิดเป็นความผูกพันและประสิทธิผลของการทำงานในที่สุด จากที่กล่าวจึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น สอดคล้องกับหลักการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ 3 หลักการ คือ เข้าใจปัญหา เข้าถึงปัญหา พัฒนาสู่ความสำเร็จ มีรายละเอียดดังนี้

1) เข้าใจความต้องการ หมายถึง การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วยการเข้าใจความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน อาทิเช่น เรื่องค่าตอบแทน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

2) เข้าถึงความรู้สึก หมายถึง การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วยการเข้าใจในเรื่องความรู้สึกของพนักงาน อาทิเช่น ในเรื่องของการสานความสัมพันธ์ในที่ทำงาน การยอมรับฟังความคิดเห็น และการให้คุณค่าหรือศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงานในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน นับเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นสุข ลดความตึงเครียดในการทำงาน

3) การพัฒนา หมายถึง การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วยการหยิบยื่นโอกาสความก้าวหน้าในงาน โอกาสการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ตลอดจนการให้ค่างานในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร นำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา: แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหาร อาหารกระป๋องและอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาครนั้น จากที่ได้นำเสนอรายละเอียดแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในข้างต้น เป็นเพียงส่วนประกอบหนึ่งของข้อมูลในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋องและอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร มีกรอบแนวคิดการวิจัยที่ถูกต้องและชัดเจนมากขึ้น การวิจัยแนวคิดและทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กร จึงสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋องและอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนที่ 2: ความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน

สำหรับในส่วนที่ 2 เป็นการอธิบายถึงความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน เพื่อให้เข้าใจถึงทิศทางการเกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อันนำไปสู่ภาพสะท้อนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.1.6 ความหมายของความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)

ความผูกพันเป็นแนวคิดเชิงจิตวิทยา เริ่มมีการวิจัยก่อนปี ค.ศ. 1990 Strellioff (2003) ได้อธิบายว่า “Engagement” มีความหมายเช่นเดียวกับ “Commitment” ซึ่งในภาษาไทยมีความหมายว่า “ความผูกพัน” สอดคล้องกับ สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ที่ให้ความหมายของ Employee Engagement และ Employee Commitment ว่ามีความคล้ายคลึงกัน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานและองค์กร โดยพนักงานมีความทุ่มเท ความพยายามในการทำงานทั้งที่เป็นงานของตนเอง และไม่ใช่งานของตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงความต้องการดำรงอยู่ในองค์กร

จากการวิจัยเรื่องความผูกพันพบว่า คำจำกัดความของความผูกพัน เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกและพฤติกรรมสอดคล้องกับแนวคิดของ Morrow (1983) ที่เสนอว่า ความผูกพันไม่ใช่เรื่องของทัศนคติเท่านั้น แต่ยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้วย ดังนั้น ความผูกพันจึงประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบหลักคือ ทัศนคติและพฤติกรรม ในช่วงยุคแรกของการศึกษาเรื่องความผูกพันนั้น เน้นพิจารณาในมิติของนักลงทุนเป็นหลัก กล่าวคือการสร้างความผูกพันให้เกิดแก่ลูกน้องหรือพนักงาน ต้องลงทุนให้รางวัลลูกน้อง เพื่อให้ลูกน้องเกิดความจงรักภักดีและทุ่มเทกับทำงานอย่างเต็มความสามารถ เช่นเดียวกับแนวคิดของ March and Simon (1958) ที่พิจารณาความผูกพันในแง่มุมมองแลกเปลี่ยน มองความผูกพันของพนักงานเกิดจากของรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Becker (1960) ผู้เสนอทฤษฎีที่ชื่อว่า “side-bet theory” นับเป็นพื้นฐานของทฤษฎีเรื่องความผูกพันเรื่องความผูกพันในยุคต่อมา โดยทฤษฎีดังกล่าวใช้แนวคิดเชิงแลกเปลี่ยนหรือที่เรียกว่า Reward-Cost Notation เช่นเดียวกับแนวคิดของ March and Simon (1958) การศึกษาของ Becker มองความผูกพันเป็นเรื่องของการเปรียบเทียบความคุ้มค่า โดยให้นิยามความผูกพันว่าเป็นคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปในขณะทำงาน เช่น ระยะเวลา อายุการทำงาน กำลังสติปัญญา เป็นต้น ดังนั้นหากบุคคลตัดสินใจลาออกจากองค์กร เขาจะพิจารณาความคุ้มค่าของการลงทุนที่ได้สะสมไว้ในที่ทำงาน ด้วยเหตุนี้ บุคคลที่มีระยะเวลาในการทำงานมาก ย่อมอุทิศทั้งกำลังใจ กำลังกาย ตลอดจนมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ทำให้ตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า

ในยุคต่อมา นิยามความผูกพัน ไม่ได้มองถึงความคุ้มค่าในการลงทุน เสียกำลังสติปัญญา เสียเวลาหาโอกาสและประสบการณ์จากงานที่อื่นเท่านั้น แต่ยังมองถึงทัศนคติที่มีต่อองค์กร สะท้อนออกมาให้เห็นชัดในรูปแบบของพฤติกรรม ดังเช่น Kanter (1968) ได้เสนอว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นความเต็มใจทุ่มเทแรงกายทำงาน ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่นเดียวกับ Sheldon (1971) ที่มองว่า ความผูกพันของพนักงานคือความตั้งใจทำงาน อันเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความทุ่มเททำงานตลอดจน

ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ขณะที่ Buchanan (1974) ได้นิยามว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยมตลอดจนบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร การมีส่วนร่วม และความจงรักภักดีต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Steer (1977) ที่เสนอว่าความผูกพัน ย่อมเกิดจากพนักงานมีความเต็มใจเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แสดงออกให้เห็นในรูปของพฤติกรรม เช่น การทุ่มเทกับการทำงาน การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ March and Mannari (1997) ที่นิยามว่าความผูกพันนับเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความทุ่มเทกับงาน ทักษะที่มีต่อองค์กร การยอมรับค่านิยมขององค์กร การปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนความจงรักภักดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ที่นิยามว่าความผูกพันเป็นเรื่องของทัศนคติ หรือสภาวะทางจิตใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร หมายถึงทัศนคติที่แสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรม การแสดงตนว่าเป็นสมาชิกขององค์กร การมีส่วนร่วมและทุ่มเทกับการทำงานเสมอ

จากนิยามหรือความหมายความผูกพันของพนักงานที่ได้กล่าวมาในข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า ความผูกพันของพนักงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร แสดงให้เห็นชัดในรูปแบบของพฤติกรรมการทำงาน อย่างไรก็ตามแม้ว่าแนวคิดของนักวิชาการผู้เสนอนิยามเรื่องความผูกพัน จะผ่านมาหลายสิบปี แต่แนวคิดดังกล่าวนี้ยังคงเป็นที่ยอมรับและสามารถปรับใช้เป็นหลักพื้นฐานของการศึกษาเรื่องความผูกพันในยุคปัจจุบัน ดังเช่น สถาบันด้านการวิจัยและที่ปรึกษาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้อำนาจ The Institute for Employment Studies หรือชื่อย่อ IES (2004) ให้นิยามความผูกพันว่าเป็นทัศนคติเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อองค์กร และนอกจากนี้สถาบันด้านการวิจัยและที่ปรึกษาด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้อำนาจ Aon Hewitt (2011) ยังเสนอว่า ความผูกพันไม่ใช่เรื่องของการสร้างความสุขหรือความจงรักภักดีเท่านั้น แต่เป็นการวัดความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กรและวัดระดับสติปัญญา ความสามารถในการทำงานด้วย โดย Hewitt มองว่า ความผูกพันไม่ใช่มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรและดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปเรื่อยๆ พนักงานต้องมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วม ตลอดจนทุ่มเทกับงาน มุ่งพัฒนาตนเองและสร้างผลงานที่มีคุณค่าแก่องค์กรอยู่เสมอ

2.1.7 วิวัฒนาการแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน

แนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) เริ่มมีการศึกษาเมื่อประมาณต้นปี ค.ศ. 1960 เสนอแนวคิดเรื่องความผูกพันในมุมมองเชิงแลกเปลี่ยน ทฤษฎีที่ได้รับการยก

ย้อนในยุคนั้นคือ ทฤษฎี Side - Bet Theory ของ Becker ซึ่งพิจารณาความผูกพันของพนักงานในลักษณะของการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงาน ต่อมาในช่วงยุคปี ค.ศ. 1970 แนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานมีมุมมองที่แตกต่างไปจากเดิม พิจารณาความผูกพันในมุมที่มากกว่าการศึกษาความผูกพันเชิงแลกเปลี่ยน นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในเชิงจิตวิทยา และพฤติกรรม ดังแนวคิดเรื่องพันธะผูกพันของ Mowday, Porter and Steers (1982) เสนอแนวคิดวาพันธะผูกพันต้องประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1) เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติที่มีต่อองค์กร

2) พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่มีต่องานและองค์การ เช่น ความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ความทุ่มเทในการทำงาน และการเชื่องยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) และ Steers (1977) ที่เสนอว่า ความผูกพันประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ 1) ความเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ (Identification) คือ ศรัทธาและการยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์การ 2) การมีส่วนร่วมต่อองค์การ (Involvement) คือ การทุ่มเทแรงกายและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความปรารถนาจะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

ภายหลังจากนั้น ประมาณช่วงปี ค.ศ. 1990 - ค.ศ. 2000 จนกระทั่งถึงปัจจุบันพบว่า แนวคิดความผูกพันของพนักงานไม่ได้พิจารณาถึงด้านพฤติกรรม ด้านทัศนคติ และด้านบรรทัดฐานทางสังคมเท่านั้น หากแต่ยังพิจารณาถึงการเรียนรู้พัฒนาตนเอง ตลอดจนการมีส่วนร่วม เพื่อสร้างผลงานให้แก่องค์การด้วย ดังที่ Harter, Schmidt and Hayes (2002) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานสามารถวัดได้จากการมีส่วนร่วมต่อองค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ The Institute for Employment Studies หรือ IES ในปีค.ศ. 2004 ที่เสนอว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน

นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า การศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานเริ่มเป็นที่ได้รับความสนใจมากขึ้น ไม่เพียงแต่นักวิชาการเท่านั้นที่สนใจศึกษา แต่ยังรวมไปถึงสถาบันวิจัยหรือองค์การที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์หลายแห่งที่สนใจ และเริ่มทำการศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงาน ดังเช่น Burke (2003) เสนอว่า แนวคิดส่วนประกอบที่สำคัญของการเกิดความผูกพันของพนักงาน 6 ประการ (Employee Engagement Index) ซึ่งประกอบไปด้วย

1) องค์การ (Company)

2) กลุ่มงาน (Work Group)

3) สายอาชีพ (Career)

- 4) ลูกค้า (Customer)
- 5) ลักษณะงานที่ทำ (Job)
- 6) ผู้จัดการ (Manager)

Burke (2003) มองว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทั้ง 6 ประการ เป็นตัวผลักดันที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพัน ตลอดจนสะท้อนให้เห็นถึงระดับความผูกพันของพนักงานอีกด้วย สอดคล้องกับสถาบันวิจัยและที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้ชื่อ Hewitt Associates (2010) ที่เสนอว่า ความผูกพันของพนักงานเป็นสิ่งที่แสดงออกทางด้านพฤติกรรม (Behavior) โดยการดำรงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Stay) การพูดถึงองค์กรในทางบวก (Say) และการทุ่มเททำงาน (Strive) นอกจากนี้ Hewitt มองว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานนั้น ต้องประกอบไปด้วย 7 ประการ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2) วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture)
- 3) ลักษณะงาน (work activity)
- 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
- 5) คุณภาพชีวิต/คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Life/Quality of Work Life)
- 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
- 7) ความสัมพันธ์ (Relationship)

จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมดพบว่า แนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนใหญ่มีการวิจัยความผูกพันในมิติของเจตคติ และเน้นการพิจารณาความผูกพันของพนักงานในมุมของพฤติกรรมที่แสดงออกมา โดยใช้ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการทำงาน เช่น องค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะงาน เป็นต้น เป็นปัจจัยหลักเพื่อวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ส่วนที่ 3: ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่องค์กร

สำหรับในส่วนที่ 3 นับเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากในส่วนนี้เป็นการอธิบายถึงคุณประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่องค์กร โดยเชื่อมความสัมพันธ์จากการวิจัยแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังที่ได้อธิบายไว้ใน 2 ส่วนแรกข้างต้น เพื่อนำมาสะท้อนภาพประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.1.8 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เพียงแต่จะช่วยให้เกิดประสิทธิผลต่องานที่ทำเท่านั้น ยังเป็นปัจจัยสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอีกด้วย ดังที่ Hackman and Suttle (1977) ได้กล่าวว่า ประโยชน์หรือผลลัพธ์ของการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและองค์การ สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) เกิดความรู้สึกดีต่อตัวเอง หมายถึง การเกิดความรู้สึกภูมิใจในตัวเอง ตลอดจนมีแรงจูงใจทำให้เกิดความทุ่มเทในการทำงาน
- 2) เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน หมายถึง การเกิดความรู้สึกศรัทธา ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่องานที่รับผิดชอบ ทำให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจมีส่วนร่วมในงาน
- 3) เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร หมายถึง การเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และต้องการจะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรให้คงอยู่

จากการศึกษายังพบว่า Mowday Porter and Steers (1982) ได้กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานจะดีได้ พนักงานต้องมีความผูกพันต่อองค์กร ฉะนั้นถ้าองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร นำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ผลักดันให้เกิดความสามารถในการผลิตที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับ Robbins (1983) ที่มองว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทายตรงกับบุคลิกภาพของพนักงาน ตลอดจนระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ล้วนมีอิทธิพลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุข มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลผลิตในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย (A Happy Worker is Productive Worker) จากที่กล่าวมานี้ Robbins ยังกล่าวเพิ่มเติมอีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกจากงานลดต่ำลงด้วย สอดคล้องกับ Greenberg and Baron (1995) ที่ได้กล่าวว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทำให้อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกจากงานลดต่ำลง ความตั้งใจทำงาน การมีส่วนร่วม และมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กรย่อมสูงขึ้นตามไปด้วย นับได้ว่าการทำงานขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการสอนงาน ตลอดจนการสรรหาพนักงานใหม่ ยังเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มโอกาสสร้างความผูกพันของพนักงานให้เกิดแก่องค์กรอีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากนี้จากผลการศึกษาของสถาบันที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้ชื่อ Burke (2003) ที่เสนอ แนวคิดส่วนประกอบที่สำคัญของการเกิดความรู้สึกผูกพันของพนักงาน 6 ประการ (Employee Engagement Index) ซึ่งประกอบไปด้วย องค์กร (Company), กลุ่มงาน (Work Group), สายอาชีพ (Career), ลูกค้า (Customer), ตำแหน่งงานที่ทำ (Job), ผู้จัดการ (Manager) กล่าวว่า เมื่อ

พนักงานมีความผูกพัน ย่อมแสดงให้เห็นในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความทุ่มเทในการนำเสนอผลงานดีๆ ให้แก่องค์กรเสมอ สอดคล้องกับการศึกษาของ Towers Perrin Global Workforce Study (2006) ที่พบว่า เมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์กร ย่อมเกิดการรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ยอมรับและตระหนักถึงเป้าหมายค่านิยมองค์กร รวมไปถึงเต็มใจทุ่มเทในการทำงาน

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว จากการวิจัยยังพบอีกว่าผลการศึกษาของสถาบันวิจัยและที่ปรึกษา ด้านทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้ชื่อ Hewitt Associates (2010) นับเป็นผลงานที่นำเสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรที่ได้รับการยอมรับและแพร่หลายมากที่สุดในปัจจุบัน โดย Hewitt เสนอว่า หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี ย่อมส่งผลดังต่อไปนี้

- 1) พนักงานกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก (Say)
- 2) พนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Stay)
- 3) พนักงานมีความทุ่มเท (Strive)

จากการศึกษาที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่ามุมมองในเรื่องประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น มีมุมมองที่ไม่แตกต่างกันมากนัก ทุกมุมมองล้วนแต่มีความสอดคล้องและมองไปในทิศทางเดียวกันว่า หากคุณภาพชีวิตในการทำงานดี อันประกอบไปด้วย 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) 6) ธรรมนูญขององค์กร (Constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) ย่อมส่งผลให้ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญชัย เอี่ยมละออ (2550) ทำการวิจัยสภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สำหรับประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวในอำเภอปลวกแดง โดยแยกกระจายสัมภาษณ์ตามอาชีพของแรงงานต่างด้าว จำนวน 419 คน ตั้งแต่เดือนสิงหาคม-ตุลาคม พ.ศ. 2549 ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและสภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวจำแนก 3 ด้าน 1 ด้านการทำงาน 2 ด้านสังคม 3 ด้านครอบครัว ผลการวิจัยพบว่าสภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 ด้าน ด้านการทำงาน ด้านสังคม ด้านครอบครัว อยู่ในระดับพอใจทั้ง 3 ด้าน โดยพบว่าเพื่อนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยก่อนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นับเป็นปัจจัยในการอพยพและชักชวนกันเข้ามาทำงานในประเทศไทย นอกจากนั้นยังพบว่าแรงงานต่างด้าวปรารถนาทำงานในประเทศไทยให้นานที่สุด บางส่วนยังต้องการเปลี่ยนสัญชาติเป็นคนไทยเพราะเศรษฐกิจที่ประเทศไทยดีกว่า ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะไม่มีภาระหนี้สัญญา ไม่กำหนดระยะเวลาทำงาน ในการทำงานส่วนใหญ่จะอาศัยที่พักที่นายจ้างจัดเอาไว้ให้ ยามเจ็บป่วยบ่อยครั้งก็จะซื้อยากินเอง จะไปรักษาตามคลินิกหรือโรงพยาบาลบางครั้ง ส่วนในการติดต่อราชการเห็นว่า มีความยุติธรรมดีและเห็นว่าคนไทยมีนิสัยง่ายแก่พูดให้ถูกใจไม่ต้องถูกต้อนก็สามารถอยู่ได้อย่างไม่มีปัญหา

พรหมชล ละลายบาป (2550) ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภค เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนารูปแบบคุณภาพชีวิตอันพึงประสงค์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 247 คน โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test และค่า F-test โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภค มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัย ในด้านอายุและรายได้ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกัน แต่ปัจจัยทางด้านเพศมีผลกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นไม่มีผล ปัจจัยทางด้านสถานภาพการสมรส มีผลกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยรวม และด้านลักษณะงาน ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นไม่มีผล ปัจจัยทางด้านประสบการณ์การทำงานมีผลกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่นๆ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการบูรณาการทางสังคม ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นไม่มีผล ส่วนปัจจัยด้านการศึกษา มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานใน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นไม่มีผล สรุปได้ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานให้ความสำคัญ คือ ด้านรายได้ สวัสดิการ และผลประโยชน์อื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยรวม

กัมปนาท วอขวา (2555) ทำการวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิจัยระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานระดับความผูกพันต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานและความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานที่มีต่อบริษัท กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานฝ่ายผลิตและพนักงานขับรถฟอร์คลิฟท์ของบริษัท โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การศึกษาพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 7,001-10,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตระดับปัจจัยเกี่ยวกับงานกับระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนภาพรวมระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเกี่ยวกับงานกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและมีระดับความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านงานที่รับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมไปถึงด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

Birjandi, Birjandi and Ataei (2013) พบว่าปัจจุบันในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นเป้าหมายสำคัญขององค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานได้กลายเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักขององค์กร วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน (ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและสุขอนามัย โอกาสในการก้าวหน้าและการรักษาความปลอดภัย สิทธิและเสรีภาพในที่ทำงาน ความสัมพันธ์ในชีวิตการทำงาน ความสมดุลชีวิตส่วนตัวกับงาน สภาพสังคมและความสัมพันธ์กับสังคม การพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัทปูนซีเมนต์แห่งหนึ่ง ระเบียบวิธีวิจัยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ การบรรยายเชิงพรรณนาและรูปแบบความสัมพันธ์ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คัดเลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มลำดับชั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกและมีความสำคัญระหว่างองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและความผูกพันขององค์กร

Linguli (2013) พบว่าการจะเพิ่มผลผลิตใดๆให้แก่องค์การรวมไปถึงการสร้างควมพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นบทบาทที่มีความสำคัญ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนแต่มีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องอย่างใกล้ชิดกัน และมีความสำคัญต่อการผลิตและการเจริญเติบโตขององค์กร นักจิตวิทยาและนักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้จัดให้มีการทำวิจัยกันอย่างแพร่หลายในเรื่องของความผูกพันขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ จึงกำหนดขึ้นเพื่อตรวจสอบอิทธิพลของสภาพแวดล้อมการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน การศึกษานี้เป็นการออกแบบการวิจัยในเชิงพรรณนาและใช้ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ข้อมูลหลักที่ได้รับเป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรง นักวิจัยใช้ทั้งโครงสร้างคำถามแบบเปิดและแบบปิด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายคือ พนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานแห่งหนึ่ง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางการกระจาย แผนภูมิแท่ง แผนภูมิวงกลม ผลจากการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงานจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและความผูกพัน

2.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากที่กล่าวในบทที่ 2 ทั้งหมดนั้น สะท้อนให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้วยเช่นกัน แม้ว่าแนวคิดเรื่องความผูกพันจะมีนักวิชาการมากมายได้เสนอแนวคิดก็ตาม แต่คุณลักษณะของแต่ละแนวคิดนั้น ไม่ได้มีความแตกต่างกัน ดังแสดงให้เห็นในตารางที่ 2.1 ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 สรุปคุณลักษณะของแต่ละแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

สรุป	Hackman and Suttle (1977)	Burke (2003)	Towers Perrin Global Workforce Study (2006)	Hewitt Associates (2010)
1. ความระลึกและ กล่าวถึงองค์กร ในเชิงบวก	- เกิดความศรัทธา และยอมรับ เป้าหมายของ องค์กร ส่งผลให้ เต็มใจมีส่วนร่วม ต่อองค์กร	- เกิดความจงรัก ภักดีต่อองค์กร	- ยอมรับและ ตระหนักถึงเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร	- พนักงานกล่าวถึง องค์กรในเชิงบวก (Say)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สรุป	Hackman and Suttle (1977)	Burke (2003)	Towers Perrin Global Workforce Study (2006)	Hewitt Associates (2010)
2. ความปรารถนา เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	- เกิดความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่ง และ ต้องการจะรักษา สถานภาพสมาชิก ขององค์กรไว้คง อยู่	- ปรารถนาที่จะ เป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	- รักษาสถานภาพ ความเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	- พนักงานมีความ ปรารถนาที่จะเป็น สมาชิกของ องค์กรต่อไป (Stay)
3. ความทุ่มเทใน การทำงาน	- เกิดความภูมิใจ ในตัวเอง ตลอดจน มีแรงจูงใจทำให้ เกิดความทุ่มเทใน การทำงาน	- ทุ่มเทนำเสนอ ผลงานที่ รับผิดชอบ	- เต็มใจทุ่มเทในการ ทำงาน	- พนักงานมีความ ทุ่มเท (Strive)

จากตารางที่ 2.1 แสดงให้เห็นว่า ถึงแม้ว่าแต่ละแนวคิดเรื่องความผูกพันจะมีช่วงเวลาเสนอแนวคิดและชื่อเรียกที่แตกต่างกัน แต่คุณลักษณะของแต่ละแนวคิดนั้น มีความคล้ายคลึงกันมาก โดยสามารถสรุปเป็น 3 ประเด็นได้ดังนี้

1) ความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก หมายถึง การที่พนักงานมีความเชื่อถือ และยอมรับเป้าหมาย ตลอดจน ค่านิยมขององค์กร นำไปสู่การมีส่วนร่วมหรือระลึกถึงองค์กรและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก

2) ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หมายถึง การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดี เกิดเป็นความรักและความผูกพันกับองค์กร ตลอดจนเห็นคุณค่าและภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรแห่งนี้

3) ความทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความขยัน อดทน ตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถ พร้อมทั้งหมั่นพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เพื่อสร้างผลงานที่ดีเลิศเสมอ

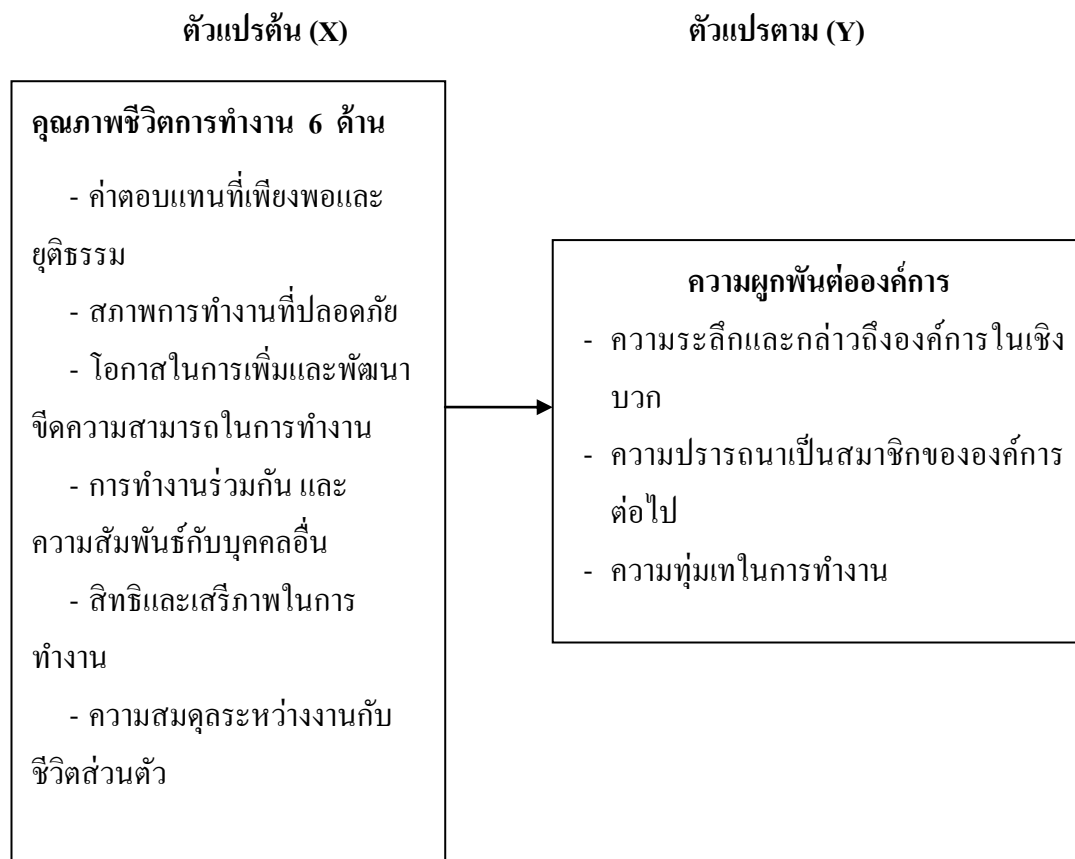
นอกจากนี้การวิจัยยังพบอีกด้วยว่า แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Hewitt ไม่เพียงเป็นแนวคิดที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับมากที่สุดในปัจจุบันเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากยุคเริ่มแรกที่มีการศึกษาเรื่องความผูกพันขึ้น ด้วยเหตุนี้แนวคิดของ Hewitt จึงไม่เพียง

แนวคิดที่แสดงถึงความผูกพันองค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวคิดที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี กับความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จขององค์กรอีกด้วย

เมื่อพิจารณาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ดังที่อธิบายในบทที่ 2 ทั้ง 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นการอธิบายถึง ความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดปัจจัยที่มีต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton ซึ่งนับเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับว่ามีความครอบคลุมในประเด็นการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด ด้วยเหตุนี้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton 8 ประการ มาเป็นตัวแบบในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย (ตัวแปรต้น) โดยทำการปรับแนวคิดของ Walton ให้มีความเหมาะสมกับการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในมิติของแรงงานต่างด้าว 6 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) โอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน 4) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5) สิทธิและเสรีภาพในการทำงาน 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นการอธิบายถึง ความหมาย แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงาน ตลอดจนอธิบายถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่องค์กร สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Hewitt ผู้เป็นเจ้าของแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร 3 ประการ ที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดในปัจจุบัน ด้วยเหตุนี้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Hewitt มาเป็นตัวแบบในการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัย (ตัวแปรตาม) โดยทำการผสมผสานแนวคิดของ Hewitt กับแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นๆ ดังที่ได้ชี้แจงในตารางที่ 2.1 สรุปคุณลักษณะของแต่ละแนวคิดเรื่องความผูกพันข้างต้น เพื่อให้กรอบแนวคิดมีความเหมาะสมกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในมิติของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ดังแสดงให้เห็นในภาพที่ 2.2 แผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ซึ่งมีรายละเอียดต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 แผนภาพกรอบแนวคิดในการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน

กล่าวโดยสรุปบทที่ 2 ได้ชี้ให้เห็นว่า การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน นับเป็นเรื่องที่หลายต่อหลายองค์การให้ความสำคัญกับการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับมิติเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยวิจัยกรณีของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย เนื่องจากผู้ประกอบการมักไม่ค่อยใส่ใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว ประกอบกับลักษณะงานของโรงงานประเภทผลิตอาหารทะเลสดและแปรรูป เป็นลักษณะงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการผลิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุนี้องค์การจึงควรใส่ใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน เพื่อให้แรงงานเหล่านั้นมีความผูกพันต่อองค์การ และทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ในบทนี้นำเสนอการกำหนดขั้นตอนการวิจัยแบ่งเป็น 6 หัวข้อ ได้แก่ 1) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย 2) สมมติฐานการวิจัย 3) การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 4) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 5) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และ 6) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดของแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

3.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากแผนภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 แสดงให้เห็นว่าการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น แสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ซึ่งประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ลิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตาม แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ซึ่งประกอบไปด้วยความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความทุ่มเทในการทำงาน

3.2 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร มีสมมติฐานในการวิจัย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

สมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

3.3 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.3.1 การกำหนดประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และทำงานอยู่ในโรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร จากข้อมูลการขอขึ้นทะเบียนการอนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวปี พ.ศ. 2555 ของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาครพบว่า มีโรงงานที่ผลิตทั้งอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง ในจังหวัดสมุทรสาครจำนวนทั้งสิ้น 7 โรงงาน ดังจะแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 รายชื่อโรงงานที่ผลิตทั้งอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

รายชื่อโรงงาน/เจ้าของกิจการ	จำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า (คน)
1. บริษัทเช่าที่อีสเอเซียแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิ่ง จำกัด	3,150
2. บริษัทยูเนี่ยนโพรเซนโปรดักส์ จำกัด	1,500
3. บริษัทอาหารเบทเทอร์ จำกัด	1,000
4. บริษัทลัคกี้แคนเนอรี่ จำกัด	200
5. บริษัทพี.ดับบลิวฟู้ดส์ จำกัด	70
6. บริษัทเอ็นแอนด์เอ็นฟู้ดส์ จำกัด	60
7. บริษัทรอสเวลฟู้ดส์ จำกัด	50
รวมทั้งสิ้น	6,030

หมายเหตุ: เก็บข้อมูลบริเวณหน้าโรงงาน และห้องพักพนักงาน

3.3.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร และได้ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยไม่ผ่านนายหน้ารับเหมาแรงงาน จากข้อมูลการขอขึ้นทะเบียนการอนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวปี พ.ศ. 2555 ของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาครพบว่า มีโรงงานที่ผลิตทั้งอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง ในจังหวัดสมุทรสาครจำนวนทั้งสิ้น 7 โรงงาน ซึ่งมีจำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทำงานทั้งหมด 6,030 คน โดยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกตัวอย่างวิจัย 3 ขั้นตอน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ โดยใช้สูตร Yamane เนื่องจากทำให้ทราบตัวเลขขนาดประชากรที่แน่นอน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ที่มีระดับการยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ .05 สำหรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้น จะสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

โดย n คือ จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N คือ จำนวนประชากร
 e คือ ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลการขอขึ้นทะเบียนการอนุญาตจ้างแรงงานต่างด้าวปี พ.ศ. 2555 ของสำนักงานจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาครพบว่า มีโรงงานที่ผลิตทั้งอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง ในจังหวัดสมุทรสาครจำนวนทั้งสิ้น 7 โรงงาน ซึ่งมีจำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทำงานทั้งหมด 6,030 คน โดยได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{6,030}{(1 + 6,030 (0.05)^2)} \\ &= \frac{6,030}{1 + 6,030 (.0025)} \\ &= \frac{6,030}{1 + 15.07} \\ &= 375.23 \approx 375 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างข้างต้นพบว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่วิจัยในครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 375 คน

ขั้นที่ 2 คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงาน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling) โดยสามารถคำนวณได้ดังต่อไปนี้

สูตร

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม/ชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อนำขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากสูตร Yamane มาคูณกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงงานแต่ละโรงงาน และหารด้วยจำนวนแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทั้ง 7 โรงงาน จะทำให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงาน ดังจะแสดงค่าของจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงานในตารางที่ 3.2 ต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโรงงานอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

รายชื่อโรงงาน/เจ้าของกิจการ	จำนวนแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1. บริษัทเซาท์อีสเอเชียนแพคเกจจิ้งแอนด์แคนนิง จำกัด		
จำกัด	3,150	196
2. บริษัทยูเนี่ยนโพรเซนโปรดักส์ จำกัด	1,500	93
3. บริษัทอาหารเบทเทอร์ จำกัด	1,000	62
4. บริษัทลัคกี้แคนเนอรี จำกัด	200	13
5. บริษัทพี.ดับบลิวฟู้ดส์ จำกัด	70	4
6. บริษัทเอ็นแอนด์เอ็นฟู้ดส์ จำกัด	60	4
7. บริษัทรอสเวลล์ฟู้ดส์ จำกัด	50	3
รวมทั้งสิ้น	6,030	375

หมายเหตุ: เก็บข้อมูลบริเวณหน้าโรงงาน และห้องพักพนักงาน

ขั้นที่ 3 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงานเรียบร้อยแล้ว จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการเข้าไปสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าตามโรงงานที่ได้เลือกไว้ทั้ง 7 โรงงาน

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของการวิจัยนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์ทำงานในโรงงานแห่งนี้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน ตามกรอบแนวคิดที่ได้วางไว้ แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์แรงงานพม่า โดยมีรายละเอียดของคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้แก่ ข้อที่ 1-5
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ได้แก่ ข้อที่ 6-10
- 3) โอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน ได้แก่ ข้อที่ 11-16
- 4) การทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ ข้อที่ 17-22
- 5) สิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ได้แก่ ข้อที่ 23-27
- 6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ข้อที่ 28-33

แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงาน 3 ด้าน ตามกรอบแนวคิดที่ได้วางไว้ แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับสัมภาษณ์แรงงานพม่า โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) ความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวก ได้แก่ ข้อที่ 34-38
- 2) ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ได้แก่ ข้อที่ 39-43
- 3) ความทุ่มเทในการทำงาน ได้แก่ ข้อที่ 44-49

สำหรับเกณฑ์การวัดระดับนั้น ขั้นตอนแรกของการวิจัยครั้งนี้ กำหนดการวัดระดับโดยการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	30
ระดับ 4	หมายถึง เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	24
ระดับ 3	หมายถึง เห็นด้วยน้อย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	18
ระดับ 2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย	มีค่าคะแนนเท่ากับ	12
ระดับ 1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าคะแนนเท่ากับ	6

ลำดับต่อมาเพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น จึงได้ปรับเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลจาก 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert Scale) แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 3 ช่วงเท่าๆ กัน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน ตามเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนดังนี้

คะแนน 0 – 10	แปลความว่า	มีระดับความพึงพอใจน้อย
คะแนน 11 – 20	แปลความว่า	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
คะแนน 21 – 30	แปลความว่า	มีระดับความพึงพอใจมาก

สำหรับเกณฑ์ในการวัดระดับของค่าเฉลี่ยใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{3 - 1}{3} \\
 &= 0.66
 \end{aligned}$$

ดังนั้นการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน และระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน จะมีคะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.66	แปลความว่า	มีระดับความพึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.67 – 2.33	แปลความว่า	มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	2.34 – 3.00	แปลความว่า	มีระดับความพึงพอใจมาก

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มี 7 โรงงาน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 375 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยและคณะได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) กับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าตามโรงงานที่ได้เลือกไว้ทั้ง 7 โรงงาน สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากต้องสัมภาษณ์แรงงานชาวพม่า จึงอาจทำให้การสื่อสารภาษาไทยไม่สามารถทำได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการจ้างล่ามชาวพม่า ที่สามารถสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาพม่า เพื่อให้

การเก็บข้อมูลเป็นไปโดยสะดวก และเพื่อลดความเสี่ยงในการได้ข้อมูลที่ผิดพลาด ผู้วิจัยจะทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้บุคคลที่เป็นกลุ่มได้เข้าใจก่อนลงเก็บข้อมูลจริง

3.6 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จ ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ หลังจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้อาณาการข้อมูล เพื่อนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการบรรยายข้อมูลเบื้องต้นผู้ศึกษาใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการทดสอบไคสแควร์ (Chi-square Test) เป็นสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

กล่าวโดยสรุปบทที่ 3 ได้ชี้ให้เห็นว่า การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ ใช้การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการเข้าไปสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจำนวน 375 คน มีการวิเคราะห์ผลข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการบรรยายข้อมูลเบื้องต้นผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ในบทนี้นำเสนอสาระสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดของแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1: วิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับในส่วนที่ 1 เป็นการอธิบายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน แบ่งประเด็นออกเป็นส่วนๆ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานแห่งนี้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ วิเคราะห์ผลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน วิเคราะห์ผลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ผลปรากฏตามตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=375)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	170	45.33
หญิง	205	54.67
อายุ		
อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	217	57.87
26 – 35 ปี	142	37.87
36 – 45 ปี	14	3.73
46 ปีขึ้นไป	2	0.53
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ไม่ได้เรียนหนังสือ	76	20.27
ประถมศึกษา	172	45.87
มัธยมต้น	58	15.47
มัธยมปลาย	61	16.27
ปริญญาตรีขึ้นไป	8	2.13
สถานภาพ		
โสด	183	48.80
สมรส	180	48.00
หย่า/หม้าย	12	3.20
ประสบการณ์ทำงานในโรงงานแห่งนี้		
ต่ำกว่า 1 ปี	71	18.93
1 - 6 ปี	296	78.93
7 – 12 ปี	5	1.33
13 ปีขึ้นไป	3	0.80
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ		
ล้าง, คัดไซค์วัตถุดิบ	92	24.53
แปรรูปวัตถุดิบ	150	40.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (n=375)	ร้อยละ
บรรณารักษ์	64	17.07
QC สินค้า, QC คลังสินค้า	19	5.07
เคลื่อนย้ายวัตถุดิบและสินค้า	33	8.80
ผู้ช่วยธุรการ, เบิกของ/อบรมพนักงานใหม่/ประชาสัมพันธ์	11	2.93
ล้างเครื่องจักร/แม่บ้านทำความสะอาด	5	1.33
จดเวลาพนักงานเข้าห้องน้ำ	1	0.27

จากตารางที่ 4.1 สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) เพศ กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 54.67 และเป็นเพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33

2) อายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีมากที่สุด จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 57.87 รองลงมาได้แก่ อายุ 26 – 35 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 37.87 อายุ 36 – 45 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.73 และอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.53 ตามลำดับ

3) ระดับการศึกษาสูงสุด กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับประถมศึกษามากที่สุด จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 45.87 รองลงมาได้แก่ ไม่ได้เรียนหนังสือ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 20.27 ระดับมัธยมปลาย จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 16.27 ระดับมัธยมต้น จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.47 และระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13 ตามลำดับ จากการวิจัยพบว่ารูปแบบระดับการศึกษามีความแตกต่างจากรูปแบบการศึกษาไทย สอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการปี พ.ศ. 2553 กล่าวว่า ระบบการศึกษาไทยปัจจุบันตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ใช้รูปแบบการศึกษา 6:3:3 โดยมีการจัดระบบการศึกษา 2 ระดับดังนี้ 1) การศึกษาขั้นพื้นฐาน คือการศึกษาชั้นประถมศึกษา 6 ปี การศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี และการศึกษาในระดับชั้นต่อมาแบ่งเป็น 2 สายคือ การศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี ซึ่งเป็นสายสามัญศึกษาเพื่อศึกษาต่อใน

ระดับอุดมศึกษา และสายอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพหรือเพื่อศึกษาต่อในอาชีพขั้นสูงต่อไป 2) การศึกษาชั้นอุดมศึกษา คือ การศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการศึกษาภายหลังที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว สำหรับการศึกษาพำนันั้น ใช้รูปแบบการศึกษา 5:4:2 โดยแบ่งเป็นการศึกษาชั้นประถมศึกษา 5 ปี (อนุบาล 1 ปี และประถมศึกษา 4 ปี) การศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น 4 ปี การศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย 2 ปี นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในสายอาชีวศึกษา 1-3 ปี และการศึกษาชั้นอุดมศึกษา 4-6 ปี (ระยะเวลาการศึกษาขึ้นอยู่กับลักษณะวิชาที่ศึกษา)

4) สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดและสมรสที่ใกล้เคียงกันมาก กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมาได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 และน้อยที่สุดได้แก่ สถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20

5) ประสบการณ์ทำงานในโรงงานแห่งนี้ กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานในโรงงานแห่งนี้ 1 - 6 ปีมากที่สุด จำนวน 296 คน คิดเป็นร้อยละ 78.93 รองลงมาได้แก่ มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานแห่งนี้ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.93 มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานแห่งนี้ 7 - 12 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33 และมีประสบการณ์ทำงานในโรงงานแห่งนี้ 13 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.80 ตามลำดับ

6) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะงานที่รับผิดชอบประเภทแปรรูปวัตถุดิบมากที่สุด จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบประเภทล้าง, คัดไซค์วัตถุดิบ จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 24.53 ประเภทบรรจุภัณฑ์ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 17.07 ประเภทเคลื่อนย้ายวัตถุดิบและสินค้า จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ประเภท QC สินค้า, QC คลังสินค้า จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.07 ประเภทผู้ช่วยธุรการ, เบิกของ/อบรมพนักงานใหม่/ประชาสัมพันธ์(แปลภาษา) จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.93 ประเภทล้างเครื่องจักร/แม่บ้านทำความสะอาด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33 และประเภทจดเวลาพนักงานเข้าห้องน้ำ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.27 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2: วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของแรงงานต่างด้าว

สำหรับในส่วนที่ 2 เป็นการอธิบายถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวทั้ง 6 ด้าน และความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

ทั้ง 3 ด้าน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน วิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อแสดงผลให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว และทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน ในด้านต่างๆ เหล่านี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมนั้น ปรากฏตามตารางที่ 4.2 ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน
(n=375)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)						
	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	31 (8.27)	214 (57.07)	130 (34.67)	375 (100.00)	2.26	0.600	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	4 (1.07)	40 (10.67)	331 (88.27)	375 (100.00)	2.87	0.365	มาก
3. ด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถ	22 (5.87)	133 (35.47)	220 (58.67)	375 (100.00)	2.53	0.606	มาก
4. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	13 (3.47)	123 (32.80)	239 (63.73)	375 (100.00)	2.60	0.556	มาก
5. ด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน	4 (1.07)	54 (14.40)	317 (84.53)	375 (100.00)	2.83	0.400	มาก
6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	8 (2.13)	65 (17.33)	302 (80.53)	375 (100.00)	2.78	0.461	มาก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2 พบว่า ในภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน

หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมากในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมากที่สุด ($\bar{x} = 2.87$, S.D. = 0.365) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 88.27 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 40 และ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 และ 1.07 ตามลำดับ รองลงมาคือด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 2.83$, S.D. = 0.400) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 84.53 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 54 และ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และ 1.07 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 2.78$, S.D. = 0.461) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 80.53 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 65 และ 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33 และ 2.13 ตามลำดับ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{x} = 2.26$, S.D. = 0.600) ซึ่งเป็นด้านที่แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจน้อยจำนวนมากที่สุด โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจปานกลางมากที่สุด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 57.07 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจมาก และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 130 และ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67 และ 8.27 ตามลำดับ สำหรับในส่วนรายละเอียดรายข้อในแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงในตารางที่ 4.3 – 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

					หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม							
1. ค่าจ้างที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ รับผิดชอบ	36 (9.60)	160 (42.67)	179 (47.73)	375 (100.00)	2.38	0.655	มาก
2. ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในไทย	71 (18.93)	206 (54.93)	98 (26.13)	375 (100.00)	2.07	0.668	ปานกลาง
3. ท่านได้รับสวัสดิการจากที่ทำงานเป็นอย่างดี	15 (4.00)	184 (49.07)	176 (46.93)	375 (100.00)	2.43	0.571	มาก
4. ท่านสามารถเก็บออมรายได้บางส่วนเพื่อใช้จ่ายใน อนาคตได้	97 (26.01)	199 (53.35)	77 (20.64)	373 (100.00)	1.95	0.682	ปานกลาง
5. เมื่อเทียบกับโรงงานอื่นที่ลักษณะงานใกล้เคียงกัน ค่าจ้างที่ได้รับเหมาะสมยุติธรรม	17 (4.66)	98 (26.85)	250 (68.49)	365 (100.00)	2.64	0.570	มาก
คุณภาพชีวิตการทำงาน	31 (8.27)	214 (57.07)	130 (34.67)	375 (100.00)	2.26	0.600	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม							

จากตารางที่ 4.3 พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผลิตอาหารอาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.26$, S.D. = 0.600) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจปานกลางมากที่สุด จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 57.07 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.27 ตามลำดับ

หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมากในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ยกเว้นหัวข้อการเก็บออมรายได้บางส่วนเพื่อใช้จ่ายในอนาคตที่แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{x} = 1.95$, S.D. = 0.682) นับเป็นหัวข้อที่แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจน้อยจำนวนมากที่สุด โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจปานกลางมากที่สุด จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 53.35 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 26.01 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.64 ตามลำดับ และหัวข้อค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในไทย ซึ่งแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{x} = 2.07$, S.D. = 0.668) นับเป็นหัวข้อที่แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจน้อยจำนวนมากรองเป็นอันดับสอง โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจปานกลางมากที่สุด จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 54.93 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 26.13 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.93 ตามลำดับ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า แม้อัตราค่าจ้างกับปริมาณงานที่รับผิดชอบจะมีความเหมาะสมก็ตาม แต่หากช่วงใดโรงงานมีรายการสั่งสินค้าน้อยหรือวัตถุดิบในการผลิตเข้าโรงงานน้อย ย่อมทำให้ปริมาณงานในโรงงานลดลง การทำงานล่วงเวลาน้อยลง ส่งผลให้รายได้จากการทำงานลดลง ไม่พอต่อค่าครองชีพในประเทศไทยและการเก็บออมในบางครอบครัว

ตารางที่ 4.4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย

หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)							
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย							
1. สถานที่ทำงานเอื้อต่อสุขภาพ	13 (3.47)	53 (14.13)	309 (82.40)	375 (100.00)	2.79	0.486	มาก
2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัยเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน	15 (4.00)	36 (9.60)	324 (86.40)	375 (100.00)	2.82	0.475	มาก
3.สถานที่ทำงานมีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันภัยฉุกเฉิน	2 (0.53)	29 (7.73)	344 (91.73)	375 (100.00)	2.91	0.302	มาก
4. เมื่อเจ็บป่วยท่านมีสิทธิได้รับการดูแลรักษา โดยใช้บัตรประกันสังคม	0 (0.00)	47 (12.53)	328 (87.47)	375 (100.00)	2.87	0.332	มาก
5.สถานที่ทำงานของท่าน มีการจัดพื้นที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไว้อย่างเหมาะสม	11 (2.93)	123 (32.80)	241 (64.27)	375 (100.00)	2.61	0.545	มาก
คุณภาพชีวิตการทำงาน	4 (1.07)	40 (10.67)	331 (88.27)	375 (100.00)	2.87	0.365	มาก
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย							

จากตารางที่ 4.4 พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผลิตทั้งอาหารอาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.87$, S.D. = 0.365) ซึ่งเป็นด้านที่แรงงานพม่ามีความพึงพอใจมากที่สุดจากคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 88.27 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.07 ตามลำดับ

หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมากในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยทุกข้อ แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากในหัวข้อเรื่องสถานที่ทำงานมีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันภัยฉุกเฉินมากที่สุด ($\bar{x} = 2.91$, S.D. = 0.302) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 91.73 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 29 และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.73 และ 0.53 ตามลำดับ รองลงมาคือหัวข้อเมื่อเจ็บป่วยท่านมีสิทธิได้รับการดูแลรักษาโดยใช้บัตรประกันสังคม ($\bar{x} = 2.87$, S.D. = 0.332) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 87.47 และระดับความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.53 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือหัวข้อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัยเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ($\bar{x} = 2.82$, S.D. = 0.475) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 86.40 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 36 และ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และ 4.00 ตามลำดับ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงานมีความมั่นใจต่อความสะอาดและความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างมาก โรงงานให้การดูแลแรงงานเป็นอย่างดี มีการสวมถุงมือ หมวกคลุมผม รองเท้าที่รัดกุมในการทำงานเสมอ มีหน่วยปฐมพยาบาลเบื้องต้นตลอดจนสิทธิคุ้มครองจากบัตรประกันสังคมอีกด้วย หากเกิดอุบัติเหตุในขณะทำงาน จะมีการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและรีบจัดทำใบส่งตัวพาพนักงานที่บาดเจ็บไปโรงพยาบาลเพื่อทำการรักษาโดยทันที

ตารางที่ 4.5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
การเพิ่ม และพัฒนาขีดความสามารถ

หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)							
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการเพิ่ม และพัฒนาขีดความสามารถ							
1. ท่านมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ	9 (2.40)	116 (30.93)	250 (66.67)	375 (100.00)	2.64	0.528	มาก
2. งานที่ทำเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ และ ความสามารถ	37 (9.87)	135 (36.00)	203 (54.13)	375 (100.00)	2.44	0.667	มาก
3. นายจ้างหรือหัวหน้างานถามถึงปัญหาในการทำงานเสมอ	40 (10.67)	149 (39.73)	186 (49.60)	375 (100.00)	2.39	0.673	มาก
4. โอกาสเปลี่ยนความรับผิดชอบงานในลักษณะหรือฝ่ายอื่น	131 (34.93)	161 (42.93)	83 (22.13)	375 (100.00)	1.87	0.745	ปานกลาง
5. นายจ้าง/หัวหน้าให้คำแนะนำวิธีการทำงานให้ท่านเสมอ	29 (7.73)	126 (33.60)	220 (58.67)	375 (100.00)	2.51	0.637	มาก
6. สถานที่ทำงานมีการจัดการฝึกอบรมการทำงาน	28 (7.47)	147 (39.20)	200 (53.33)	375 (100.00)	2.46	0.631	มาก
คุณภาพชีวิตการทำงาน	22 (5.87)	133 (35.47)	220 (58.67)	375 (100.00)	2.53	0.606	มาก
ด้านการเพิ่ม และพัฒนาขีดความสามารถ							

จากตารางที่ 4.5 พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผลิตทั้งอาหารอาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.53$, S.D. = 0.606) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 58.67 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35.47 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.87 ตามลำดับ

หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมากในด้านการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถเกือบทุกข้อ แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากในหัวข้อ ท่านมีความชำนาญในงานที่ได้รับผิดชอบมากที่สุด ($\bar{x} = 2.64$, S.D. = 0.528) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 116 และ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30.93 และ 2.40 ตามลำดับ รองลงมาคือหัวข้อนายจ้างหรือหัวหน้าให้คำแนะนำวิธีการทำงานให้ท่านเสมอ ($\bar{x} = 2.51$, S.D. = 0.637) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 58.67 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 126 และ 29 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 และ 7.73 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือหัวข้อ สถานที่ทำงานมีการจัดการฝึกอบรมการทำงาน ($\bar{x} = 2.46$, S.D. = 0.631) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 147 และ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 และ 7.47 ตามลำดับ ยกเว้นหัวข้อโอกาสเปลี่ยนความรับผิดชอบงานในลักษณะหรือฝ่ายอื่น ที่แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{x} = 1.87$, S.D. = 0.745) นับเป็นหัวข้อที่แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจน้อยจำนวนมากที่สุด โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจปานกลางมากที่สุด จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 42.93 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 34.93 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.13 ตามลำดับ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า สถานที่ทำงานล้วนสนับสนุนให้แรงงานสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ประกอบกับให้ความมานับสนุนแรงงานต่างด้าวที่มีความสามารถ ขึ้นมารับตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าแรงงานในแต่ละแผนก เพื่อให้การทำงานระหว่างแรงงานต่างด้าวกับนายจ้างหรือหัวหน้างานที่เป็นคนไทยสะดวกมากยิ่งขึ้น แรงงานหลายคนมองว่าหากหัวหน้างานใจดี เข้าใจลูกน้อง มีความยุติธรรมใครทำงานดีก็ได้เลื่อนตำแหน่ง จะทำให้ตนเองรู้สึกดีต่อหัวหน้างาน ตั้งใจทำงาน และเข้าร่วมกิจกรรมอบรมการทำงานถึงแม้ว่าการอบรมนั้นจะน่าเบื่อก็ตาม ฉะนั้นนายจ้างหรือหัวหน้างานนั้น นับเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทต่อการผลักดันให้แรงงานเกิดแรงจูงใจเรียนรู้งานอีกด้วย

ตารางที่ 4.6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการ
ทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

					หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น							
1. นายจ้างหรือหัวหน้างานให้คำปรึกษาและช่วยเหลือ	20 (5.33)	120 (32.00)	235 (62.67)	375 (100.00)	2.57	0.593	มาก
2. ท่านกับนายจ้างหรือหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	37 (9.87)	201 (53.60)	137 (36.53)	375 (100.00)	2.27	0.628	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีน้ำใจและให้การช่วยเหลือท่าน	16 (4.27)	120 (32.00)	239 (63.73)	375 (100.00)	2.59	0.572	มาก
เสมอ	15 (4.00)	119 (31.73)	241 (64.27)	375 (100.00)	2.60	0.566	มาก
4. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	23 (6.13)	138 (36.80)	214 (57.07)	375 (100.00)	2.51	0.611	มาก
5. ที่ทำงานเปิดโอกาสให้ท่านทำงานเป็นกลุ่ม หรือทำงาน	24 (6.40)	95 (25.33)	256 (68.27)	375 (100.00)	2.62	0.604	มาก
ร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น							
6. นายจ้างหรือหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่าน							
ยอมรับและยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน							
คุณภาพชีวิตการทำงาน	13 (3.47)	123 (32.80)	239 (63.73)	375 (100.00)	2.60	0.556	มาก
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น							

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผลิตทั้งอาหารอาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.60$, S.D. = 0.556) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 63.73 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.47 ตามลำดับ

หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากในด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกือบทุกข้อ แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากในหัวข้อนายจ้างหรือหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับและยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันมากที่สุด ($\bar{x} = 2.62$, S.D. = 0.604) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 68.27 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 95 และ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 และ 6.40 ตามลำดับ รองลงมาคือหัวข้อท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{x} = 2.60$, S.D. = 0.566) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 64.27 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 119 และ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.73 และ 4.00 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือหัวข้อเพื่อนร่วมงานของท่านมีน้ำใจและให้การช่วยเหลือท่านเสมอ ($\bar{x} = 2.59$, S.D. = 0.572) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 63.73 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 120 และ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และ 4.27 ตามลำดับ ยกเว้นหัวข้อท่านกับนายจ้างหรือหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ที่แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจปานกลาง ($\bar{x} = 2.27$, S.D. = 0.628) นับเป็นหัวข้อที่แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจน้อยจำนวนมากที่สุด โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจปานกลางมากที่สุด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 36.53 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.87 ตามลำดับ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงานต่างด้าวจะมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเหมือนพี่น้อง คอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเสมอ สำหรับความสัมพันธ์กับนายจ้างหรือหัวหน้างานนั้น ความสนิมสนมจะเป็นไปในลักษณะของหัวหน้ากับลูกน้อง แต่หากแผนกไหนมีนายจ้างหรือหัวหน้างานที่ดี ก็จะทำให้แรงงานต่างด้าวกล้าพูดคุย กล้าปรึกษา และให้ความไว้วางใจนายจ้างหรือหัวหน้างาน

ตารางที่ 4.7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน

หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)							
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน							
1. นายจ้างหรือหัวหน้างานให้การดูแลท่านอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น	13 (3.47)	60 (16.00)	302 (80.53)	375 (100.00)	2.77	0.497	มาก
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น	16 (4.27)	61 (16.27)	298 (79.47)	375 (100.00)	2.75	0.522	มาก
3. สถานที่ทำงานของท่านระบุค่าจ้างประจำ ค่าจ้างล่วงเวลา ค่าชดเชยต่างๆที่ชัดเจน	2 (0.53)	51 (13.60)	322 (85.87)	375 (100.00)	2.85	0.369	มาก
4. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของท่าน	21 (5.60)	57 (15.20)	297 (79.20)	375 (100.00)	2.74	0.554	มาก
5. นายจ้างหรือหัวหน้างานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวของท่าน	5 (1.33)	37 (9.87)	333 (88.80)	375 (100.00)	2.87	0.370	มาก
คุณภาพชีวิตการทำงาน	4 (1.07)	54 (14.40)	317 (84.53)	375 (100.00)	2.83	0.400	มาก
ด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน							

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผลิตทั้งอาหารอาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.83$, S.D. = 0.400) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 84.53 รองลงมาได้แก่ระดับความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.07 ตามลำดับ

หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมากในด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงานทุกข้อ แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในหัวข้อนายจ้างหรือหัวหน้างานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่าน ($\bar{x} = 2.87$, S.D. = 0.370) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด 333 คน คิดเป็นร้อยละ 88.80 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 37 และ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 9.87 และ 1.33 ตามลำดับ รองลงมาคือหัวข้อสถานที่ทำงานของท่านระบุค่าจ้างประจำค่าจ้างล่วงเวลาค่าชดเชยต่างๆที่ชัดเจน ($\bar{x} = 2.85$, S.D. = 0.369) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด 322 คน คิดเป็นร้อยละ 85.87 รองลงมาได้แก่ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 51 และ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 และ 0.53 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือหัวข้อนายจ้างหรือหัวหน้างานให้การดูแลท่านอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ($\bar{x} = 2.77$, S.D. = 0.497) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด 302 คน คิดเป็นร้อยละ 80.53 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 60 และ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 และ 3.47 ตามลำดับ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า สถานที่ทำงานของแรงงานมีการระบุค่าจ้างประจำ ค่าจ้างล่วงเวลา ค่าชดเชยต่างๆที่ชัดเจน ไม่เคยเอาเปรียบแรงงาน ประกอบกับเวลาว่างมีกิจกรรมภายในสถานที่ทำงาน แรงงานจะได้รับเกียรติให้มีส่วนร่วมและได้รับสิทธิในการตัดสินใจในกิจกรรมนั้นๆด้วย อาทิเช่น ในกิจกรรมวันปีใหม่นายจ้างหรือหัวหน้างานแต่ละแผนกจะให้แรงงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกกิจกรรมต่างๆอย่างเท่าเทียม เช่น จับฉลาก เล่นเกมส์ รับประทานอาหารร่วมกัน เป็นต้น สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้รับการดูแลอย่างเสมอภาค มีสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและยกย่องให้เกียรติซึ่งกันจากสถานที่ทำงานเป็นอย่างดี

ตารางที่ 4.8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)							
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว							
1. ท่านมีเวลาพักผ่อนและเวลาส่วนตัวในแต่ละวันเกิน 8 ชั่วโมง	8 (2.13)	54 (14.40)	313 (83.47)	375 (100.00)	2.81	0.442	มาก
2. ท่านมีเวลาส่วนตัวและพักผ่อนในวันหยุด	9 (2.40)	70 (18.67)	296 (78.93)	375 (100.00)	2.77	0.478	มาก
3. การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว	24 (6.40)	103 (27.47)	248 (66.13)	375 (100.00)	2.60	0.608	มาก
4. ในวันทำงานได้รับประทานอาหารกลางวันตรงเวลาพัก	42 (11.20)	130 (34.67)	203 (54.13)	375 (100.00)	2.43	0.686	มาก
5. งานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลให้ท่านเกิดปัญหาด้านสุขภาพ	18 (4.80)	83 (22.13)	274 (73.07)	375 (100.00)	2.68	0.560	มาก
6. งานของท่านช่วยให้ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	2 (0.53)	65 (17.33)	308 (82.13)	375 (100.00)	2.82	0.402	มาก
คุณภาพชีวิตการทำงาน	8 (2.13)	65 (17.33)	302 (80.53)	375 (100.00)	2.78	0.461	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว							

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผลิตทั้งอาหารอาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีความคิดเห็นในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=2.78$, S.D.= 0.461) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 80.53 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.33 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.13 ตามลำดับ

หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมากในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวทุกข้อ หัวข้อที่แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจน้อยจำนวนมากที่สุดคือ หัวข้อในวันทำงานได้รับประทานอาหารกลางวันตรงเวลาพัก ($\bar{x}=2.43$, S.D. = 0.686) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด 203 คน คิดเป็นร้อยละ 54.13 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 130 และ 42 คน คิดเป็นร้อยละ 34.67 และ 11.20 ตามลำดับ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า ถึงแม้บางครั้งปริมาณงานจะมาก หรือเป็นงานเร่งด่วน ส่งผลให้แรงงานต้องเร่งทำงานให้เสร็จก่อน ทำให้ช่วงเวลารับประทานอาหารตอนพักกลางวันไม่ตรงเวลาก็ตาม แรงงานพม่าส่วนใหญ่ไม่ทอดทิ้งยังคงให้ความสำคัญกับงานเสมอ มองว่างานมีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว งานไม่ได้ทำให้เวลาส่วนตัวและเวลาพักผ่อนในวันหยุดหายไป หรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทั้ง 3 ด้าน ในด้านต่างๆเหล่านี้ ด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านความทุ่มเทในการทำงาน โดยภาพรวมนั้น ปรากฏตามตารางที่ 4.9 ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (n=375)

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน	หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)						
	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวก	21 (5.60)	132 (35.20)	222 (59.20)	375 (100.00)	2.54	0.601	มาก
2. ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	16 (4.27)	106 (28.27)	253 (67.47)	375 (100.00)	2.63	0.565	มาก
3. ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	12 (3.20)	36 (9.60)	327 (87.20)	375 (100.00)	2.84	0.446	มาก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.9 พบว่า ในภาพรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 ด้านนั้น แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

หากพิจารณาเป็นรายด้านนั้นพบว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับพึงพอใจมากทุกด้าน สำหรับด้านที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{x} = 2.84$, S.D. = 0.446) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 87.20 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 36 และ 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และ 3.20 ตามลำดับ รองลงมาคือด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ($\bar{x} = 2.63$, S.D. = 0.565) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 67.47 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 106 และ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 28.27 และ 4.27 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก ($\bar{x} = 2.54$, S.D. = 0.601) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 132 และ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และ 5.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวก

					หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)		
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวก							
1. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงงาน	21 (5.60)	114 (30.40)	240 (64.00)	375 (100.00)	2.58	0.597	มาก
2. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆหรือโครงการพิเศษของโรงงานเสมอ	33 (8.80)	139 (37.07)	203 (54.13)	375 (100.00)	2.45	0.652	มาก
3. ท่านภูมิใจที่ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของโรงงาน	26 (6.93)	104 (27.73)	245 (65.33)	375 (100.00)	2.58	0.619	มาก
4. ท่านอยากแนะนำและชักชวนญาติพี่น้องหรือเพื่อนมาทำงานในโรงงานแห่งนี้	18 (4.80)	141 (37.60)	216 (57.60)	375 (100.00)	2.53	0.588	มาก
5. ท่านมักกล่าวถึงแต่เรื่องดีๆขององค์การให้ผู้อื่นฟังเสมอ	37 (9.87)	164 (43.73)	174 (46.40)	375 (100.00)	2.37	0.656	มาก
ความผูกพันด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวก	21 (5.60)	132 (35.20)	222 (59.20)	375 (100.00)	2.54	0.601	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผลิตทั้งอาหารอาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีความผูกพันต่อองค์การด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.54$, S.D. = 0.601) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ตามลำดับ

หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมากในด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวกทุกข้อ แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในหัวข้อท่านภูมิใจที่ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของโรงงาน ($\bar{x} = 2.58$, S.D. = 0.619) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด 245 คน คิดเป็นร้อยละ 65.33 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 104 และ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 27.73 และ 6.93 ตามลำดับ และหัวข้อท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงงาน ($\bar{x} = 2.58$, S.D. = 0.597) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด 240 คน คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 114 และ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และ 5.60 ตามลำดับ รองลงมาคือหัวข้อท่านอยากแนะนำและชักชวนญาติพี่น้องหรือเพื่อนมาทำงานในโรงงานแห่งนี้ ($\bar{x} = 2.53$, S.D. = 0.588) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด 216 คน คิดเป็นร้อยละ 57.60 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 141 และ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 และ 4.80 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือหัวข้อท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆหรือโครงการพิเศษของโรงงานเสมอ ($\bar{x} = 2.45$, S.D. = 0.652) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด 203 คน คิดเป็นร้อยละ 54.13 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 139 และ 33 คน คิดเป็นร้อยละ 37.07 และ 8.80 ตามลำดับ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าจะตั้งใจทำงาน พร้อมทั้งปรับปรุงหรือแก้ไขงานตามที่นายจ้างหรือหัวหน้างานสั่งเสมอ อีกทั้งเคร่งครัดต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงงานมาก นอกจากนี้แรงงานยังมีความประทับใจและชื่นชอบในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ หรือโครงการพิเศษของโรงงาน อาทิเช่น กิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมสงกรานต์ เป็นต้น

ตารางที่ 4.11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความผูกพันต่อการของพนักงานด้านความปรารถนา
เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

					หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)		
ความผูกพันต่อการของพนักงาน	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป							
1. ท่านรู้สึกผูกพันและต้องการทำงานในโรงงานแห่งนี้ให้นานที่สุด	15 (4.03)	68 (18.28)	289 (77.69)	372 (100.00)	2.74	0.525	มาก
2. ท่านไม่คิดไปทำงานที่อื่น เพื่อให้ได้เงินเดือนมากกว่านี้	46 (12.27)	184 (49.07)	145 (38.67)	375 (100.00)	2.26	0.664	ปานกลาง
3. ทุกคนในโรงงานแห่งนี้มีความหมายหรือความสำคัญต่อชีวิตของท่าน	23 (6.13)	129 (34.40)	223 (59.47)	375 (100.00)	2.53	0.610	มาก
4. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงงานแห่งนี้	19 (5.07)	112 (29.87)	244 (65.07)	375 (100.00)	2.60	0.585	มาก
5. ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิตท่าน	17 (4.53)	54 (14.40)	304 (81.07)	375 (100.00)	2.77	0.521	มาก
ความผูกพันด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป	16 (4.27)	106 (28.27)	253 (67.47)	375 (100.00)	2.63	0.565	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผลิตทั้งอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.63$, S.D. = 0.565) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 67.47 รองลงมาได้แก่ระดับความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 28.27 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.27 ตามลำดับ

หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากในด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปเกือบทุกข้อ แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากในหัวข้อท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิตท่านมากที่สุด ($\bar{x} = 2.77$, S.D. = 0.521) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 81.07 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 54 และ 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และ 4.53 ตามลำดับ รองลงมาคือหัวข้อท่านรู้สึกผูกพันและต้องการทำงานในโรงงานแห่งนี้ให้นานที่สุด ($\bar{x} = 2.74$, S.D. = 0.525) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 77.69 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 68 และ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.28 และ 4.03 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือหัวข้อท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงงานแห่งนี้ ($\bar{x} = 2.60$, S.D. = 0.585) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 65.07 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 112 และ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 29.87 และ 5.07 ตามลำดับ ยกเว้นหัวข้อท่านไม่คิดไปทำงานที่อื่นเพื่อให้ได้เงินเดือนมากกว่านี้ ($\bar{x} = 2.26$, S.D. = 0.664) นับเป็นหัวข้อที่แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจน้อยจำนวนมากที่สุด โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจปานกลางมากที่สุด จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 49.07 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 38.67 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.27 ตามลำดับ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามองทุกคนในโรงงานแห่งนี้มีความหมายหรือมีความสำคัญต่อชีวิต มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี พุดคุยกันในเรื่องของงานมากกว่าชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ยังพบว่าอัตราค่าจ้างของโรงงานล้วนใกล้เคียงกัน แต่มีความแตกต่างในเรื่องของกฎระเบียบ สวัสดิการ และปริมาณงานล่วงเวลา (OT) เป็นต้น ความแตกต่างดังกล่าวนี้หากตรงกับความต้องการของแรงงานพม่า ย่อมเป็นเหตุผลสำคัญที่สามารถจูงใจให้แรงงานตัดสินใจไปทำงานในโรงงานแห่งนั้นด้วย

ตารางที่ 4.12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานด้านความทุ่มเทในการทำงาน

					หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)		
ความผูกพันต่อการจัดการของพนักงาน	น้อย	ปานกลาง	มาก	รวม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ด้านความทุ่มเทในการทำงาน							
1. ท่านยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดเสมอ	6 (1.60)	20 (5.33)	349 (93.07)	375 (100.00)	2.91	0.332	มาก
2. ท่านมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่	11 (2.93)	23 (6.13)	341 (90.93)	375 (100.00)	2.88	0.406	มาก
3. ท่านมีความสุขกับการทำงาน	9 (2.40)	101 (26.93)	265 (70.67)	375 (100.00)	2.68	0.515	มาก
4. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น	14 (3.73)	52 (13.87)	309 (82.40)	375 (100.00)	2.79	0.493	มาก
5. ท่านเต็มใจสอนงานเพื่อนร่วมงาน และช่วยเหลืองานของ โรงงานแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน	16 (4.27)	82 (21.87)	277 (73.87)	375 (100.00)	2.70	0.546	มาก
6. แม้ว่าเลิกงานแล้ว ท่านจะทำงานจนกว่างานที่ได้รับมอบหมาย นั้นสำเร็จ	50 (13.33)	107 (28.53)	218 (58.13)	375 (100.00)	2.45	0.718	มาก
ความผูกพันด้านความทุ่มเทใน การทำงาน	12 (3.20)	36 (9.60)	327 (87.20)	375 (100.00)	2.84	0.446	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานที่ผลิตทั้งอาหารอาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.84$, S.D. = 0.446) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 87.20 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และน้อยที่สุดได้แก่ ระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ตามลำดับ

หากพิจารณาเป็นรายข้อจะพบว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมากในด้านการมีความทุ่มเทในการทำงานทุกข้อ แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากในหัวข้อท่านยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดเสมอมากที่สุด ($\bar{x} = 2.91$, S.D. = 0.332) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 349 คน คิดเป็นร้อยละ 93.07 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 20 และ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.33 และ 1.60 ตามลำดับ รองลงมาคือหัวข้อท่านมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 2.88$, S.D. = 0.406) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 341 คน คิดเป็นร้อยละ 90.93 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 23 และ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.13 และ 2.93 ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือหัวข้อท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ($\bar{x} = 2.79$, S.D. = 0.493) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 309 คน คิดเป็นร้อยละ 82.40 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 52 และ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.87 และ 3.73 ตามลำดับ สำหรับหัวข้อที่มีระดับความพึงพอใจน้อยจำนวนมากที่สุดคือ หัวข้อแม้ว่าเลิกงานแล้วท่านจะทำงานจนกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จ ซึ่งอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.45$, S.D. = 0.718) โดยแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 58.13 รองลงมาได้แก่ ระดับความพึงพอใจปานกลาง และระดับความพึงพอใจน้อย จำนวน 107 และ 50 คน คิดเป็นร้อยละ 28.53 และ 13.33 ตามลำดับ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า เพราะงานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตที่ช่วยให้แรงงานต่างด้าวมีรายได้สามารถเลี้ยงชีพให้อยู่รอด ด้วยเหตุนี้แรงงานต่างด้าวจึงตั้งใจทำงาน พร้อมทั้งปรับปรุงหรือแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานเสมอ แม้ว่าจะถึงเวลาเลิกงานแล้วก็ตาม แรงงานต่างด้าวล้วนมุ่งมั่นทุ่มเทอยู่ทำงานต่อจนเสร็จ

ส่วนที่ 3: ผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับในส่วนที่ 3 เป็นการอธิบายถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ วิเคราะห์ผลโดยใช้ไคสแควร์ (Chi-square Test) ในการอธิบายสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของแรงงานต่างด้าว

4.4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวกับความผูกพันของพนักงานตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 6 ข้อ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน ผลปรากฏตามตารางที่ 4.13 – 4.18 มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 4.13 ค่าร้อยละและไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

		หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)			
ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน		คุณภาพชีวิตในการทำงาน			x ² (P -Value)
		ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ความระลึกและกล่าวถึงองค์กร ในเชิงบวก	น้อย	14 (45.16)	4 (1.87)	3 (2.31)	
	ปานกลาง	6 (19.35)	78 (36.45)	48 (36.92)	100.112
	มาก	11 (35.48)	132 (61.68)	79 (60.77)	(P < .01)**
ความปรารถนาเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	น้อย	3 (9.68)	9 (4.21)	4 (3.08)	
	ปานกลาง	20 (64.52)	62 (28.97)	24 (18.46)	31.748
	มาก	8 (25.81)	143 (66.82)	102 (78.46)	(P < .01)**

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน		คุณภาพชีวิตในการทำงาน			x ² (P -Value)
		ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ความทุ่มเทในการทำงาน	น้อย	4 (12.90)	5 (2.34)	3 (2.31)	49.289 (P < .01)**
	ปานกลาง	12 (38.71)	20 (9.35)	4 (3.08)	
	มาก	15 (48.39)	189 (88.32)	123 (94.62)	
รวม		31 (100.00)	214 (100.00)	130 (100.00)	73.289 (P < .01)**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 73.289 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1

หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 100.112 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนั้นพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 31.748 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นอกจากที่กล่าวมาแล้วความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความทุ่มเททำงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับความทุ่มเททำงานผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 49.289 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 4.14 ค่าร้อยละและไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

		หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)			
ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน		คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย			χ^2 (P -Value)
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ความระลึกและกล่าวถึงองค์การ ในเชิงบวก	น้อย	2 (50.00)	7 (17.50)	12 (3.63)	
	ปานกลาง	2 (50.00)	11 (27.50)	119 (35.95)	30.047
	มาก	0 (0.00)	22 (55.00)	200 (60.42)	(P < .01)**
ความปรารถนาเป็นสมาชิกของ องค์การต่อไป	น้อย	1 (25.00)	3 (7.50)	12 (3.63)	
	ปานกลาง	2 (50.00)	21 (52.50)	83 (25.08)	21.763
	มาก	1 (25.00)	16 (40.00)	236 (71.30)	(P < .01)**
ความทุ่มเทในการทำงาน	น้อย	1 (25.00)	3 (7.50)	8 (2.42)	
	ปานกลาง	1 (25.00)	9 (22.50)	26 (7.85)	20.092
	มาก	2 (50.00)	28 (70.00)	297 (89.73)	(P < .01)**
รวม		4 (100.00)	40 (100.00)	331	30.280
				(100.00)	(P < .01)**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 30.280 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P < .01) เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 2

หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวกนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย กับความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวกผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 30.047

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความระลึกละเลยถึงองค์การในเชิงบวก

สำหรับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปนั้นพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย กับความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 21.763 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

นอกจากที่กล่าวมาแล้วความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในด้านความทุ่มเททำงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย กับความทุ่มเททำงานผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 20.092 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ตารางที่ 4.15 ค่าร้อยละและไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของแรงงานต่างด้าว

		หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)			
ความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน		คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีด ความสามารถในการทำงาน			χ^2 (P -Value)
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ความระลึกละเลยถึงองค์การ ในเชิงบวก	น้อย	9 (40.91)	7 (5.26)	5 (2.27)	
	ปานกลาง	7 (31.82)	39 (29.32)	86 (39.09)	60.345
	มาก	6 (27.27)	87 (65.41)	129 (58.64)	($P < .01$)**
ความปรารถนาเป็นสมาชิกของ องค์การต่อไป	น้อย	9 (40.91)	4 (3.01)	3 (1.36)	
	ปานกลาง	7 (31.82)	40 (30.08)	59 (26.82)	80.378
	มาก	6 (27.27)	89 (66.92)	158 (71.82)	($P < .01$)**

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

		หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)			
ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน		คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีด ความสามารถในการทำงาน			χ^2 (P -Value)
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ความทุ่มเทในการทำงาน	น้อย	5 (22.73)	3 (2.26)	4 (1.82)	31.367 (P < .01)**
	ปานกลาง	2 (9.09)	17 (12.78)	17 (7.73)	
	มาก	15 (68.18)	113 (84.96)	199 (90.45)	
รวม		22 (100.00)	133 (100.00)	220 (100.00)	110.529 (P < .01)**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 110.529 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P < .01) เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 3

หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน กับความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 60.345 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P < .01) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนั้นพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน กับความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 80.378 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P < .01) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นอกจากที่กล่าวมาแล้วความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความทุ่มเททำงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานกับความทุ่มเททำงานผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 31.367 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 4.16 ค่าร้อยละและไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

		หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)			
ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน		คุณภาพชีวิตในการทำงาน			χ^2
		ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น			(P -Value)
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ความระลึกและกล่าวถึงองค์การ ในเชิงบวก	น้อย	6 (46.15)	9 (7.32)	6 (2.51)	
	ปานกลาง	2 (15.38)	37 (30.08)	93 (38.91)	47.402
	มาก	5 (38.46)	77 (62.60)	140 (58.58)	($P < .01$)**
ความปรารถนาเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	น้อย	1 (7.69)	7 (5.69)	8 (3.35)	
	ปานกลาง	9 (69.32)	36 (29.27)	61 (28.27)	14.193
	มาก	3 (23.08)	80 (65.04)	170 (71.13)	($P = .01$)**
ความทุ่มเทในการทำงาน	น้อย	5 (38.46)	2 (1.63)	5 (2.09)	
	ปานกลาง	3 (23.08)	18 (14.63)	15 (6.28)	65.087
	มาก	5 (38.46)	103 (83.74)	219 (91.63)	($P < .01$)**
รวม		13 (100.00)	123 (100.00)	239	106.110
				(100.00)	($P < .01$)**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่า x^2 เท่ากับ 106.110 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 4

หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า x^2 เท่ากับ 47.402 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนั้นพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า x^2 เท่ากับ 14.193 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นอกจากที่กล่าวมาแล้วความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความทุ่มเททำงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กับความทุ่มเททำงานผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า x^2 เท่ากับ 65.087 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 4.17 ค่าร้อยละและไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
สิทธิและเสรีภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน		คุณภาพชีวิตในการทำงาน			x ² (P -Value)
		ด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน			
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ความระลึกและกล่าวถึงองค์กร ในเชิงบวก	น้อย	2 (50.00)	9 (16.67)	10 (3.15)	
	ปานกลาง	2 (50.00)	22 (40.74)	108 (34.07)	35.680
	มาก	0 (0.00)	23 (42.59)	199 (62.78)	(P < .01)**
ความปรารถนาเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	น้อย	0 (0.00)	5 (9.26)	11 (3.47)	
	ปานกลาง	3 (75.00)	22 (40.74)	81 (25.55)	14.777
	มาก	1 (25.00)	27 (50.00)	225 (70.98)	(P = .01)**
ความทุ่มเทในการทำงาน	น้อย	2 (50.00)	1 (1.85)	9 (2.84)	
	ปานกลาง	1 (25.00)	12 (22.22)	23 (7.26)	42.407
	มาก	1 (25.00)	41 (75.93)	285 (89.91)	(P < .01)**
รวม		4 (100.00)	54 (100.00)	317	74.918
				(100.00)	(P < .01)**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 74.918 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P < .01) เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 5

หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวกนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน กับความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวกผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 35.680 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (P < .01) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนั้นพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน กับความ

ปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 14.777 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P = .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นอกจากที่กล่าวมาแล้วความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความทุ่มเททำงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน กับความทุ่มเททำงานผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 42.407 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงาน

สมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ตารางที่ 4.18 ค่าร้อยละและไคสแควร์ของความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

หน่วย: จำนวนคน (ร้อยละ)					
ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน		คุณภาพชีวิตในการทำงาน			x ² (P -Value)
		ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว			
		น้อย	ปานกลาง	มาก	
ความระลึกและกล่าวถึงองค์กร ในเชิงบวก	น้อย	5 (62.50)	9 (13.85)	7 (2.32)	
	ปานกลาง	1 (12.50)	23 (35.38)	108 (35.76)	63.891
	มาก	2 (25.00)	33 (50.77)	187 (61.92)	(P < .01)**
ความปรารถนาเป็นสมาชิกของ องค์กรต่อไป	น้อย	1 (12.00)	5 (7.69)	10 (3.31)	
	ปานกลาง	5 (62.50)	30 (46.15)	71 (23.51)	24.772
	มาก	2 (25.00)	30 (46.15)	221 (73.18)	(P < .01)**
ความทุ่มเทในการทำงาน	น้อย	4 (50.00)	3 (4.62)	5 (1.66)	
	ปานกลาง	1 (12.50)	10 (15.38)	25 (8.28)	63.236
	มาก	3 (37.50)	52 (80.00)	272 (90.07)	(P < .01)**
รวม		8 (100.00)	65 (100.00)	302 (100.00)	125.410 (P < .01)**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 125.410 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 6

หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 63.891 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก

สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนั้นพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 24.772 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นอกจากที่กล่าวมาแล้วความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในด้านความทุ่มเททำงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กับความทุ่มเททำงานผันแปรค่าไปตามกัน โดยมีค่า χ^2 เท่ากับ 63.236 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($P < .01$) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงาน

กล่าวโดยสรุปบทที่ 4 ได้ชี้ให้เห็นว่า การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาครนั้น ในภาพรวมแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานพม่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และในภาพรวมของระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานนั้นพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวทั้ง 6 ด้านคือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถ 4) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 5) ด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน 6) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้ง 3 ด้านคือ 1) ด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก 2) ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป 3) ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 1 – 6 ที่ตั้งไว้ในบทที่ 2

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร จากที่ได้ทำการค้นคว้าเพื่อวิจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว และเพื่อวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และทำงานอยู่ในโรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 375 คน ใช้การประมวลผลและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการบรรยายข้อมูลเบื้องต้นใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square Test) เป็นสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน สำหรับการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะในบทนี้ แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้ 1) สรุปผลการวิจัย 2) อภิปรายผลการวิจัย 3) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 4) ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดของแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

สำหรับหัวข้อสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดประเด็นการนำเสนอ แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) สรุปผลการวิจัยคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว 3) สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1: สรุปผลการวิจัยคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 เป็นการอธิบายถึงสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน มีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการวิจัยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน พบว่า เพศหญิงมีจำนวนมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 54.67 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 45.33 กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพโสดและสมรสที่ใกล้เคียงกันมาก คือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.80 และสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 48.00 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนมากจะมีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.87 มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 45.87 ซึ่งข้อมูลจากสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการปี พ.ศ. 2553 พบว่า แม้ประเทศพม่าและประเทศไทยล้วนผลักดันระบบการศึกษาให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเหมือนกันก็ตาม แต่ระดับการศึกษาประเทศพม่ากับประเทศไทยนั้น ยังคงมีรูปแบบระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยการศึกษาประเทศพม่าในระดับประถมศึกษา มีระยะเวลาศึกษา 5 ปี (แบ่งเป็นอนุบาล 1 ปี และประถมศึกษา 4 ปี) สำหรับการศึกษาประเทศไทยในระดับประถมศึกษา มีระยะเวลาศึกษา 6 ปี นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานในโรงงานแห่งนี้ 1 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 78.93 และมีลักษณะงานที่รับผิดชอบประเภทแปรรูปวัตถุดิบ คิดเป็นร้อยละ 40.00 สะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากต้องรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัว ตลอดจนทำงานหาเลี้ยงครอบครัวตั้งแต่อยุ่ยังน้อย จึงมีโอกาสด้านการศึกษาไม่สูงมากนัก สอดคล้องกับผลการศึกษาชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติในเชิงสังคม วัฒนธรรม เครือข่ายทางสังคม และการรับรู้ด้านสิทธิของแรงงานในประเทศไทยทั้ง 11 จังหวัด ของอภิชาติ จำรัสฤทธิ์รักษ์, จรัมพร ไช้ลายอง และกัญญา อภิพรชัยสกุล. (2553) ที่กล่าวว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาไม่สูง เป็นแรงงานวัยหนุ่มสาวซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยตั้งแต่อยุ่ยังน้อย มักทำงานที่ไม่ต้องใช้ทักษะฝีมือมาก

ส่วนที่ 2: สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

ส่วนที่ 2 เป็นการอธิบายถึงสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวทั้ง 6 ด้าน และความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 ด้าน จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน มีรายละเอียดดังนี้

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ในภาพรวมพบว่าเกือบ 100 เปอร์เซนต์ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็งในจังหวัดสมุทรสาคร มีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับความพึงพอใจมากเกือบทุกด้าน สามอันดับแรกที่แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย รองลงมาคือด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง สำหรับรายละเอียดรายชื่อในแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านนั้นพบว่า

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 57.07 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.26 จากผลการวิจัยหากพิจารณาในมิติฐานเงินเดือน(Base Salary) พบว่าแรงงานต่างด้าวมีระดับความพึงพอใจเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในประเทศไทย และการเก็บออมเพื่อไว้ใช้จ่ายหรือลงทุนในอนาคตน้อยที่สุด เนื่องจากแรงงานต่างด้าววัดระดับความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจากฐานเงินเดือนเป็นสำคัญ แต่หากพิจารณาในภาพรวมของเรื่องค่าตอบแทน (Total Compensation) จะพบว่าแรงงานต่างด้าวมีระดับความพึงพอใจมากเกือบทุกข้อ แรงงานต่างด้าวได้รับสวัสดิการและค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ จากที่กล่าวมาทั้งหมดสะท้อนให้เห็นชัดเจนว่าสถานประกอบการสามารถบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวเรื่องค่าตอบแทนให้มีความเพียงพอและยุติธรรมได้เป็นอย่างดี

2) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 88.27 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 จากผลการวิจัยเมื่อทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน จะพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยนั้นเป็นด้านที่แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการให้การดูแลแรงงานต่างด้าวในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานเป็นอย่างดี ทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความคิดเห็นว่าตนเองไม่ได้ทำงานที่เสี่ยงอันตราย

3) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 58.67 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการให้การสนับสนุนการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานต่างด้าวเสมอๆ

อันนำไปสู่การเกิดความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรูปแบบการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของแรงงานต่างด้าว นั้น มักเป็นไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการให้คำแนะนำมากกว่าการสับเปลี่ยนโยกย้ายไปตำแหน่งงานอื่น

4) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 63.73 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่เป็นมิตร แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและนายจ้างหรือหัวหน้างานเป็นอย่างดี

5) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงานพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 84.53 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83 จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการคำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยสำคัญ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไม่ได้ถูกกดขี่เอารัดเอาเปรียบ แต่กลับได้รับการดูแลจากโรงงานอย่างเสมอภาคตลอดจนมีสิทธิและเสรีภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก

6) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 80.53 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าสถานประกอบการมุ่งผลักดันให้งานมีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัวของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า งานต้องไม่ทำให้เวลาส่วนตัวและเวลาพักผ่อนในวันหยุดหายไป หรือเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว

จากที่กล่าวมาในหัวข้อ 5.1.2 สะท้อนให้เห็นว่า ในภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านนั้น แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก สะท้อนให้เห็นว่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาครให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างดี แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเสมอภาคเหมือนกับแรงงานไทย ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถ มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีสิทธิและเสรีภาพในการทำงานตลอดจนมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและนายจ้างหรือหัวหน้างานเป็นอย่างดี

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 หากพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้านนั้นพบว่า

1) ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าระลึกถึงองค์กร และเต็มใจมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมต่างๆขององค์กรเป็นอย่างดี โดยจะมีความประทับใจและชื่นชอบในการเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับทางโรงงานเป็นพิเศษ อาทิเช่น กิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมสงกรานต์ เป็นต้น ตลอดจนกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกโดยการแนะนำและชักชวนญาติพี่น้องหรือเพื่อนมาทำงานในโรงงานแห่งนี้

2) ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 67.47 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยให้ความสำคัญกับที่ทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต ตลอดจนมีความผูกพันและภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในโรงงานแห่งนี้

3) ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าด้านการมีความทุ่มเทในการทำงานพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจมาก จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 87.20 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 จากผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความมุ่งมั่นทุ่มเทกับการทำงาน ตลอดจนยินดีแก้ไขข้อผิดพลาด เพื่อให้การทำงานได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาในหัวข้อ 5.1.3 สะท้อนให้เห็นว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทั้ง 3 ด้านนั้น แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความพึงพอใจมากทุกด้าน โดยมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในด้านการมีความทุ่มเทในการทำงาน รองลงมาคือด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร มีความผูกพันต่อองค์กร มีความเคารพกฎระเบียบ กล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก ตั้งใจทำงานพร้อมทั้งปรับปรุงหรือแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานเสมอ ตลอดจนปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอีกด้วย

ส่วนที่ 3: สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 3 เป็นการอธิบายถึงสรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 6 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

ยอมรับสมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยอมรับสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยอมรับสมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยอมรับสมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยอมรับสมมติฐานที่ 5 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ยอมรับสมมติฐานที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ยอมรับทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 6 ข้อ สะท้อนให้เห็นว่าหากคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวดี ย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ดีตามไปด้วย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัด

สมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว และวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ ดังนี้

5.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ชีวิตของแรงงานต่างด้าวไม่แตกต่างไปจากชีวิตของแรงงาน ชีวิตของแรงงานนั้น เมื่อถึงวันที่แข็งแรงสามารถบินได้อย่างมั่นคง มันต้องทำงานหนักเพื่อสร้างรัง สะสมอาหารไว้เลี้ยงตัวอ่อนและนางพญา ชีวิตของแรงงานต่างด้าวก็เช่นกัน เมื่อถึงวัยที่สามารถทำงานได้ ต่างต้องดิ้นรนออกจากบ้านมาหางานทำ เพื่อช่วยแบ่งเบาราคาใช้จ่ายของครอบครัว

แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนมากต้องรับผิดชอบภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัว ตลอดจนทำงานหาเลี้ยงครอบครัวตั้งแต่อายุยังน้อย จึงมีโอกาสด้านการศึกษาไม่สูงมากนัก งานสุจริตที่สามารถหาเลี้ยงครอบครัวได้คงหนีไม่พ้นงานประเภทที่ต้องใช้แรงกายแลกกับค่าแรงขั้นต่ำ ด้วยปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ดีกว่าประเทศพม่า จึงทำให้อัตราค่าแรงขั้นต่ำในประเทศไทยสูงกว่า ประกอบกับลักษณะงานประเภท 3D ของธุรกิจอุตสาหกรรมประเภทผลิตอาหารทะเลสดและแปรรูป เป็นลักษณะงานที่แรงงานไทยไม่นิยมทำ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยสำคัญในกระบวนการผลิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สอดคล้องกับผลการรายงานจากสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (ITD) ของ พันธรับ ราชพงศา (2557) ที่กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวหรือแรงงานเพื่อนบ้านมาทดแทน เป็นส่วนสำคัญของแรงงานไร้ฝีมือในภาคการผลิตต่างๆ ที่ได้รับค่าจ้างต่ำ และทำงานที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ยอมทำ หรือที่เรียกว่างานประเภท 3D สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) จากที่กล่าวมาข้างต้นนั้นถึงแม้แรงงานต่างด้าวจะเป็นเพียงพนักงานระดับปฏิบัติการในสายงานของกระบวนการผลิต แต่ผู้ประกอบการโรงงานหรือหัวหน้างานไม่ได้ละเลยการดูแลเอาใจใส่ กลับให้ความสำคัญแรงงานต่างด้าวตั้งแต่เรื่องของการขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางาน เพื่อให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานภายในโรงงานเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจนให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานเท่าเทียมกับแรงงานไทยด้วย

จากการวิจัยภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ในด้านต่างๆเหล่านี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า ใน

ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุดให้เห็นว่า โรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังมีรายละเอียดรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไปนี้

5.2.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นด้านที่มีระดับความพึงพอใจมากจํานวนน้อยที่สุดจากคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน โดยพบว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจปานกลางในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สอดคล้องกับการวิจัยของ พรรัชล ละลายบาป (2550) เรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภค-บริโภค ผลปรากฏว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนน้อยที่สุด แต่เป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Birjandi et al. (2013) โดยทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทผลิตปูนซีเมนต์แห่งหนึ่งในประเทศอิหร่าน ผลปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) และสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ-ค่าจูงของ Herzberg et al. (1959) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้น เป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ และนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) ซึ่งสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือความเบื่อหน่ายในการทำงานอีกด้วย หากพิจารณาค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) พบว่า แรงงานพม่าล้วนพึงพอใจมากกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม สะท้อนให้เห็นชัดเจนว่า สถานประกอบการสามารถบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวเรื่องค่าตอบแทนให้มีความเพียงพอและยุติธรรมได้เป็นอย่างดี แต่เมื่อพิจารณาในเรื่องฐานเงินเดือน (Base Salary) พบว่า แรงงานพม่ายังมีความกังวลในเรื่องของเงินล่วงเวลา (OT) ที่น้อยลง และค่าครองชีพในประเทศไทยที่สูงขึ้น ส่งผลให้การเก็บออมรายได้บางส่วนเพื่อใช้จ่ายในอนาคตไม่เพียงพอ ในประเด็นเรื่องค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นนั้น โปสตุเคย์ เมื่อวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ.2558 เสนอรายงานการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยทำการสำรวจประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไปทั่วประเทศไทย จำนวน 5,800 คน ผลปรากฏว่าร้อยละ 52% มีรายได้พอติดกับค่าใช้จ่าย มีเพียง 12.3% ที่มีรายได้มากกว่าค่าใช้จ่าย ในขณะที่ประมาณ 1 ใน 3 หรือ 35.7% มีรายได้น้อยกว่าค่าใช้จ่าย และต้องการให้ภาครัฐเข้ามาควบคุมราคาสินค้า อาทิเช่น ราคาน้ำมัน ราคายาง ราคาน้ำมันพืช เป็นต้น และสอดคล้องกับ

ผลสำรวจของคูสิตโพล เมื่อวันที่เสาร์ที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2558 โดยทำการสำรวจแรงงานในประเทศไทย จำนวน 1,136 คน ผลสำรวจพบว่า แม้จะมีการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ แต่ร้อยละ 90.29% แรงงานยังคงต้องเผชิญกับชีวิตความเป็นอยู่ที่ย่ำแย่ ค่าครองชีพสูงขึ้น รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ประกอบกับเศรษฐกิจเริ่มซบเซา เกิดความเหลื่อมล้ำในสังคม และการเอารัดเอาเปรียบตามมา ด้วยเหตุนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า การปรับขึ้นค่าแรง จึงไม่ใช่ทางออกที่ดีที่สุด แต่ควรปรับค่าครองชีพให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับรายได้ ประกอบกับสถานประกอบการควรมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือค่าใช้จ่ายประเภทอื่นๆ ที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของแรงงานด้วย เช่น อาหารกลางวัน ที่พักพนักงาน รถรับส่ง เป็นต้น เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่เสนอว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ต้องพิจารณาทั้งมิติของค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอ โดยค่าตอบแทนในการทำงานจะต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในสังคมนั้นๆ และพิจารณาในมิติของค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเหมาะสมกับลักษณะงานที่ได้รับ

5.2.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย เป็นด้านที่แรงงานต่างด้าวมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดจากคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน สะท้อนให้เห็นว่า สถานประกอบการให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน พนักงานมีการสวมถุงมือ หมวกคลุมผม รองเท้าที่รัดกุมในการทำงานเสมอ มีหน่วยปฐมพยาบาลเบื้องต้น ตลอดจนสิทธิคุ้มครองจากบัตรประกันสังคม นอกจากจะทำให้สภาพการทำงานมีความปลอดภัยเอื้อต่อสุขภาพของพนักงานแล้ว ยังส่งผลให้สภาพการทำงานมีความสะอาด สร้างความน่าเชื่อถือต่อกลุ่มลูกค้าอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) และแนวคิดของ Sirgy et al. (2001) ให้ความสำคัญกับเรื่องของสภาพการทำงานที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก เพื่อลดความเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดในขณะทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า มีความสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) ที่กล่าวว่า ความต้องการในเรื่องของความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งหมายรวมถึงความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานด้วย นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ และสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุนของ Herzberg et al. (1959) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือความเบื่อหน่ายในการทำงานด้วย จากที่กล่าวจึงแสดงให้เห็นว่า พนักงานทุกคนล้วนต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

5.2.1.3 ด้านการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่า สถานประกอบการมีมาตรการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานเป็นอย่างดี สามารถตอบสนอง

ความต้องการของคนวัยทำงานที่ต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงานได้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1954) ที่กล่าวว่า ความต้องการโอกาสจากที่ทำงาน ความต้องการที่จะได้รับการสนับสนุนจากที่ทำงาน และความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ นับเป็นความต้องการของคนในช่วงวัยทำงานมากที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงทำให้บุคคลส่วนใหญ่ในช่วงวัยทำงานนั้น จะมุ่งมั่นทุ่มเทกับการทำงาน เพื่อให้ได้รับความนับถือ ได้รับอำนาจและตำแหน่งทางสังคม เพื่อให้รู้สึกว่าเป็นบุคคลที่สำคัญ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) ที่กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับโอกาสให้รับผิดชอบดูแลงานเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งและความเจริญก้าวหน้าในงาน นับเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยต่ำจูง (Hygiene Factors) ที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือเบื่อหน่ายการทำงานไปพร้อมๆ กันด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) ที่เสนอว่าปัจจัยหนึ่งที่สร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ต้องพิจารณาเรื่องของโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้วย โดยผู้ประกอบการควรเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้สามารถมีอิสระในการทำงานมากยิ่งขึ้น มีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับในสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Skrovan (1983) เสนอว่า การฝึกฝนนับเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะการฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ นอกจากจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลให้ดียิ่งขึ้น ยังส่งผลให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงานบ่อยครั้ง ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร ลดความตึงเครียดอีกทางหนึ่งด้วย นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่านายจ้างหรือหัวหน้างานผลักดันให้แรงงานสามารถสื่อสารภาษาไทยได้ จนทำให้แรงงานได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในด้านภาษาเกือบทุกคน อย่างไรก็ตามแม้ว่าโอกาสของความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพของแรงงานต่างด้าวจะเป็นไปได้ยากก็ตาม แต่ก็มิได้หมายความว่าแรงงานต่างด้าวจะไร้ซึ่งโอกาสในการพัฒนาตนเอง นายจ้างหรือหัวหน้างานพยายามผลักดันพัฒนาขีดความสามารถของแรงงานต่างด้าวเสมอ โดยการให้นายจ้างหรือหัวหน้างานคอยให้คำแนะนำวิธีการทำงาน และฝึกอบรมการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าว ตลอดจนคัดเลือกแรงงานต่างด้าวที่มีความสามารถขึ้นมารับตำแหน่งหน้าที่เป็นหัวหน้าแรงงานในแต่ละแผนก เพื่อให้การทำงานระหว่างแรงงานต่างด้าวกับนายจ้างหรือหัวหน้างานที่เป็นคนไทยสะดวกมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการจูงใจให้แรงงานทุ่มเทกับการทำงาน และสร้างความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความชำนาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบอีกด้วย สอดคล้องกับทฤษฎี Z ของ Ouchi (1981) ที่เสนอรูปแบบการบริหารองค์กรว่า องค์กรควรเน้นให้พนักงาน

ทำงานที่ถนัดมากกว่าการสับเปลี่ยนให้ทำงานในหลายๆรูปแบบ ตลอดจนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลงานของพนักงานโดยผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Uni Assignment Centre (2015) ที่กล่าวว่า หากองค์กรเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถให้แก่พนักงาน ย่อมมีส่วนช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน

5.2.1.4 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีระดับความพึงพอใจมาก แรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในที่ทำงาน ในมิติของเพื่อนร่วมงานนั้น แรงงานต่างด้าวมีความสนิทสนมคุ้นเคยกันมาก คอยให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับในมิติของนายจ้างหรือหัวหน้างานนั้น ความสัมพันธ์ไม่ได้มีความสนิทสนมคุ้นเคยมากนัก มักเป็นไปในลักษณะของหัวหน้ากับลูกน้อง แต่ถึงแม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับนายจ้างหรือหัวหน้างานจะมีได้มีความสนิทสนมคุ้นเคยมากเมื่อเปรียบเทียบกับในมิติของเพื่อนร่วมงาน แต่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับนายจ้างหรือหัวหน้างานก็จะเป็นไปด้วยดี ไม่มีการกดขี่เอารัดเอาเปรียบแรงงาน สิ่งทีกล่าวนี้นี้สะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการโรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ให้ความสำคัญกับการบูรณาการสังคมในการทำงานให้มีความสุขปราศจากอคติต่อกัน ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีมนุษย์ทุกคนปรารถนา สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1954) ที่กล่าวว่า ความต้องการมิตรภาพ ความต้องการความรัก ล้วนเป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งที่มนุษย์ต้องการแสวงหา สำหรับในมิติของชีวิตคนทำงานก็เช่นกัน ทุกคนล้วนต้องการเป็นที่ยอมรับขององค์กร ต้องการมีเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่เข้าใจ คอยให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตลอดจนการปกครองบังคับบัญชา นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันสิ่งบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นหากองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ย่อมจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขและมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของ Walton (1974), Skrovan (1983) และ Sirgy et al. (2001) ที่กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงานบ่อยๆ ย่อมทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร และสามารถลดความตึงเครียดอีกทางหนึ่งด้วย นอกจากนี้ยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบความสุขในการทำงานของ Manion (2003) กล่าวว่าความสัมพันธ์ของบุคลากรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความสุขในการทำงาน โดยการที่บุคคลที่ร่วมกันทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ย่อมเกิดการร่วมมือและช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยการพัฒนา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไทยในเขตกรุงเทพมหานครของ สายฝน กล้าเดินดง (2552) ที่ได้กล่าวสรุปว่า การทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดการร่วมมือกันทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศขององค์การที่มีความสามัคคีและเป็นมิตร อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจและมีความรู้สึกที่ดีในทำงาน

5.2.1.5 ด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงานพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีระดับความพึงพอใจมาก โดยมีระดับความพึงพอใจมากที่สุดในหัวข้อนายจ้างหรือหัวหน้างานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) เสนอว่า การเคารพในสิทธิส่วนตัว ตลอดจนยอมรับฟังความคิดเห็น เป็นปัจจัยหนึ่งที่สร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าได้รับการดูแลอย่างเสมอภาค มีสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและยกย่องให้เกียรติซึ่งกันจากสถานที่ทำงานเป็นอย่างดี สะท้อนให้เห็นว่า สถานประกอบการเปิดโอกาสให้แรงงานพม่ามีสิทธิและเสรีภาพในการทำงานที่ดี ทำให้แรงงานอยากมีส่วนร่วม กล้าแสดงความคิดเห็น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Skrovan (1983) ที่เสนอว่า องค์การควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยยึดหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตย ซึ่งเคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคลมาประกอบการจัดการองค์การด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1954) และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) ที่แสดงให้เห็นว่า การมีเสรีภาพในการทำงาน การได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนการมีอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจ นอกจากเป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งที่มนุษย์ต้องการแสวงหาแล้ว ยังเป็นปัจจัยจำเป็น (Hygiene Factors) ที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือเบื่อหน่ายการทำงานไปพร้อมๆกันด้วย

5.2.1.6 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีระดับความพึงพอใจมาก แสดงให้เห็นว่าสถานประกอบการไม่ทิ้งความพยายามในการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวให้เกิดขึ้นกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แม้ในบางครั้งแรงงานพม่าต้องทำงานหนักจนรับประทานอาหารเช้ากลางวันไม่ตรงเวลาพัก หรือในบางวันงานที่ทำจะทำให้ร่างกายปวดเมื่อยอ่อนล้าก็ตาม แต่แรงงานพม่าก็ยังคงมองว่างานมีความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว งานทำให้มีรายได้ งานทำให้มีเงินเลี้ยงครอบครัว ประกอบกับงานไม่ได้ทำให้เวลาส่วนตัวและพักผ่อนในวันหยุดหายไป ฉะนั้นงานจึงไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว สอดคล้องแนวคิดของ Walton (1974) ที่กล่าวว่า สัดส่วนในชีวิตมนุษย์นั้น งานและครอบครัวต้องมีความสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Linguli (2013) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน

และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของแรงงานในโรงงานเหล็กแห่งหนึ่งในประเทศเคนยา ผลปรากฏว่า งานและชีวิตส่วนตัวต้องสมดุลกัน หากปริมาณงานไม่สอดคล้องกับจำนวนพนักงาน ทำให้เวลาในการทำงานแทรกแซงเวลาส่วนตัวของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียด และกล่าวได้ว่าการทำให้พนักงานสามารถหยุดพักทำงานเมื่อถึงเวลาพักส่วนตัว เพื่อมีเวลาดูแลเรื่องส่วนตัวหรือครอบครัวนั้น นับว่าเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก สะท้อนให้เห็นว่า แม้การบริหารจัดการเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจะเป็นเรื่องที่ยาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Alfes, Truss, Soane, Reess and Godenby (2010) ที่กล่าวว่า เพราะคนเราต่างก็ต้องการงานเพื่อให้มีรายได้มากขึ้น และต้องรู้สึกรู้ว่ามีเวลาพักผ่อนเพียงพอในขณะเดียวกันด้วย แต่งานที่มีรายได้มากนั้น ส่วนใหญ่ต้องแลกกับการทำงานหนักและเวลาในการทำงานที่มากขึ้น การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ในเรื่องของความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวนั้น เป็นเรื่องที่มีความท้าทายมาก นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่า แม้ปริมาณงานในฝ่ายผลิตของภาคอุตสาหกรรมจะมีความยืดหยุ่นสูงก็ตาม แต่เพราะระดับความพึงพอใจมากในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของแรงงานต่างด้าว จึงเปรียบเสมือนเสียงสะท้อนให้เห็นว่าผู้ประกอบการโรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาครให้ความสำคัญตลอดจนมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวให้เกิดกับองค์การอย่างแท้จริง

จากที่กล่าวมาในหัวข้อ 5.2.1 แสดงให้เห็นว่าโรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าเป็นอย่างดี แรงงานพม่าได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เสี่ยงต่ออันตราย มีสังคมในที่ทำงานที่เป็นมิตรคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน มีสิทธิเสรีภาพในการทำงาน และมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974), Skrovan (1983) และ Sirgy et al. (2001) ที่เสนอว่า ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมและสังคมในการทำงาน ตลอดจนโอกาสหรือความก้าวหน้าในอาชีพ สิทธิเสรีภาพและชีวิตการทำงานที่สมดุล ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน หากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงาน สร้างความพึงพอใจของพนักงาน ย่อมส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1954) ที่แสดงให้เห็นว่า การเข้าใจความต้องการของมนุษย์ จะทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้อย่างถูกต้อง ดังนั้นเมื่อองค์การสามารถเข้าใจความต้องการของพนักงานและปัจจัยแวดล้อมในการทำงานสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) ที่แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน เช่น เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน

อนาคต ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ตลอดจนการบริหารงานของบริษัท สภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของพนักงาน เป็นต้น ล้วนเป็นทั้งปัจจัยที่ช่วยป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมทำให้การวางกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้นจึงไม่ใช่เรื่องยาก อีกทั้งยังช่วยลดโอกาสความล้มเหลวของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นๆ ด้วย

นอกจากนี้ยังพบว่า หากองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ไม่เพียงแต่พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้จะสำเร็จเท่านั้น พนักงานในองค์กรยังเกิดความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Suttle (1977) ที่กล่าวว่า หากองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น ย่อมจะส่งผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ก่อเกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน ตลอดจนเกิดความผูกพัน และความซื่อสัตย์ต่อองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ และสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ได้กล่าวมาในข้างต้นว่า ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมาก แสดงให้เห็นว่าแรงงานพม่าที่ทำงานอยู่ในโรงงานผลิตอาหาร อาหารกระป๋อง และอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ล้วนมีความผูกพันต่อองค์กรมาก โดยด้านของความผูกพันต่อองค์กรที่แรงงานพม่ามีระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือด้านความทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยวิถีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีของ นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) ที่กล่าวว่า การทำงานของแรงงานพมานั้น ล้วนมีความขยันขันแข็ง อดทนต่อการทำงานหนักเป็นอย่างมาก มีความรับผิดชอบ เรียนรู้งานได้รวดเร็วและเชื่อฟังคำสั่งของนายจ้างเป็นอย่างดี รองลงมาคือด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Towers Perrin Global Workforce Study (2006) ที่เสนอว่า เมื่อพนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ความรู้สึกอยากเป็นส่วนหนึ่ง และต้องการจะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้คงอยู่นั้นย่อมตามมา และสุดท้ายคือด้านการระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (1974) และ Steers (1977) ที่เสนอว่า ความศรัทธาและการยอมรับเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์กร เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร อีกทั้งแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ายังกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก โดยการแนะนำและชักชวนญาติพี่น้องหรือเพื่อนมาทำงานในโรงงานแห่งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของสถาบันวิจัย Hewitt Associates (2010) ที่กล่าวว่า การกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก เป็นสิ่งที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กร และแสดงถึงการยอมรับ การศรัทธาต่อองค์กรด้วย สะท้อนให้เห็นว่า แรงงานพม่ามีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นผลมาจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt

Associates (2010) ที่เสนอว่า หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างดี ย่อมทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นในลักษณะของการที่พนักงานกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก (Say) พนักงานมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป (Stay) และพนักงานมีความทุ่มเท (Strive)

5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ผลปรากฏว่า ยอมรับทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้ง 6 ข้อ สะท้อนให้เห็นว่าหากคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวดี ย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ดีตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Suttle (1977), Burke (2003), Towers Perrin Global Workforce Study (2006) และ Hewitt Associates (2010) ที่ได้เสนอว่า หากองค์กรเอาใจใส่ดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพัน มีความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และทุ่มเทในการทำงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

5.2.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว จากการวิจัยพบว่า เพราะค่าจ้างในประเทศไทยที่สูงกว่าบ้านเกิดของตนเอง ส่งผลให้การตัดสินใจเข้ามาทำงานในประเทศไทยทำให้แรงงานพม่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้วยเหตุนี้แรงงานพม่าจึงนิยมอพยพมาทำงานในประเทศไทย และชักชวนญาติพี่น้องของตนให้เข้ามาทำในประเทศไทยด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยวิถีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ของ นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) ที่กล่าวว่า สาเหตุสำคัญในการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานพม่าส่วนใหญ่ นั้น เกิดจากปัญหาสภาพเศรษฐกิจภายในประเทศพม่าที่ไม่ดี แรงงานพม่าจำนวนมากว่างงาน ได้รับค่าแรงต่ำ มีรายได้น้อย ฐานะยากจน เกิดปัญหาความเดือดร้อนในการดำรงชีวิต ด้วยเหตุนี้แรงงานพม่าจึงต้องการโอกาสในการทำงาน มีความหวังที่ได้รับค่าแรงสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ประกอบกับความเจริญทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทย ตลอดจนนโยบายเปิดรับการจ้างแรงงานต่างด้าว และการมีเขตแนวชายแดนติดต่อกันทำให้เดินทางสะดวก จึงเป็นสาเหตุให้มีการชักชวนกันมาทำงานในประเทศไทย จนเกิดเป็นค่านิยมและความน่าเชื่อถือให้มีการอพยพย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) ที่กล่าวว่า ความเจริญทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทย ตลอดจนนโยบายเปิดรับการจ้าง

แรงงานต่างด้าว และการมีเขตแนวชายแดนติดต่อกันทำให้เดินทางสะดวก จึงเป็นสาเหตุให้มีการชักชวนกันมาทำงานในประเทศไทย จนเกิดเป็นค่านิยมและความน่าเชื่อถือให้มีการอพยพย้ายถิ่นมาทำงานในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และสอดคล้องกับผลการวิจัยสภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยองของ ขวัญชัย เอี่ยมละออ (2550) ที่กล่าวว่า การมาทำงานในประเทศไทย ทำให้แรงงานมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าการทำงานในประเทศของตนเอง และมีการติดต่อชักชวนให้ญาติพี่น้องที่ยังคงทำงานอยู่ในประเทศของตน ให้มีโอกาสเข้ามาทำมาหากินในประเทศไทย เพื่อแบ่งปันความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าเดิม นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่าคำตอบแทนมีผลต่อความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญชตรา สมักรจิตร และกฤษ จรินทร์ (2555) โดยได้วิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: โรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือข่ายพัฒนาวิบูล อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลปรากฏว่า คำตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน มีผลต่อความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป หากองค์กรไม่มีสวัสดิการและเงินเดือนที่เพียงพอแก่พนักงาน ย่อมทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจการทำงาน และอาจทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาญชตรา สมักรจิตร และกฤษ จรินทร์ (2555) ที่กล่าวว่า หากองค์กรไม่มีสวัสดิการและเงินเดือนที่เพียงพอแก่พนักงาน ย่อมทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจการทำงาน และอาจทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกได้ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ที่กล่าวว่า หากรายได้จากการทำงานไม่เป็นที่พอใจของพนักงาน ย่อมส่งผลให้ความผูกพันที่มีต่อองค์กรน้อยลงตามไปด้วย จากที่กล่าวมาทั้งหมดจากการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นอีกว่า เพื่อให้ตนเองมีอาชีพที่มั่นคงสามารถเลี้ยงครอบครัวได้ ไม่ว่าคำตอบแทนที่ได้รับจะเพียงพอและยุติธรรมมากหรือน้อยก็ตาม แรงงานต่างด้าวล้วนมีความมุ่งมั่นทุ่มเทกับงานที่ทำ ตลอดจนมีส่วนร่วมต่อองค์กรและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงงานอย่างเต็มที่ ตลอดจนกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญชัย เอี่ยมละออ (2550) ที่กล่าวว่า เหตุผลหนึ่งที่ทำให้แรงงานพม่ายังคงทำงานในประเทศไทยนั้นคือ ความจำเป็นในชีวิต ซึ่งหมายถึง ความจำเป็นที่ต้องมีรายได้ที่ดีขึ้น เพื่อสามารถเก็บออมเงินส่งกลับบ้านเกิดของตนเอง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) ที่กล่าวว่า ความคาดหวังที่ทำงานในประเทศไทยนั้น แรงงานพม่าส่วนใหญ่มีความคาดหวังที่อยู่ในประเทศไทยให้นานที่สุด เพื่อจุดประสงค์ในการทำงาน ไม่ได้คาดหวังที่จะอาศัยในประเทศไทยเป็นการถาวร เมื่อทำงานและเก็บเงินได้มากพอจะกลับบ้านเกิดของตนและทำงานในประเทศบ้านเกิดของตนถ้าหากเศรษฐกิจดีขึ้น ฉะนั้นองค์กรควรค้นหาส่วนที่คอยเติมเต็มความพึงพอใจด้านคำตอบแทนให้มีความเหมาะสมแก่แรงงานต่างด้าวเสมอ เพื่อมิให้ความผูกพันที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งหากแรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นอย่างดี ย่อมส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก มีความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ตลอดจนมีความทุ่มเทในการทำงานตามไปด้วย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Karthikeyan, Devi and Mirudhubashini. (2013), Birjandi et al. (2013) และ Anand (2014) ที่ได้กล่าวสรุปว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน หากองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีด้วย

5.2.2.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว จากการวิจัยพบว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่เข้ามาทำงานประเภท 3D สอดคล้องกับผลการรายงานจากสถาบันระหว่างประเทศ เพื่อการค้าและการพัฒนา (ITD) ของ พันธิ์รับ ราชพงศา (2557) ที่กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวหรือแรงงานเพื่อนบ้านมาทดแทน เป็นส่วนสำคัญของแรงงานไร้ฝีมือในภาคการผลิตต่างๆที่ได้รับค่าจ้างต่ำ และทำงานที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่ยอมทำ หรือที่เรียกว่างานประเภท 3D คือ งานสกปรก (Dirty) งานอันตราย (Dangerous) และงานยากลำบาก (Difficult) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) ที่กล่าวว่า แรงงานพม่าส่วนใหญ่ มักทำงานที่เหนื่อย สกปรก ยากลำบากและเสี่ยงอันตราย จากที่กล่าวมาข้างต้นไม่ได้หมายความว่าการทำงานที่เสี่ยงอันตรายจะเป็นเรื่องที่แรงงานต่างด้าวเต็มใจยอมรับได้ แต่เป็นเพราะโอกาสในการหางานทำที่มีข้อจำกัด เช่น สัญชาติ ระดับการศึกษา เป็นต้น จึงทำให้อาชีพที่แรงงานต่างด้าวสามารถทำได้นั้น หนีไม่พ้นอาชีพประเภทแรงงานไร้ฝีมือในภาคการผลิต สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1954) ที่กล่าวว่า ความต้องการในเรื่องของความมั่นคงปลอดภัยนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ จากที่กล่าวจึงแสดงให้เห็นว่า พนักงานทุกคนล้วนต้องการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ฉะนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน แนวคิดของ Sirgy et al. (2001) ที่เสนอว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และหลีกเลี่ยงจากความเสี่ยงในรูปแบบต่างๆ จากที่กล่าวมาข้างต้นจากการวิจัยยังพบว่า หากแรงงานต่างด้าวมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ย่อมส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีความผูกพันต่อองค์กร มีความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Zeraatgar Booranie (2012) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมและความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา: โรงกลั่นก๊าซแห่งหนึ่งในประเทศอิหร่าน ผลปรากฏว่า ความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อความเชื่อมั่นต่อองค์กรของพนักงาน นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่จะช่วยลด

อัตราการลาออกของพนักงาน เพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในองค์กรอีกทางหนึ่งด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยการดูแลสุขภาพพนักงานของ Bright Horizons (2010) ที่มองว่าหากองค์กรเอาใจใส่สุขภาพร่างกายของพนักงาน ย่อมส่งผลให้ความเครียดและปัญหาสุขภาพของพนักงานลดลง เพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงาน และลดโอกาสการลาออกของพนักงานอีกทางหนึ่งด้วย นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่า หากแรงงานต่างด้าวมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ย่อมส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีความระลึกละเลาะถึงองค์กรในเชิงบวก ตลอดจนมีความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยจากสถาบัน Uni Assignment Centre (2015) ที่กล่าวว่า หากองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย นอกจากช่วยลดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นขณะทำงานแล้ว ยังส่งผลให้พนักงานมีความมั่นใจต่อการทำงาน กล้าทำงานอย่างเต็มความสามารถโดยไม่หวาดระแวงต่อการเกิดอุบัติเหตุ นำไปสู่งานมีประสิทธิภาพในที่สุด ดังนั้นสถานประกอบการต้องศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความต้องการของแรงงานพม่า เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยนั้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งหากแรงงานต่างด้าวมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ย่อมส่งผลให้มีความระลึกละเลาะถึงองค์กรในเชิงบวก มีความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ตลอดจนมีความทุ่มเทในการทำงานตามไปด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Birjandi et al. (2013) ที่กล่าวสรุปว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน หากองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Anand (2014) ที่กล่าวว่า การจัดการนโยบายความปลอดภัย ก่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานมีสุขภาพดี ตลอดจนมีความผูกพันต่อองค์กรด้วย

5.2.2.3 โอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว จากการวิจัยพบว่า หากแรงงานต่างด้าวได้รับโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานมาก ย่อมส่งผลให้ความระลึกละเลาะถึงองค์กรในเชิงบวก ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความทุ่มเทในการทำงานของแรงงานพม่ามากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานน้อย ย่อมส่งผลให้มีความระลึกละเลาะถึงองค์กรในเชิงบวก ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และความทุ่มเทในการทำงานน้อยลงตามไปด้วย ฉะนั้นองค์กรควรค้นหาส่วนที่คอยเติมเต็มความพึงพอใจด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการ

ทำงานที่เหมาะสมแก่แรงงานต่างด้าวเสมอ เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องสอดคล้องกับผลการวิจัยของ National Study of the Changing Workforce (2008) กล่าวว่า กระบวนการทำงานที่มีความยืดหยุ่นสูง จะช่วยเพิ่มความคล่องตัวให้แก่พนักงาน อีกทั้งยังเพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงานสูง ตลอดจนมีความผูกพันกับนายจ้างสูงกว่าพนักงานที่มีความยืดหยุ่นในระดับปานกลางหรือต่ำ นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่า การที่นายจ้างหรือหัวหน้างานคอยให้คำแนะนำวิธีการทำงาน และฝึกอบรมการทำงานให้แก่แรงงานต่างด้าวนั้น นอกจากส่งผลให้แรงงานมีโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานแล้ว ยังทำให้แรงงานต่างด้าวรู้สึกว่าคุณค่า มีความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความระลึกถึงองค์กรเสมอ ต้องการมีส่วนร่วมต่อองค์กรและเต็มใจปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก และมีความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติพงศ์ สุวรรณมาโจ (2556) ที่กล่าวว่าเมื่อพนักงานได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ย่อมส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรมากขึ้นด้วย และสอดคล้องกับผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรีของ ชรินทร์ มะระกานนท์ (2558) ที่กล่าวสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถอย่างเต็มที่ ย่อมจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองนั้น สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสร้างประโยชน์แก่องค์กรเพิ่มมากขึ้น

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า หากแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานดีขึ้นตามไปด้วย พนักงานจะมีความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีส่วนร่วมต่อองค์กร มีความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก ตลอดจนการมีความทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ The Institute for Employment Studies หรือ IES ในปี ค.ศ. 2003 ที่เสนอว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาชีวิตการทำงานของแรงงานก่อสร้างในประเทศอินเดียของ Karthikeyan, Devi and Mirudhubashini (2013) ซึ่งกล่าวสรุปว่า การพัฒนาทักษะอาชีพในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันของพนักงาน

5.2.2.4 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว จากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงานทั้งในมิติของเพื่อนร่วมงาน และในมิติของนายจ้างหรือหัวหน้างานนั้น ล้วนส่งผลต่อความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความระลึกถึงองค์กร มีส่วนร่วมต่อองค์กรและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายฝน กล้าเดินจง (2552) ที่กล่าวว่าการทำงานร่วมกัน (Social Integration) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ก่อให้เกิดการทำงานที่ร่วมมือกัน ประึกษากัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขวัญชัย เอี่ยมละออ (2550) ซึ่งได้ทำการวิจัยสภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ผลปรากฏว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและเพื่อนร่วมงานนั้นอยู่ในระดับดี นายจ้างและเพื่อนร่วมงานมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ส่งผลให้แรงงานอยากทำงานในสถานที่แห่งนี้ให้นานที่สุด นอกจากนี้หากองค์กรมีรูปแบบการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงานเป็นอย่างดี ย่อมส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) ที่กล่าวว่าแรงงานพม่าล้วนมีความขยันขันแข็ง อดทนต่อการทำงานหนัก เชื่อฟังคำสั่งเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Srivastava and Kanpur (2014) ที่กล่าวว่าถ้าคุณภาพชีวิตในการทำงานดี ย่อมส่งผลให้บรรยากาศความสัมพันธ์ในที่ทำงานดี และพนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน (Strive) จากที่กล่าวมาข้างต้นมีสอดคล้องกับแนวคิดของ Zigarmi, Houson, Witt and Diehl (2011) ที่เสนอว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้นนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานเกิดความทุ่มเทในการทำงาน หากพนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสูง จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ อีกทั้งยังส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน พัฒนาตนให้เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร มีความตั้งใจเอาชนะอุปสรรค หมั่นสร้างผลงานที่ดีเลิศ ตลอดจนมีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร นอกจากนี้จากที่กล่าวมาข้างต้นยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Mayo (1933) ที่กล่าวว่า คนมีความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม ต้องการรูปแบบการบังคับบัญชาที่เหมาะสม ตลอดจนต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อการทำงานของคน หากพนักงานมีความสุขย่อมจะส่งผลให้ผลผลิตในการทำงานสูงตามด้วย ฉะนั้นการมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการของคน ที่ทำงานให้เกิดความพึงพอใจในงาน ย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน อันนำไปสู่บรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้วยเหตุนี้การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นจึงไม่ควรมองข้าม เพราะนอกจากจะช่วยก่อให้เกิดความผูกพันแล้ว ยังช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ก่อเกิดความสามัคคี มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในที่ทำงานอีกด้วย

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า หากแรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ดี ย่อมส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานดีขึ้นไปด้วย พนักงานจะมีความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีส่วนร่วมต่อองค์กร มีความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก ตลอดจนการมีความทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Anand (2014) ซึ่งได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานบริการในบริษัทแห่งหนึ่งที่ประเทศอินเดีย กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของบุคคลในที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ดังนั้นการสร้างสังคมบูรณาการจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะช่วยให้เกิดมิตรภาพในที่ทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดีขึ้น ก่อเกิดเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

5.2.2.5 สิทธิและเสรีภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว จากการวิจัยพบว่า หากแรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความระลึกถึงองค์กร มีส่วนร่วมต่อองค์กรและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก และมีความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jayakumar and Kalaiselvi (2012) ที่กล่าวสรุปว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานรวมถึงการทำให้พนักงานได้มีสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ย่อมทำให้พนักงานอยากมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา มีแรงจูงใจในการทำงานและปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายฝน กล้าเดินดง (2552) ที่กล่าวสรุปว่า สิทธิของพนักงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ทำให้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนได้รับความใส่ใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นำมาซึ่งความภาคภูมิใจและความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากร ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงควรสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Schuler, Beutell and Youngblood (1989) กล่าวว่า การจะได้รับประโยชน์จากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ต้องทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น โดยการผลักดันให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีสิทธิออกเสียง ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และการเคารพสิทธิของพนักงาน สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้พนักงานและองค์กรกลายเป็นหนึ่งเดียวกัน

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า หากแรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานดีขึ้นตามไปด้วย พนักงานจะมีความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีส่วนร่วมต่อองค์กร มี

ความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวก ตลอดจนการมีความทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยชีวิตการทำงานของแรงงานก่อสร้างในประเทศอินเดียของ Karthikeyan, Devi and Mirudhubashini. (2013) ซึ่งกล่าวสรุปว่า สิทธิและเสรีภาพในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของพนักงาน เพราะหากองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การที่ดีด้วย

5.2.2.6 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของแรงงานต่างด้าว จากการวิจัยพบว่า แม้ในบางครั้งงานจะหนักจนรับประทานอาหารกลางวันไม่ตรงเวลาพัก หรือในบางวันงานที่ทำจะทำให้ร่างกายปวดเมื่อยอ่อนล้าก็ตาม แต่แรงงานต่างด้าวยังคงมองว่างานไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวหรืองานที่ทำนั้นไม่ใช่สิ่งที่สร้างความทุกข์ ด้วยเหตุนี้แรงงานต่างด้าวจึงปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ต้องการมีส่วนร่วมต่อองค์การ มีความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวก ตลอดจนการมีความทุ่มเทในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Gifford, Zammuto and Goodman (2002) ที่ได้กล่าวว่าถ้าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม จะทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขและมีความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นพนักงานไว้ ไม่คิดตัดสินใจลาออกจากงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Towers Perrin Global Workforce Study (2006) ที่กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี พนักงานจะตระหนักถึงเป้าหมายตลอดจนค่านิยมขององค์การ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ นอกจากนี้ทุกคนต้องการเวลาส่วนตัวเพื่อพักผ่อนและมีเวลาในการทำกิจกรรมอื่นๆ ไม่เกิดความเครียดหรือความกดดันในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และมีความมุ่งมั่นทุ่มเทกับงานที่ทำอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Hewitt Associates (2010) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น นอกจากช่วยลดอัตราการลาออก กระตุ้นให้พนักงานทุ่มเททำงานแล้ว ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้พนักงานมีความภาคภูมิใจต่อองค์การ และกล่าวชื่นชมองค์การให้ผู้อื่นฟังอีกด้วย จากที่กล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว นอกจากช่วยสร้างความผูกพันแล้ว ยังทำให้เกิดความสุขกับการทำงาน นำไปสู่ความทุ่มเทในการทำงาน เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Worldatwork (2011) เสนอว่า การพัฒนาชีวิตการทำงานนั้น ต้องทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีความสมดุล โดยเน้นพัฒนาและปรับปรุงใน 7 มิติของชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวก็นับเป็นหนึ่งในมิติที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะการวางระบบงานที่ดี อาทิเช่น วันลาป่วย วันหยุด เป็นต้น จะนำไปสู่การสร้างสมดุลของงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

ส่งผลให้พนักงานมีความสุขกับการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ (2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสมดุลของการทำงานและการดำรงชีวิต โดยทั้ง 2 สิ่งนี้ต้องเป็นไปอย่างสมดุลและมีความสุข และแนวคิดของ Rose et al. (2006) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่ใช่เรื่องที่พิจารณาแค่เพียงผลลัพธ์ของงาน แต่ต้องพิจารณาความพึงพอใจในการทำงานควบคู่ไปด้วย เพราะเมื่อคนทำงานมีความพึงพอใจย่อมมีความสุข และผลลัพธ์ที่เกิดจากความสุขย่อมดีเสมอ

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า หากแรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่ดี ย่อมส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานดีขึ้นไปด้วย พนักงานจะมีความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีส่วนร่วมต่อองค์กร มีความระลึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก ตลอดจนการมีความทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยชีวิตการทำงานของแรงงานก่อสร้างในประเทศอินเดียของ Karthikeyan, Devi and Mirudhubashini (2013) ซึ่งกล่าวสรุปว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของพนักงาน เพราะหากองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่ดี ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่ดีด้วย

จากที่กล่าวในหัวข้อ 5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวทั้งหมดนั้น ซึ่งให้เห็นชัดเจนว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว หากคุณภาพชีวิตในการทำงานดีย่อมส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้มีความระลึกถึงองค์กรเสมอ ต้องการมีส่วนร่วมต่อองค์กรและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก มีความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และมีความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Karthikeyan, Devi and Mirudhubashini (2013), Birjandi et al. (2013) และ Anand (2014) สรุปผลการวิจัยว่า หากคุณภาพชีวิตในการทำงานมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรดีขึ้นด้วย นอกจากนี้จากการวิจัยยังพบว่า แรงงานต่างด้าวมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานสม่ำเสมอ ไม่ใช่เพียงแรงกระตุ้นจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่เป็นเพราะแรงกดดันหรือความจำเป็นของการเป็นผู้นำที่ต้องหาเลี้ยงครอบครัวด้วย จึงทำให้แรงงานต่างด้าวไม่เกียจงาน อดทนทำงานหนัก และต้องรักษาสถานภาพของการเป็นพนักงานในโรงงานนั้นๆ โดยปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557) ที่กล่าวว่า แม้แรงงานพม่าส่วนใหญ่ต้องทำงานหนัก งานสกปรก งานลำบากและงานเสี่ยงอันตราย พวกเขายังคงมีความขยันขันแข็ง อดทนต่อการทำงานหนักสูง มีความรับผิดชอบ เรียนรู้งานได้รวดเร็วและเชื่อฟังดีหัวหน้าเป็นอย่างดี จากที่กล่าวจึงสะท้อนให้เห็นว่าการปรับปรุงพัฒนา

คุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร นำไปสู่การเกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพขององค์กรแล้ว นับเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ตัวองค์กรอีกด้วย ฉะนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สอดคล้องกับทฤษฎี Z ของ Ouchi (1981) ที่กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน เน้นการจ้างงานระยะยาว นำไปสู่หนทางที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร

กล่าวได้ว่าแนวคิดของ Walton (1974), Skrovan (1983) และ Sirgy et al. (2001) เป็นเพียงแนวทางองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเท่านั้น ในโลกของความเป็นจริงไม่มีองค์กรใดที่มีรูปแบบการบริหารเหมือนกันหมด หรือมีพฤติกรรมตลอดจนทัศนคติของพนักงานเหมือนกันหมด พนักงานบางคนอาจเป็นตามทฤษฎี X คือ คนที่เกียจคร้านในการทำงาน หรือพนักงานบางคนอาจเป็นตามทฤษฎี Y คือ คนที่ขยันทำงาน และพนักงานบางคนอาจเป็นได้ทั้งทฤษฎี X และทฤษฎี Y เช่น พนักงานคนหนึ่งต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน แต่บางครั้งเขาขยันทำงานและในบางครั้งเขาขี้เกียจทำงาน จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าการจัดแบ่งประเภทหรือลักษณะของคนทำงาน เพื่อสร้างรูปแบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม ตรงกับความต้องการตลอดจนจิตใจพนักงานให้ทำงานนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ด้วยเหตุนี้เพื่อให้การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงควรศึกษาความต้องการของพนักงาน ศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการทำงาน ศึกษาพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อวางกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรให้เหมาะสมกับรูปแบบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร สอดคล้องกับตารางที่ 2.1 รูปแบบการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แสดงรายละเอียดไว้ในบทที่ 2 ซึ่งให้เห็นชัดเจนว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น นอกจากศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานแล้ว ยังต้องมากจากการศึกษาทัศนคติของพนักงานว่าต้องการอะไรบ้าง ไม่ชอบสิ่งใด และพึงพอใจสิ่งใด ตลอดจนศึกษาพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบกับศึกษารูปแบบการบริหารองค์กรหรือวัฒนธรรมองค์กรด้วย สิ่งเหล่านี้ย่อมทำให้มาตรการคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และมีความเหมาะสมกับรูปแบบการบริหารงานขององค์กรนั้นๆ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรที่ตั้งเป้าหมายไว้

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

5.3.1 แม้จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในภาพรวม (Total Compensation) พบว่า แรงงานพม่าล้วนพึง

พอใจมากกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับความยุติธรรม สะท้อนให้เห็นชัดเจนว่า สถานประกอบการสามารถบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวเรื่องค่าตอบแทนให้มีความเพียงพอและยุติธรรมได้เป็นอย่างดี แต่เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในมิติฐานเงินเดือน (Base Salary) พบว่า แรงงานพม่ายังมีความกังวลในเรื่องของปริมาณงานหรือเงินล่วงเวลา (OT) ที่น้อยลง และค่าครองชีพในประเทศไทยที่สูงขึ้น ส่งผลให้การเก็บออมรายได้บางส่วนเพื่อใช้จ่ายในอนาคตไม่เพียงพอ ด้วยเหตุนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า การปรับขึ้นค่าแรง จึงไม่ใช่ทางออกที่ดีที่สุด แต่ควรปรับค่าครองชีพให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับรายได้ ประกอบกับสถานประกอบการควรมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือค่าใช้จ่ายประเภทอื่นๆ ที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของแรงงานด้วย เช่น อาหารกลางวัน ที่พักพนักงาน รถรับส่ง เป็นต้น เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมยิ่งขึ้น

5.3.2 เนื่องจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเป็นแรงงานระดับปฏิบัติการ ลักษณะการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถให้กับพนักงานจึงเป็นเรื่องของการให้คำแนะนำและฝึกอบรม เพื่อให้สามารถทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มากกว่าการสับเปลี่ยนโยกย้ายไปทำงานตำแหน่งอื่น ส่งผลให้แรงงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถนับเป็นโอกาสของความเจริญก้าวหน้าในงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) ที่กล่าวว่า โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับโอกาสให้รับผิดชอบดูแลงานเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งและความเจริญก้าวหน้าในงาน นับเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ที่เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือเบื่อหน่ายการทำงานไปพร้อมๆ กันด้วย ดังนั้นสถานประกอบการควรมีรูปแบบการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถให้กับพนักงานในเชิงบูรณาการ เน้นการให้คำแนะนำและฝึกอบรมพนักงานให้มีความชำนาญงานมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการกระตุ้นให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เช่น ผลักดันให้พนักงานมีความละเอียดรอบคอบ กล้าตัดสินใจ สามารถแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้นอกจากทำให้รูปแบบการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถให้กับพนักงานไม่น่าเบื่อ ยังสามารถทำให้องค์การเห็นศักยภาพของแรงงานบางบุคคลที่เป็นจุดเด่น และดึงบุคคลเหล่านั้นมาพัฒนาต่อยอด สนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งงานใหม่ เช่น หัวหน้า เป็นต้น นับเป็นหนทางที่ช่วยลดเวลาและลดค่าใช้จ่ายในการเปิดรับสมัครหรือฝึกอบรมพนักงานใหม่ พร้อมทั้งกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงานอีกทางหนึ่งด้วย

5.3.3 ในโลกของความเป็นจริงไม่มีองค์กรใดที่มีรูปแบบการบริหารเหมือนกันหมด และไม่มีองค์กรใดที่มีแต่พนักงานก็ทำงานหรือขยันทำงานทั้งองค์กร ด้วยเหตุนี้จึงไม่มีรูปแบบ

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ตายตัวหรือเป็นสูตรสำเร็จ ฉะนั้นการวิจัยค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมของแรงงานต่างด้าวเพื่อเข้าใจความต้องการ เข้าถึงความรู้สึก และนำไปสู่การพัฒนาพนักงานและองค์กร จึงเป็นหนทางสำคัญที่นำไปให้องค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Kanten and Sadullah (2012) ซึ่งทำการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในมิติของพนักงานออฟฟิศและพนักงานที่ใช้แรงงานของบริษัทแห่งหนึ่งในประเทศตุรกี ผลปรากฏว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานออฟฟิศและพนักงานที่ใช้แรงงาน แต่ระดับความผูกพันของพนักงานออฟฟิศและพนักงานที่ใช้แรงงานมีระดับความผูกพันที่แตกต่างกัน จึงแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่ทำหน้าที่แตกต่างกัน มีความรับผิดชอบแตกต่างกัน มีความต้องการในคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานออฟฟิศและพนักงานที่ใช้แรงงานจึงมีความแตกต่างกัน จากที่กล่าวทั้งหมดสะท้อนให้เห็นว่า หากองค์กรจะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายการตลาด ฝ่ายขาย ฝ่ายผลิต ฝ่ายบัญชี เป็นต้น องค์กรควรเข้าไปศึกษาพฤติกรรมพนักงานในฝ่ายนั้นๆ เพื่อเข้าใจความต้องการ เข้าถึงความรู้สึก และนำไปสู่การพัฒนาพนักงานและองค์กรในฝ่ายนั้นๆ องค์กรไม่ควรวางกรอบแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพเดียวเพื่อเป็นสูตรสำเร็จ แล้วใช้พัฒนากับทุกฝ่ายขององค์กร

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในกลุ่มอาชีพอื่นๆ เช่น กลุ่มแรงงานประมง กลุ่มแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. 2554. **เนื้อหาสถานการณ์คนต่างด้าว.**

ค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน 2558. จาก http://www.m-society.go.th/ewt_news.php?nid=550

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และคณะ. 2556. **แผนยุทธศาสตร์ความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ. 2556-2566.** เอกสารวิจัย เสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ค้นวันที่ 30 ตุลาคม 2558. จาก <http://www.bps.m-society.go.th/uploads/content/download/539681f52ccac.pdf>

กัมปนาท วอขวา. 2555. **ความผูกพันของพนักงานในระบบจ้างเหมาแรงงานต้ององค์กร:**
กรณีศึกษา บริษัท เอชอาร์ ทรานส์ เซอร์วิส จำกัด. การค้นคว้าอิสระ คณะ
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กิตติพงศ์ สุวรรณมาโจ. 2556. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเขตลำปาง.**
ค้นวันที่ 23 มีนาคม 2558 จาก <http://it.nation.ac.th/studentresearch/search.php?id=134>

ขวัญชัย เอี่ยมละออ. 2550. **สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง.**
ปัญหาพิเศษ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จารุพัฒน์ พานิชยิ่ง. 2557 (23 มิถุนายน). **คอลัมน์ เลียบรั้วเลาะโลก** โดย จารุพัฒน์ พานิชยิ่ง ผอ.
ฝ่ายรับประกันการส่งออก ชสน. **ประชาชาติธุรกิจ.** ค้นวันที่ 29 มิถุนายน 2557 จาก
http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1403531896

เดลินิวส์. 2558 (2 พฤษภาคม). **“คูสิตโพล” ผู้ใช้แรงงานขอขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำ รายได้ไม่พอ.** ค้นวันที่
10 พฤษภาคม 2558. จาก <http://www.dailynews.co.th/politics/318384>

ตะวัน สาดแสง. 2548. **สร้างคนสร้างองค์กร : คัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร:
ศ. เอเชียเพรส.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. 2550. **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร:
รัตนไทร.

- ธัญชตรา สมักรจิตร และกฤษ จรินทร์. 2555. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตภัณฑ์อาหารแห่งหนึ่งในเครือข่ายพัฒนาวิบูล อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี. **RMUTT Global Business and Economics Review วารสารวิชาการการบริหารธุรกิจและเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. 7, 2 (พฤศจิกายน): 40-52.
- ธีรินทร์ มะระกานนท์. 2558. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในจังหวัดลพบุรี. **วารสารวิชาการและวิจัย มทร.** ค้นวันที่ 5 พฤษภาคม 2558. จาก http://repository.rmutp.ac.th/bitstream/handle/123456789/1641/IRD_58_134.pdf?sequence=1
- นิสคารก์ เวชยานนท์. 2551. **มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: กราฟิโกซิสเต็มส์.
- นพพร พงศ์พิทักษ์. 2557. **วิถีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิติ ศรีแสงนาม. 2556. **แรงงานข้ามชาติกับประชาคมอาเซียน**. ค้นวันที่ 25 ตุลาคม 2558 จาก <http://www.thai-aec.com/802>
- พรรัชช ละลายบาป. 2550. **ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภค-บริโภค. การศึกษาอิสระ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.
- พันธุ์รับ ราชพงศา. 2557. **แรงงานไร้ฝีมือ คือ ผู้สร้างชาติ สร้างอาเซียน**. ค้นวันที่ 20 ธันวาคม 2557 จาก http://www.itd.or.th/wp-content/uploads/2015/05/20141113-ar_unskilled-labor-asean.pdf
- โพสต์ทูเดย์. 2558 (17 มีนาคม). **ผลสำรวจค่าครองชีพคนไทยก.พ.พบ1ใน3รายได้ไม่พอจ่าย**. ค้นวันที่ 20 เมษายน 2558. จาก <http://www.posttoday.com/biz/gov/353855>
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. 2555. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากรที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย)**. ค้นวันที่ 5 มีนาคม 2558. จาก http://mpa.krirk.ac.th/Thesis/24-27/doc_10.doc
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. 2555. **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยประชากรสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศักดิ์นา นัตรกุล ณ อุรุยา. 2553. **อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 : ทำไมต้องให้สัตยาบัน?**. ค้นวันที่ 5 มีนาคม 2558. จาก <http://library.fes.de/pdf-files/bycros/thailand/07973.pdf>

- สายฝน กล้าเดินคง. 2552. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. ค้นวันที่ 7
เมษายน 2558. จาก [http://dllibrary.spu.ac.th:8080/dspace/bitstream/123456789/
2884/1/52%20%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%9D%E0%B
8%99.pdf](http://dllibrary.spu.ac.th:8080/dspace/bitstream/123456789/2884/1/52%20%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%9D%E0%B8%99.pdf)
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549. การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร.
วารสารข้าราชการ. 51, 3 (พฤษภาคม-มิถุนายน): 9-12.
- สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ และสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2553. บทความ
อาเซียน. ค้นวันที่ 25 ตุลาคม 2558. จาก [http://www.bic.moe.go.th/newth/
index.php?option=com_k2&view=itemlist&task=category&id=167:
asean&Itemid=294](http://www.bic.moe.go.th/newth/index.php?option=com_k2&view=itemlist&task=category&id=167:asean&Itemid=294)
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙. ค้นวันที่ 20
เมษายน 2558. จาก [http://www2.oae.go.th/EVA/download/Plan/Summary
Plan11_thai.pdf](http://www2.oae.go.th/EVA/download/Plan/SummaryPlan11_thai.pdf)
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. 2557ก. วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่ว
ราชอาณาจักรประจำปี 2557. ค้นวันที่ 10 พฤศจิกายน 2558. จาก [https://www.m-
society.go.th/article_attach/14050/17885.pdf](https://www.m-society.go.th/article_attach/14050/17885.pdf).
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. 2557ข. สถานการณ์แรงงานต่างด้าวเดือนพฤษภาคม ปี 2557.
ค้นวันที่ 13 มิถุนายน 2557. จาก <http://wp.doe.go.th/wp/index.php/th/>
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. 2552. กรอบพหุภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ. ค้นวันที่ 3 พฤศจิกายน 2558 จาก
<http://library.nhrc.or.th/ulib/document/Fulltext/F05861.pdf>.
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศและคณะทำงานร่วมขององค์การสหประชาชาติในประเทศไทย.
2556. การประเมินการคุ้มครองทางสังคมจากการรักษาหรือระดับชาติ เพื่อก้าวสู่
ฐานการคุ้มครองทางสังคมภายใต้บริบทของประเทศไทย. ค้นวันที่ 4 พฤศจิกายน
2558 จาก www.unicef.org/thailand/tha/ILO_TH.pdf
- อภิชาติ จำรัสสุทธิรงค์, จรัมพร โห้ลายอง และ กัญญา อภิพรชัยสกุล. 2553. ชีวิตความเป็นอยู่ของ
แรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2553. ค้นวันที่ 28
ตุลาคม 2557 จาก [http://www2.ipsr.mahidol.ac.th/ConferenceVII/Download/2011-
Article-08.pdf](http://www2.ipsr.mahidol.ac.th/ConferenceVII/Download/2011-Article-08.pdf)

- Alfes, Kirsten; Truss, Catherine; Soane, Emma; Reess, Ohri and Godenby, Mark. 2010. Creating an Engaged Workforce Findings from The Kingston Employee Engagement Consortium Project. **Chartered Institute of Personnel and Development**. Retrieved April 17, 2015 from http://www.cipd.co.uk/NR/rdonlyres/DD66E557-DB90-4F07-819887C3876F3371/0/Creating_engaged_workforce.pdf
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. 1990. Organizational Socialization tactics : A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation. **Academy of Management Journal**. 33, 4 (December): 847-836.
- Anand, Ashwini, R. 2014. Quality of Work Life Evaluation Among Service Sector Employees. **IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)**. Retrieved March 20, 2015 from <http://iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue9/Version-1/A016910112.pdf>
- Aon Hewitt. 2011. **Trends in Global Employee Engagement**. Retrieved March 21, 2015 from http://www.aon.com/attachments/thought-leadership/Trends_Global_Employee_Engagement_Final.pdf
- Barnard, Chester I. 1938. **The Function of the Executive**. Cambridge: Harvard University Press.
- Becker, Howard S. 1960. Notes on the Concept of Commitment. **American Journal Sociology**. 66, 1 (April): 32-40.
- Birjandi, M; Birjandi, H and Ataei, M. 2013. The Relationship between the Quality of Work Life and Organizational Commitment of the Employees of Darab Cement Company: Case Study In Iran. **International Journal of Economics, Business and Finance**. Retrieved December 17, 2014. From http://www.ijebf.com/IJEBF_Vol.%201,%20No.%207,%20August%20%202013/The%20relationship%20between.pdf.
- Bright Horizons. 2010. **Enhanced Employee Health, Well-being, and Engagement Through Dependent Care Supports**. Retrieved March 20, 2015 from http://www.brighthorizons.com/email_images/webinar_06232010/enhanced_webinar_06232010.pdf
- Buchanan II, B. 1974. Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. **Administrative Science Quarterly**. 19, 4 (December): 533-546.

- Burke A. 2003. **Employee engagement**. Retrieved September 24, 2014 from http://www.burke.com/eos/prac_EmployeeEngagement.html
- Davis, Louis E. 1977. Enhancing the Quality of Work Life: Development in the United States. **International Labour Review**. 116, 1 (July-August): 53-65.
- Davis, Ralph C. 1951. **Fundamentals to Top Management**. New York: Harper & Row.
- Diener, E. 2003. **Frequently Asked Question (FQA'S) About Subjective Well-being (Happiness and Life Satisfaction)**. Retrieved August 7, 2007 from <http://psych.uiuc.edu/nediener/fag.html>
- Fayol, Henri. 1930. **Industrial and General Administration**. New York: Mc-Graw Hill.
- Gifford, B. D.; Zammuto, R. F. and Goodman, E. A. 2002. The Relationship between Hospital Unit Culture and Nurses' Quality of Work Life. **Journal Healthcare Management**. Retrieved March 4, 2015 from <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/12/314.pdf>
- Greenberg, J. and Baron, R. A. 1995. **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Hackman, R and Suttle, L. J. 1977. **Improving Life at Work : Behavioral Science Approach to Organization Change**. Santa Monica, Calif : Goodyear Publishinh.
- Harter, J. K.; Schmidt, F. L. and Hayes, T. L. 2002. Business-unit-level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: a Metaanalysis. **Journal of Applied Psychology**. 87, 2 (November): 268-279.
- Herzberg, Frederick et al. 1959. **The Motivation of Work**. New York: John Wiley & Sons.
- Hewitt Associates. 2010. **Hewitt Engagement Survey**. Retrieved August 20, 2009 from https://ceplb03.hewitt.com/bestemployers/turkey/pages/emp_eng.html
- The Institute for Employment studies (IES). 2004. **What is Engagement?**. Retrieved March 4, 2015. from <http://www.employment-studies.co.uk/summary/summary.php?id=408>
- Jayakumar, A and Kalaiselvi, K. 2012. Quality of Work Life-an Overview. **International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research**. Retrieved April 4, 2015 from <http://indianresearchjournals.com/pdf/IJMFSMR/2012/October/12.pdf>

- Kanten, Selahattin and Sadullah, Omer. 2012. **An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement Procedia-Social and Behavioral Science**. Retrieved June 10, 2014. from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812034982>
- Kanter, Moss R. 1968. Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. **American Sociological Review**. 33, 4 (August): 499-517.
- Karthikeyan, P, Devi, N and Mirudhubashini, J. 2013. A Study on Employee Engagement in Construction Firms with Special Reference to Coimbatore City. **International Journal of Human Resource Management and Research**. Retrieved April 8, 2015 from http://www.academia.edu/4294648/International_Journal_of_Human_Resource_Management_and_Research_IJHRMR
- Katz, Daniel L. and Kahn, Robert L. 1978. **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed. New York: John Wiley.
- Manion, J. 2003. Joy at Work: Creating a Positive Workplace. **Journal of Nursing Administration**. 33, 12 (December): 652-659.
- March, James A. and Simon, Herbert A. 1958. **Organizations**. New York: John Wiley & Sons.
- March, Robert and Mannari, Hirochi. 1977. Organization Commitment and Turnover: A Prediction Study. **Administrative Science Quarterly**. 22, 1 (March): 57-75.
- Maslow, Abraham H. 1954. **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row Publishers.
- Mayo, Elton. 1933. **The Human Problems of an Industrial Civilization**. Boston: Harvard Business School.
- McGregor, Douglas Murray. 1978. The Human Side of Enterprise. In **Classic of Organization Behavior**, Walter E. Naeemeyer. ed. Oak Park, Illinois: Moore Publishing, Pp.12-18.
- Morrow, P. C. 1983. Concept Redundancy in Organization Research: The Case of Work Commitment. **Academy of Management Review**. 8, 3 (July): 486-500.
- Mowday, R. T.; Porter, L. W. and Steers, R. M. 1982. **Employee Organization Linkages: the Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.

- Muftah, Hend Al and Lafi, Hanan. 2011. Impact of QWL on Employee Satisfaction Case of Oil and Gas Industry in Qatar. **International Scientific Press**. 1 (2): 107-134.
- Mwonjaru Linguli, Linnet. 2013. **Influence Of Work Environment On Employees' Quality of Work Life And Commitment At Devki Steel Mills Limited-Ruiru**. Retrieved April 15, 2015 from <http://erepository.uonbi.ac.ke/bitstream/handle/11295/58929/INFLUENCE%20OF%20WORK%20ENVIRONMENT%20N%20EMPLOYEES%E2%80%99%20QUALITY%20OF%20WORKLIFE%20AND%20COMMITMENT%20AT%20DEVKI%20STEEL%20MILLS%20LIMITED%20RUIRU?sequence=3>
- National Study of the Changing Workforce. 2008. **Work-life Initiatives and Organizational Change: Overcoming Mixed Messages to Move from the Margin to the Mainstream**. Retrieved May 5, 2105 from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3183490/>
- Ouchi, William. 1981. **How American Business Can Meet the Japanese Challenge**. United States: Adison- Wesley Publishing.
- Robbins. S. P. 1983. **Organizational Behavior**. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- Rose, Randuan C.; LooSee, B.; Jegak, U. and Khairuddin, I. 2006. Quality of Work Life: Implications of Career Dimentions. **Journal of Social Sciences**. 2 (2): 61-67.
- Schuler, Randall, Beutell, Nicholas J. and Youngblood, Stuart A. 1989. **Effective Personal Management**. 3th ed. Minnesota: Nest Publishing Company.
- Sheldon, Mery E. 1971. Investment and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization. **Administrative Science Quarterly**. 16, 2 (June): 143-150.
- Sirgy, M. J.; Efraty, D.; Siegel, P. and Lee, D. J. 2001. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. **Social Indicators Research**. Retrieved March 18, 2015 from <http://proquest.umi.com/pqdweb?RQT=309&VInst=PROD&VName=PQD&VType=PQD&Fmt=2&did=000000082634496&clientId=61836.,1999>
- Skrovan, D. (Ed.). 1983. **Quality of Working Life: Perspectives of Business of and the Public Sector**. Reading and Massauchette: Addison-Westery Publishing.

- Srivastava, Shefali and Kanpur, Rooma. 2014. A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. **IOSR Journal of Business and Management**. Retrieved March 18, 2015 from <http://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=556f34f75e9d977c9c8b45d8&assetKey=AS%3A273791366696964%401442288356606>
- Steers, Richard M. 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 22, 1 (March): 46-56.
- Strellioff, W. K. 2003. (December, 12). **Engaged Employees (Online)**. Retrieved March 18, 2015 from <http://bcauditor.com/PUBS/2002-03/Report1/sec2.htm> UTH.
- Taylor, Frederick W. 1911. **Scientific Management**. New York : Harper and Brathers.
- Towers Perrin Global Workforce Study. 2006. **Ten Steps to Creating an Engaged Workforce: Key European Finding**. Retrieved August 20, 2009 from <http://www.towersperrin.com>
- Uni Assignment Centre. 2015. **Quality Of Work Life And Employee Engagement Management Essay**. Retrieved April 8, 2015 from <http://www.uniassignment.com/essay-samples/management/quality-of-work-life-and-employee-engagement-management-essay.php>
- Walton, Richard, E. 1974. Improving the Quality of Work Life. **Harvard Business Review**. 52, 3 (May- June): 12-15.
- Weber, Max; Handerson, A. M. and Parsons, Talcott. 1947. **The Theory of Social and Economic Organization**. New York: Oxford University Press.
- Worldatwork. 2011. **Seven Categories of Work-Life Effectiveness**. Retrieved October 10, 2015 from http://www.awlp.org/pub/work-life_categories.pdf
- Zeraatgar Booranie, Ome Kolsom. 2012. An Evaluation of Relationship between Quality of Working Life and Organizational Commitment of Employees in SHAHIDHASHEMINEGAD Gas Refinery Company, KHANGIRAN, SARAKHS (Based on Panel Model and Gould). **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**. Retrieved March 14, 2015 from <http://journal-archieves24.webs.com/504-512.pdf>

Zigarmi, Drea; Houson Dobie; Witt, David and Diehl, Jim. 2011. **Employee Work Passion.**

Retrieved October 10, 2014 from http://www.kenblanchard.com/img/pub/blanchard_employee_passion_vol_3.pdf

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน
กรณีศึกษา: แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โรงงานผลิตอาหาร
อาหารกระป๋องและอาหารแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ช่องว่างหรือข้อความที่ตรงกับความจริงหรือตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

(1.1) เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

(1.2) อายุ.....ปี

(1.3) ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1. ไม่ได้เรียนหนังสือ

☐ 2. ประถมศึกษา

☐ 3. มัธยมศึกษาตอนต้น

☐ 4. มัธยมศึกษาตอนปลาย

☐ 5. สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

โปรดระบุ.....

(1.4) สถานภาพ

☐ 1. โสด

☐ 2. สมรส

☐ 3. หย่า/หม้าย

(1.5) ประสบการณ์ทำงานในโรงงานแห่งนี้.....ปี

(1.6) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ช่องว่างหรือข้อความที่ตรงกับความจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.1 ค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
1.2 ค่าจ้างที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าครองชีพในเมืองไทย					
1.3 ท่านได้รับสวัสดิการต่างๆจากที่ทำงานเป็นอย่างดี					
1.4 ท่านสามารถเก็บออมรายได้บางส่วนไว้เพื่อใช้จ่ายในอนาคตได้					
1.5 เมื่อเปรียบเทียบกับโรงงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ค่าจ้างที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม					
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย					
2.1 สถานที่ทำงานของท่านเอื้อต่อสุขภาพ					
2.2 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่าน มีความปลอดภัยเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน					
2.3 สถานที่ทำงานของท่านมีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันภัยคุกคาม เช่น อุปกรณ์ดับเพลิง สัญญาณเตือนภัย เป็นต้น					
2.4 เมื่อเจ็บป่วยท่านมีสิทธิได้รับการดูแลรักษาโดยใช้บัตรประกันสังคม					
2.5 สถานที่ทำงานของท่าน มีการจัดพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานไว้อย่างเหมาะสม เช่น ที่พักผ่อนในชั่วโมงทำงาน น้ำดื่ม ห้องสุขา โรงอาหาร เป็นต้น					
3. โอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง
3.1 ท่านมีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ					
3.2 งานที่ท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนา ความรู้และความสามารถ					
3.3 นายจ้าง/หัวหน้างานถามถึงปัญหาในการ ทำงานเสมอ					
3.4 ท่านมีโอกาสได้สับเปลี่ยนโยกย้ายไป รับผิดชอบงานในลักษณะ/ฝ่ายอื่น					
3.5 นายจ้าง/หัวหน้างานให้คำแนะนำวิธีการ ทำงานให้ท่านเสมอ					
3.6 สถานที่ทำงานมีการจัดการฝึกอบรมการ ทำงาน					
4. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น					
4.1 นายจ้าง/หัวหน้างานให้คำปรึกษาและ ช่วยเหลือท่าน					
4.2 ท่านกับนายจ้าง/หัวหน้างานมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
4.3 เพื่อนร่วมงานของท่านมีน้ำใจและให้การ ช่วยเหลือท่านเสมอ					
4.4 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ ดีต่อกัน					
4.5 สถานที่ทำงานของท่านเปิดโอกาสให้ ท่านได้ทำงานเป็นกลุ่ม หรือทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานคนอื่น					
4.6 นายจ้าง/หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ของท่าน ขอมริบและยกย่องให้เกียรติซึ่งกัน และกัน					
5. สิทธิและเสรีภาพในการทำงาน					
5.1 นายจ้าง/หัวหน้างานให้การดูแลท่าน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกับเพื่อน ร่วมงานคนอื่นๆ					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง
5.2 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเท่าเทียมกับ เพื่อนร่วมงานคนอื่น					
5.3 สถานที่ทำงานของท่านระบุค่าจ้างประจำ ค่าจ้างล่วงเวลา ค่าชดเชยต่างๆที่ชัดเจน					
5.4 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพใน สิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่อง ส่วนตัวของท่าน					
5.5 นายจ้าง/หัวหน้างานของท่านให้ความ เคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายใน เรื่องส่วนตัวของท่าน					
6. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
6.1 ท่านมีเวลาพักผ่อนและเวลาส่วนตัวใน แต่ละวันเกิน 8 ชั่วโมง					
6.2 ท่านมีเวลาส่วนตัวและพักผ่อนใน วันหยุด					
6.3 การปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว					
6.4 ในวันทำงานท่านได้รับประทานอาหาร กลางวันตรงเวลาพัก					
6.5 งานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลให้ท่านเกิด ปัญหาด้านสุขภาพ					
6.6 งานของท่านช่วยให้ท่านมีชีวิตความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ช่องว่างหรือข้อความที่ตรงกับความจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง
1. ความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวก					
1.1 ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงงาน					
1.2 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆหรือโครงการพิเศษของโรงงานเสมอ					
1.3 ท่านภูมิใจที่ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของโรงงาน					
1.4 ท่านอยากแนะนำและชักชวนญาติพี่น้องหรือเพื่อนมาทำงานในโรงงานแห่งนี้					
1.5 ท่านมักกล่าวถึงแต่เรื่องดีขององค์การให้ผู้อื่นฟังเสมอ					
2. ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป					
2.1 ท่านรู้สึกผูกพันและต้องการทำงานในโรงงานแห่งนี้ให้นานที่สุด					
2.2 ท่านไม่คิดไปทำงานที่อื่นเพื่อให้ได้เงินเดือนมากกว่านี้					
2.3 ทุกคนในโรงงานแห่งนี้มีความหมายหรือความสำคัญต่อชีวิตของท่าน					
2.4 ท่านมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงงานแห่งนี้					
2.5 ท่านคิดว่าที่ทำงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิตท่าน					
3. ความทุ่มเทในการทำงาน					
3.1 ท่านยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดเสมอ					
3.2 ท่านมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่					

คำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง
3.3 ท่านมีความสุขกับการทำงาน					
3.4 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้น					
3.5 ท่านเต็มใจสอนงานเพื่อนร่วมงาน และช่วยเหลืองานของโรงงาน แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน					
3.6 ถึงแม้ว่าเลิกงานแล้ว ท่านจะทำงานจนกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จ					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – ชื่อสกุล

เสริมขวัญ วงศ์ตลาดขวัญ

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปลาย โรงเรียนสตรีวัดระฆัง
ปีที่สำเร็จการศึกษา 2550

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร
คณะวิทยาการจัดการ สาขาวิชาการจัดการชุมชน
ปีที่สำเร็จการศึกษา 2554

ผลงาน

หนังสือเรื่องรอบด้านการจัดการ ภาค 2
ตอน บ้าน ณ บางขุนไทร (หน้า 27-40)
มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะวิทยาการจัดการ
เดือนพฤษภาคม 2553, บริษัท ดี กรีน จำกัด, กรุงเทพฯ

สารนิพนธ์เรื่องกระบวนการกลายเป็นโสเภณีของหญิงต่างด้าว
ชาวพม่า กรณีศึกษา: ชุมชนปากคลอง อำเภอเมือง จังหวัด
ระนอง ปี 2554

ประสบการณ์ทำงาน

ปี 2556 - 2557
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ขายของโครงการ
บริษัท บี ฮาร์โมนี พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ปี 2558
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่การตลาด (แผนกความงามและสปา)
บริษัท สยาม เจมส์ กรุ๊ป จำกัด