

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวลูส์ พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด
Quality of Work Life Affect on Work Satisfaction of Foreign Workers in
Innovalues Precision (Thailand) Co., Ltd.

ธัญญานันท์ วัฒนยวารวพงศ์* และจันทิมา เอกวงษ์

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พระนครศรีอยุธยา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว ศึกษาระดับความพึงพอใจในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวลูส์ พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า แรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวลูส์ พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความพึงพอใจในงาน

Abstract

The purposes of this research were to study the level of quality of work life for foreign workers, study the level of work's satisfaction and study the relation between quality of work life and work's satisfaction of foreign workers. The research sample was selected by a convenience sampling comprised of 140 persons. The statistics for analysis in this research were frequency, percentage, average, standard derivation and multiple regressions. A significance level of 0.05 was defined in hypothesis test.

The result of this research showed high level for quality of work life of foreign workers at Innovalues Precision (Thailand) Co., Ltd., and the high level of work's satisfaction. It also found the social integration affects work's, adequate and fair compensation and the health and safety at workplace affect work's satisfaction of foreign workers with a significance level of 0.05

Key words: Quality of work life, Work's satisfaction

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน

1. บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

จากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมทำให้ธุรกิจขยายตัวเป็นอย่างมาก ส่งผลให้ความต้องการใช้แรงงานมากขึ้น แรงงานต่างด้าวจึงเข้ามามีบทบาทในปัจจุบัน ซึ่งนับเป็นผลดีกับธุรกิจที่ต้องการแรงงานจำนวนมากหรือธุรกิจที่ประสบปัญหาไม่สามารถจ้าง

แรงงานคนไทยได้ การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันด้านต้นทุนค่าแรงงานราคาถูก ซึ่งผู้ประกอบการต่าง ๆ ยอมรับว่ามีความสำคัญกับธุรกิจเป็นอย่างมากบางแห่งถือว่าแรงงานต่างด้าวเป็นกำลังการผลิตหลักขององค์กร ดังนั้นผู้ประกอบการจึงควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถทำงานกับองค์กรได้นานที่สุดและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นสิ่งหนึ่งซึ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุในการทำงานให้น้อยลง การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน มีขวัญและกำลังใจดี เกิดความผูกพันต่อองค์กร

บริษัท อินโนแวลูส์ พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด เป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และชิ้นส่วนประกอบเครื่องยนต์ มีพนักงานซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว คิดเป็นร้อยละ 58 ของแรงงานทั้งหมด ลักษณะการทำงานเป็นการผลิตชิ้นส่วนโลหะจากเครื่องจักรกลอัตโนมัติที่ต้องใช้แรงงานและต้องสัมผัสกับน้ำมันหล่อลื่นและน้ำมันกันสนิมตลอดเวลา ทำให้บริษัทเลือกใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า เพราะมีความขยัน อดทนไม่เกียจงาน เชื้อเพลิงหัวหน้างาน อัตราการขาด ลา มาสาย และการลาออกน้อยมาก ส่งผลให้บริษัทสามารถควบคุมต้นทุนค่าแรงงานได้เป็นอย่างดี และเป็นผลดีกับวางแผนการกำลังผลิตทั้งระยะสั้นและระยะยาวแรงงานต่างด้าวมียุทธศาสตร์ที่ดีในการทำงานจึงเป็นที่ต้องการของธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในประเทศไทย ทำให้แรงงานต่างด้าวมียากเลือกในการทำงานมากขึ้น หากแรงงานต่างด้าวโยกย้ายไปทำงานที่อื่นหรือย้ายกลับถิ่นฐานประเทศบ้านเกิดของตัวเอง จะส่งผลกระทบต่อการประกอบธุรกิจและอุตสาหกรรมในประเทศค่อนข้างมาก ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตรงกับความต้องการของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการด้านแรงงานของบริษัท ซึ่งจะเป็แนวทางในการป้องกันปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว

1.2.2 ศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว

1.2.3 ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวลูส์ พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

1.3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

1.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

1.3.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

1.3.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าของบริษัท อินโนแวลูส์ พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 215 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล คือ จำนวน 140 คน

1.4.2 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่ใช้ในการศึกษา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1.4.3 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนเวตส์ พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

1.5 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1.5.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายที่กว้างนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลากหลาย ดังนี้

Walton (1973) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม

สินชัย ฉายศรีศรี (2544) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลที่มีต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมการทำงาน เป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุข เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

สุพรรณ ปทุมวัน (2544) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตที่มีต่องานและทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกัน ถ้าพนักงานได้รับตอบสนองความต้องการจะเกิดความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร

1.5.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ มี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

Huse and Comings (1985) ได้เสนอลักษณะสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมี 8 ด้าน ดังนี้

รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัย โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน การบริหารงานที่มีความเป็นธรรมและเสมอภาค ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่เป็นส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กร

1.5.3 ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

Store (2005) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับทัศนคติและความรู้สึกทางบวกของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ประเมินภาพรวมจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เงินเดือน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ การควบคุมดูแล เพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน การสื่อสาร และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

ณัฐภา กริริธัญ (2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติความรู้สึกในทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เป็นแรงผลักดันทำให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ณัฐพันธ์ เชนนนท์ (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพึงพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน

1.5.4 ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

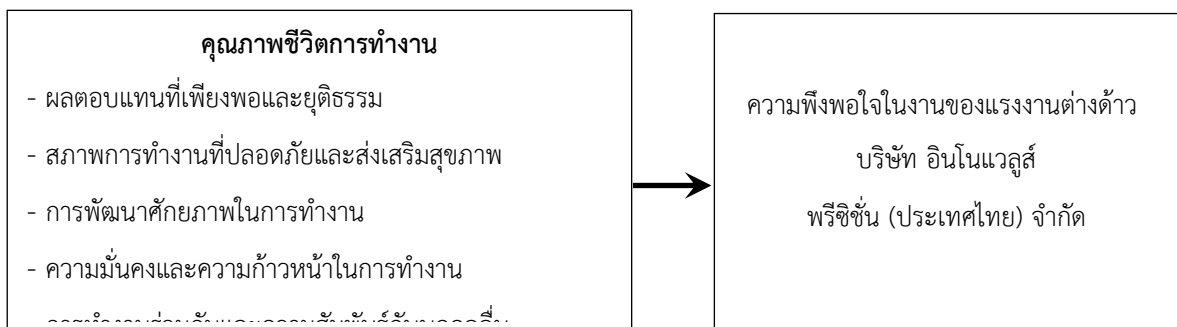
ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยที่ดีเป็นเครื่องจูงใจ ย่อมทำให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้สู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอธิบายความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

ซาโรช ไสยสมบัติ (2543) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้ที่สร้างควมพอใจจึงควรอย่างยิ่งที่จะศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อได้แนวทางพัฒนาการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

Davis and Newstom (1985) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กรรวมทั้งเสริมสร้างวินัยที่ดี

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวลูส์ พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายผลิตที่เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าของ บริษัท อินโนแวลูส์ พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 215 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามหลักการคำนวณของ Taro Yamane ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยไม่อาศัยความน่าจะเป็นด้วยการแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่ได้กำหนดไว้

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และวรรณกรรมเกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ตอนที่ 3 เป็นคำถามวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ตอนที่ 4 เป็นการให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ลักษณะของคำถามตอนที่ 2 และ 3 ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินข้อความตามระดับความคิดเห็น โดยการสร้างแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's Rating Scale ลักษณะการประเมินจะมี จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยในแต่ละระดับมีขนาดระยะช่วง คือ 0.80 ซึ่งสามารถอธิบายเกณฑ์คะแนนได้ ดังนี้

ค่าคะแนน	4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าคะแนน	3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าคะแนน	2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าคะแนน	2.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าคะแนน	1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ทำการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อให้คำแนะนำ จากการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหาภาษาที่ใช้ มีข้อคำถามทั้งหมด 27 ข้อ ซึ่งทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.50

จากนั้นได้นำไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – Out) กับพนักงานฝ่ายผลิตซึ่งแรงงานต่างด้าวที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามเพื่อการวิจัยนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนบาร์คแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.74 – 0.87 สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อคำถาม	Cronbach's Alpha
1. คุณภาพชีวิตการทำงาน		
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4	0.86
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	5	0.82
การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3	0.74
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	4	0.87
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	5	0.85
2. ความพึงพอใจในงาน	6	0.87

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย ดังนี้ ดำเนินการขอหนังสืออนุมัติเพื่อขอแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลจาก คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ นำแบบสอบถามฉบับภาษาไทยที่ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ไปแปลเป็นภาษาพม่าโดยล่ามผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาพม่าและภาษาไทย และได้แปลแบบสอบถามย้อนกลับเป็นภาษาไทยอีกครั้งเพื่อตรวจสอบการใช้ภาษา เพื่อให้แบบสอบถามทั้งสองภาษามีความถูกต้องตรงกัน จากนั้นแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน แล้วทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่พนักงานได้ให้ข้อมูลไว้ มาตรวจสอบความถูกต้องและลงรหัส บันทึกข้อมูล ทำการวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนเวลูส์ พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้สถิติ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

3. ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวลูส์ พีริซันซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของแรงงานต่างด้าว

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 62.15 และเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.85 ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 40.71 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 อายุระหว่าง 20 – 25 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86 และอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.43

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 60.71 รองลงมาคือ ระดับประถมศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.86 และระดับอนุปริญญา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.43

สถานภาพการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือ โสด จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86 และหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.14

อายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 72.14 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.57 อายุการทำงานตั้งแต่ 7 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.86 และอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.43

รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 12,001– 15,000 บาท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 62.86 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 9,001– 12,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86 ส่วนรายได้น้อยกว่า 9,000 บาทและรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน คือ อย่างละ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 07.14

3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวลูส์ พีริซันซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.78	0.70	มาก
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.73	0.62	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.72	0.78	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.59	0.54	มาก
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	4.12	0.54	มาก
เฉลี่ย	3.78	0.51	มาก

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวลูส์ พีริซันซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.12$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.78$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.73$) ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$) และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.59$)

3.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวลูส์ พีริซันซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน	4.18	0.59	มาก
2. ทีมทำงานเพื่อบริษัทอย่างเต็มความสามารถ	4.23	0.64	มาก
3. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.67	มาก
4. มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทแห่งนี้	4.15	0.71	มาก
5. มีความสุขในการทำงานและรักในงานที่ทำ	3.84	0.73	มาก
6. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.91	0.69	มาก
เฉลี่ย	4.02	0.50	มาก

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวลูส์ พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทีมทำงานเพื่อบริษัทอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.23$) มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.18$) มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.15$) รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 3.91$) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.84$) และมีความสุขในการทำงานและรักในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.84$)

3.4 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวลูส์ พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความพึงพอใจในงาน		t	p – value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย (β)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
	ค่าคงที่ (a)	1.29		
1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.21	0.06	2.40	0.01*
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.20	0.06	2.54	0.01*
3. การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	0.13	0.05	1.63	0.11
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.08	0.07	1.08	0.28
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.39	0.08	4.77	0.00**
R = 0.75 R ² = 0.55 Adjust R ² = 0.53 Std. Error of Estimate = 0.35 F = 32.18				

ผลการวิจัยว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวลูส์ พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้าน การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากการทดสอบด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการทดสอบความเหมาะสมของเส้นถดถอยมีค่าสถิติ F เท่ากับ 32.18 และค่า R² เท่ากับ 0.55 และพิจารณาจากค่า Adjust R² เท่ากับ 0.53 นอกจากนี้ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการประมาณค่าพิจารณาที่ค่า Std. Error of the Estimate

เท่ากับ 0.35 แสดงว่าตัวแปรอิสระร่วมกันอธิบายความพึงพอใจในการทำงานได้ ร้อยละ 53 และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($\beta = 0.39, p < 0.01$) ยอมรับสมมติฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.21, p < 0.05$) ยอมรับสมมติฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.20, p < 0.05$) ยอมรับสมมติฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพภาพในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.13, p > 0.05$) ปฏิเสธสมมติฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.08, p > 0.05$) ปฏิเสธสมมติฐาน

4. สรุปผลและอภิปรายผล

4.1 สรุปผลการวิจัย

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ของแรงงานต่างด้าว

ในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 140 คน ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี ระดับการศึกษาสูงสุด คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย สถานภาพสมรส อายุการทำงานส่วนใหญ่ 4 – 6 ปี มีรายได้ต่อเดือน 12,001 – 15,000 บาท

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนเวลูส์ พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้าน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนเวลูส์ พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทুমเททำงานเพื่อบริษัทอย่างเต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับบริษัทแห่งนี้ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงานและรักในงานที่ทำ

4.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนเวลูส์ พีริซิชั่น(ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ดังนี้ ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานคุณชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนเวลูส์ พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานที่ 1 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ยอมรับสมมติฐาน

4.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวล्यूส์ พีริซันซ์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

4.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวล्यूส์ พีริซันซ์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องมาจากแรงงานต่างด้าวเหล่านี้พอใจในเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับว่ามีความเหมาะสมกับงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้รับอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาและได้รับค่าจ้างอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนพอใจสวัสดิการที่บริษัทจัดให้ เช่น อาหารกลางวัน รถรับส่ง ชุดพนักงาน ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับนี้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันและเพียงพอที่จะส่งเสียให้กับครอบครัวของตนเองที่ประเทศบ้านเกิด เพราะความมุ่งหมายของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นก็เพื่อมาทำงานหารายได้ที่สูงกว่าในประเทศถิ่นฐานของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Glimmer (1996) ได้กล่าวว่า ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง รายได้ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงานการรักษาพยาบาล สวัสดิการ ที่พักอาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพจน์ ประชุมทอง (2556) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย – เยอรมัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล บุญเนกวัฒนา (2551) ได้ศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวล्यूส์ พีริซันซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องมาจากลักษณะการทำงานของบริษัทจะต้องสัมผัสกับเหล็กและน้ำมันกันสนิมตลอดเวลา แรงงานต่างด้าวเหล่านี้มีความขยัน อดทน ไม่เกียจงาน เชื่อฟังหัวหน้างาน ประกอบกับบริษัทได้จัดสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย และจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงานให้กับพนักงาน เช่น หน้ากาก ถุงมือ อย่างเหมาะสมกับสภาพงานที่ทำ รวมทั้งมีการกำจัดของเสีย เช่น น้ำมันที่เหลือใช้และเศษเหล็กอย่างถูกวิธี ตลอดจนมีห้องพยาบาลและยาไว้บริการพนักงานตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โกวิท สะอาดแก้ว (2554) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัชพล บุญเนกวัฒนา (2551) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

4.2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนแวล्यूส์ พีริซันซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องมาจากบริบทการทำงานต่างด้าว คือ ทำงานในบริษัทเพียงชั่วคราวระยะเวลาหนึ่ง ๆ อาจจะเป็น 5 ปีหรือ 10 ปี ซึ่งไม่ได้อยู่แบบถาวรตัวพนักงานเองจึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานเท่าที่ควร ถึงแม้บริษัทมีการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอทั้งจากวิทยากรภายนอกและพนักงานอาวุโสที่มีความเชี่ยวชาญในงานนั้น ๆ ตลอดจนให้พนักงานทำความเข้าใจวิธีการทำงานก่อนลงมือปฏิบัติงานทุกครั้งก็ตาม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรณู สุขฤกษ์กิจ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า การที่บุคลากรมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อตามสาขา

ที่ปฏิบัติงานและส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากการพัฒนาศักยภาพในการทำงานจะส่งผลให้บุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่พนักงานที่ศึกษาเป็นแรงงานต่างด้าวซึ่งไม่สามารถทำงานกับบริษัทได้ตลอดไปจึงไม่ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

4.2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนเวตส์ พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องมาจากพนักงานฝ่ายผลิตที่ศึกษาเป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งไม่สามารถทำงานให้กับบริษัทต่อไป พนักงานเหล่านี้เมื่อถึงเวลาอันสมควรจะย้ายกลับไปยังถิ่นฐานประเทศของตนเอง จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานมากนัก ถึงแม้บริษัทมีการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน ประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งมอบหมายหน้าที่สำคัญให้เสมอ ซึ่งแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ต่างยอมรับว่างานที่ทำมีความมั่นคงในอนาคต ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจจิมา บำเพ็ญบุญ (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานกลุ่ม Gen Y ผลการวิจัยพบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านโอกาสเลื่อนตำแหน่ง ด้านความสำเร็จในอาชีพ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงิน ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานที่ศึกษาเป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งไม่สามารถทำงานกับบริษัทในระยะเวลายาวนานได้จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

4.2.5 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนเวตส์ พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องมาจากแรงงานต่างด้าวเหล่านี้นับถือศาสนาพุทธ และถิ่นฐานเดิมมีที่ตั้งติดกับประเทศไทย เพราะฉะนั้นความเชื่อและการดำเนินวิถีชีวิตจึงไม่แตกต่างกับพนักงานคนไทยมากนัก ประกอบกับคนไทยมีอุปนิสัยที่เป็นมิตร มีความเอื้ออารีต่อผู้อื่น จึงทำให้พนักงานที่เป็นคนไทยและแรงงานต่างด้าวมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แรงงานต่างด้าวจึงได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ให้ความเป็นธรรม ตลอดจนได้เข้าร่วมกิจกรรม ที่บริษัทจัดขึ้นอย่างเสมอ ๆ เช่น งานเลี้ยงประจำปี งานกีฬา งานวันสงกรานต์ งานทำบุญตักบาตร ซึ่งสอดคล้องกับ Glimmer (1996) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางสังคม ด้านความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือการให้สังคมยอมรับตนส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพจน์ ประชุมทอง (2556) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์ (2556) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ทำให้ทราบถึงปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าว บริษัท อินโนเวตส์ พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

4.3.1 ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการแรงงาน เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และเป็นแนวทางการธำรงรักษาแรงงานต่างด้าวให้ทำงานกับบริษัทต่อไป

4.3.2 สถานประกอบการอื่น ๆ ที่มีแรงงานต่างด้าวสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารแรงงานต่างด้าวของตนให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งจะเป็นผลดีในการดำเนินงานของสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในลักษณะงานอื่น ๆ หรือเขตอุตสาหกรรมอื่น ๆ
2. ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว
3. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวแบบเชิงลึกด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ
4. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่น ๆ เช่น ลาว กัมพูชา เวียดนาม

เอกสารอ้างอิง

- [1] สิ้นชัย ฉายรัศมี, 2544, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพฯ และศูนย์ควบคุมการจราจรทางอากาศ, บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
 - [2] สุพรรณ ปทุมวัน, 2544, “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
 - [3] ณัฏฐา กริทธิรัฐ, 2550, “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 - [4] ญัฐพันธ์ เจริญนนท์, 2552, พฤติกรรมองค์กร, ซีเอ็ดยูเคชั่น.
 - [5] สาโรช ไสยสมบัติ, 2543, “ความพึงพอใจในการทำงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม.
 - [6] สุพจน์ ปะชุมทอง, 2556, “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันไทย – เยอรมัน.” วารสารการเงินการลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 3 : ฉบับที่ 4, 32 – 47.
 - [7] รัชพล บุญเนกวัฒนา, 2551, “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 - [8] โกวิท สะอาดแก้ว, 2554, “การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตประกอบการสยามอีสเทิร์นอินดัสเตรียลพาร์ค จังหวัดระยอง.” ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
 - [9] เรณู สุขฤกษ์กิจ, 2554, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
 - [10] อัจจิมา บำเพ็ญบุญ, 2559, “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน Gen Y.” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติเซนต์มาร์ต.
 - [11] ฐิติมา เสริมวิวัฒน์วงศ์, 2556, “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบัญชีการเงินของบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมีแห่งหนึ่ง.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [1] Walton, R.E., 1973, Quality of Working Life : What is It?. Sloan Management Review.
 - [2] Huse, F. and Commings 1985, T.G. Organization development and change. 2nded, Minnesota : West.
 - [3] Stone, R.J., 2005, Human Resource Management, 3rded., New York : John Wiley and Sons.
 - [4] Davis, K. and Newstrom, J.W., 1985, Human Behavior at Work : Organization Behavior, New York : McGraw – Hill.
 - [5] Gilmer, B. and Haller, V., 1996, Industrial Psychology, 2nded, New York : McGraw – Hill.