

**ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า
ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการ**
**Factors affecting quality of work life of Burmese migrants
in Bang Phli Industrial Estate , Samut Prakan Province**

วิชัยรัตน์ หงษ์ทอง¹ วรณารณ แสงมณี² และณัฐวุฒิ โรจน์นิตติกุล³
Wichairat Hongthong¹, Worranard Sangmanee² and Nuttawut Rojniruttikul³

¹ นักศึกษาหลักสูตร บธ.ม (บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

² รองศาสตราจารย์ ³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและการจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

wat0329@hotmail.com, ksworana@kmitl.ac.th, and krnutaw@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างคือ แรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยขนาดตัวอย่างจำนวน 380 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี อยู่ในระดับค่อนข้างดี
- 2) การสื่อสาร บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนา มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการได้ร้อยละ 71.9

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน แรงงานชาวพม่า การสื่อสาร บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ

Abstract

This research aims 1) to study the quality of work life of Burmese migrants in Bang Phli Industrial Estate, Samut Prakan Province, and 2) to examine the factors affecting quality of work life of Burmese migrants in Bang Phli Industrial Estate, Samut Prakan Province. The sample is Burmese migrants working in Bang Phli Industrial Estate, Samut Prakan Province. The data were collected through questionnaires from 380 respondents by a simple random sampling method. The statistics used in the study were percentage, arithmetic means, and standard deviation. Multiple-Linear Regression was used for hypothesis testing. The research showed that

- 1) The quality of work life of Burmese migrants in Bang Phli Industrial Estate was fairly good.
- 2) Communication, organization climate, organization support, and training and development could affect the quality of work life of Burmese migrants in Bang Phli Industrial Estate, Samut Prakan Province. All independent variables could explain the variation in quality of work life of Burmese migrants in Bang Phli Industrial Estate, Samut Prakan Province at 71.9%.

Keywords : Quality of work life; Burmese migrants; Communication; Organization climate; Organization support

1. บทนำ

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations : ASEAN) หรือ ประชาคมอาเซียน เป็นเป้าหมายการรวมตัวกันของประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ ประกอบด้วย ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา และบรูไน เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองและขีดความสามารถการแข่งขันของอาเซียนในเวทีระหว่างประเทศ รวมถึงให้อาเซียนมีความแข็งแกร่ง มีภูมิคุ้มกันที่ดี ในการรับมือกับปัญหาใหม่ ๆ ระดับโลก ซึ่งในภาคอุตสาหกรรม มีความต้องการแรงงานมากสำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างประเทศไทย

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตของไทย จะรุนแรงกว่าประเทศอื่นในอาเซียนถึง 3 เท่า ตัวเลขนี้เป็นผลสำรวจของธนาคารโลก ที่ทำการเก็บข้อมูลของธุรกิจในประเทศต่างๆ ทั่วโลกจำนวน 130,000 แห่ง จาก 135 ประเทศ ซึ่งรวมไปถึงประเทศในอาเซียน 7 ประเทศ ได้แก่ ไทย มาเลเซีย ลาว กัมพูชา เวียดนาม ฟิลิปปินส์ และอินโดนีเซีย หนึ่งในประเด็นที่ทำการสำรวจ คือ ร้อยละของธุรกิจที่ประสบกับการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ จนกลายเป็นอุปสรรคในการทำธุรกิจ(องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน Asean Economic Community : AEC) ที่มา: องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ข้อมูล ณ 29 เมษายน 2555) [1]

ผลสำรวจของธุรกิจที่อยู่ในภาคการผลิต พบว่า ธุรกิจในประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมากเป็นอันดับ 1 คิดเป็น 38.8% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาคือประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีปัญหานี้ 20.2% และประเทศที่ประสบปัญหาน้อยที่สุด คือ อินโดนีเซีย ที่มีเพียง 4.5% เท่านั้น หากนำข้อมูลของประเทศต่างๆ ในอาเซียนมาคำนวณค่าเฉลี่ย โดยไม่นับประเทศไทยรวมอยู่ด้วย จะพบว่า โดยเฉลี่ยแล้วธุรกิจของประเทศในกลุ่มอาเซียนที่พบกับปัญหาขาดแคลนแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม คิดเป็น 12.6% ของธุรกิจทั้งหมดที่มีอยู่ในประเทศ นั่นแสดงว่า ความรุนแรงของปัญหานี้ในประเทศไทย สูงกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศอื่นในอาเซียนถึง 3 เท่า และถ้าเทียบกับอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นคู่แข่งที่น่ากลัวของเราแล้ว ปัญหาของเรารุนแรงกว่าถึง 8 เท่า (องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน Asean Economic Community : AEC ข้อมูล ณ 29 เมษายน 2555) [1]

ปัจจุบันในประเทศไทยมีแรงงานชาวพม่าเข้าทำงานในประเทศไทยถึงร้อยละ 82 ของจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด ซึ่งจากตัวเลขข้อมูลที่ได้มานั้น หากมาคำนวณแล้วแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่คือแรงงานพม่า ถ้าคิดเป็นตัวเลขแรงงานพม่าที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทั้งที่เป็นแรงงานถูกกฎหมายและผิดกฎหมายอยู่ที่ประมาณ 953,145 คน ถือว่าเป็นตัวเลขที่สูงมากเมื่อเทียบกับแรงงานต่างด้าวทั้งหมดในประเทศไทยที่มา : จากศูนย์ข้อมูลลาว มหาวิทยาลัยขอนแก่น และสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2555 สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว) [2] การเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีทั้งแรงงานงานชาวพม่าที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย ซึ่งในอนาคตอุตสาหกรรมในประเทศไทย ต้องอาศัยแรงงานจากแรงงานชาวพม่า ซึ่งเป็นสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้ว่าการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจของประเทศไทย ได้อาศัยแรงงานชาวพม่าส่วนหนึ่งนั้น ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่า จากการที่ประเทศพม่าเปิดประเทศ เศรษฐกิจพม่าเริ่มมีความคึกคักมากขึ้น เข้าสู่ช่วงเศรษฐกิจกำลังโต รายได้กำลังเพิ่ม ทำให้กำลังซื้อของพม่า เข้าสู่จุดที่เหมาะสม จึงไม่น่าแปลกใจว่า มีการลงทุนในกิจการต่างๆ ซึ่งจะทำให้เกิดการจ้างงานในพม่ามากขึ้น ซึ่งอัตราค่าจ้างในประเทศพม่าปัจจุบัน ค่าแรงงานต่อวันในพม่าจ้างอยู่ที่ประมาณ 80 บาท ขณะที่ประเทศไทย 300 บาทต่อวัน ค่าแรงงานในประเทศพม่าถูกกว่าประเทศไทยเกือบ 4 เท่า (ที่มา:สยามธุรกิจ วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2556) [3]

ถ้าหากเศรษฐกิจของประเทศพม่าเติบโตอย่างต่อเนื่อง อัตราการจ้างงานสูงขึ้นเรื่อยๆ ความต้องการแรงงานสูงขึ้นเรื่อยๆ แล้วแรงงานชาวพม่าจะกลับไปยังภูมิลำเนาประเทศบ้านเกิดตัวเองหรือไม่ ทำให้เกิดการศึกษาศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่า

ในปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย 1,162,373 คนเข้ามาอย่างถูกกฎหมาย 989,431คน เข้ามาอย่างผิดกฎหมาย 172,942คน ที่มา : สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน 2555 สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว) [2] ตัวเลขเหล่านี้เป็นที่ยกมาทำให้เกิดการศึกษาด้านแรงงาน โดยใช้เขตพื้นที่ในจังหวัดสมุทรปราการในการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 3 นิคมอุตสาหกรรม ได้แก่ นิคมอุตสาหกรรมบางปู นิคมอุตสาหกรรมบางพลี และนิคมอุตสาหกรรมเอเซีย (สุวรรณภูมิ)

การสร้าง ความพึงพอใจให้พนักงานนั้นถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง สามารถทำได้โดยการกำหนดเงินเดือนค่าจ้างที่สมเหตุสมผล และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีพได้ การจัดหาสวัสดิการที่ดี เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นๆให้กับพนักงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์การ เช่นการร่วมวางแผนงานร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามประเมินผลการขยายขอบเขตงานให้พนักงานได้รับผิตชอบงานใหม่ๆหรืองานที่ท้าทายความสามารถ การเสริมคุณค่าของงานที่พนักงานทำ โดยชี้ให้เห็นว่างานที่เขาทำนั้นเป็นงานที่สำคัญ และเขามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จ การมีระบบสื่อความในองค์การที่มีประสิทธิภาพเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเสริมสร้างศักยภาพของตนเองได้เท่าเทียมกัน มีข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิผล สร้างทัศนคติให้พนักงานรักการทำงานร่วมกัน องค์กรประกอบที่กล่าวมานี้จะทำให้พนักงานรู้สึกรักหน่วยงาน และทุ่มเทความสามารถในการทำงาน รวมทั้งคิดปรับปรุงงานเพื่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิต

หากต้องการเพิ่มผลผลิตหรือพัฒนาศักยภาพการแข่งขัน ต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความมั่นคงให้กับสังคมตั้งแต่ครอบครัว องค์กรที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกใช้เป็นประกอบอาชีพของตน และประเทศชาติ หากองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพองค์กรนั้นก็จะมีมั่นคง เจริญเติบโต และเมื่อองค์กรเจริญเติบโตมีศักยภาพในการแข่งขัน ประเทศชาติก็จะเจริญเติบโตมีศักยภาพในการแข่งขันกับประเทศอื่นได้อย่างทัดเทียมกัน

เขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี เป็นนิคมอุตสาหกรรมหนึ่งที่ที่น่าสนใจ สำหรับการศึกษาปัญหาเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่า” เพราะ มีสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมทั้งหมด 130 โรงงาน (นิคมอุตสาหกรรมบางพลี) [4]

ดังนั้นในการรับมือสู่การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในด้านตลาดแรงงานเพื่อมุ่งสู่การขยายกำลังการผลิตของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งต้องใช้แรงงานข้ามชาติ เพื่อมาขับเคลื่อนในภาคอุตสาหกรรม การขยายตัวของเศรษฐกิจประเทศไทย จึงได้ทำการ ศึกษากรณีศึกษาโดยใช้แรงงานชาวพม่าที่ทำงาน ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี ซึ่งถือว่าแรงงานชาวพม่ามีจำนวนมากที่ทำงานในประเทศไทย เพื่อศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่า”

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

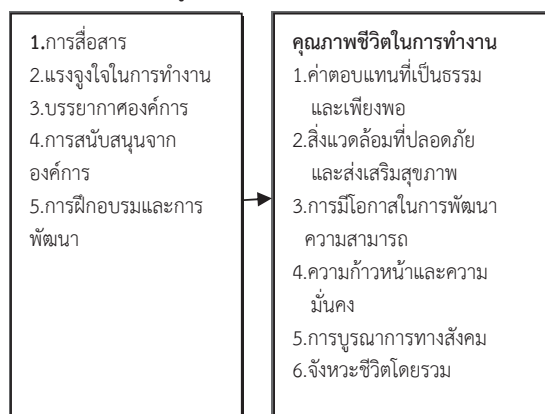
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

3. สมมติฐานการวิจัย

การสื่อสาร แรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การ และการฝึกอบรมและการพัฒนามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า

4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” โดยผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง Factors affecting quality of work life : Empirical evidence from Indian organizations. ของ Chandranshu Sinha [5] เพื่อกำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Walton [6] และแนวคิดของ Bruce and Blackburn [7] จากการศึกษาได้นำมากำหนดตัวแปรตาม เพื่อให้สอดคล้องกับงานวิจัยจึงได้กรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะแรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงใช้วิธีคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรสำหรับกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากร และกำหนดระดับความน่าเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 380 คน

5.2 ตัวแปรที่ศึกษา 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การสื่อสารแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนจากองค์การและการฝึกอบรมและการพัฒนา 2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานใน 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม และจังหวะชีวิตโดยรวม

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด มี 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ประเภทอุตสาหกรรมที่ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามระดับการประเมิน 5 ระดับ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยใช้มาตราส่วน (Rating scale) ทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ พวงรัตน์ ทวีรัตน์ [8] โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานตามระดับการประเมิน 5 ระดับ โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยใช้มาตราส่วน (Rating scale) ทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญชม ศรีสะอาด [8] โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการแปลแบบสอบถามจากภาษาไทยเป็นภาษาพม่า และใช้แรงงานพม่าเป็นผู้ช่วยในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2556 ถึง เดือนตุลาคม พ.ศ. 2556 โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กับแรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 380 ชุด

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธี Multiple Linear Regression ในการทดสอบสมมติฐาน ค่าเฉลี่ยระดับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าที่เข้ามาทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าค่อนข้างไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าค่อนข้างดี

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าดี

9. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	173	45.5
หญิง	207	54.5
รวม	380	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	77	20.3
มากกว่า 25 – 30 ปี	189	49.7
มากกว่า 30 – 35 ปี	85	22.4
มากกว่า 35 ปี	29	7.6
รวม	380	100.0
3. รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 9,000 บาท	57	15.0
มากกว่า 9,000 – 11,000 บาท	167	43.9
มากกว่า 11,000 – 13,000 บาท	113	29.7
มากกว่า 13,000 บาท	43	11.3
รวม	380	100.0
4. สถานภาพสมรส		
โสด	198	52.1
สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน	90	23.7
สมรสแล้วแยกกันอยู่	60	15.8
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	32	8.4
รวม	380	100.0
5. ประสบการณ์ทำงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	55	14.5
มากกว่า 1 – 3 ปี	184	48.4
มากกว่า 3 – 6 ปี	90	23.7
มากกว่า 6 – 10 ปี	41	10.8
มากกว่า 10 ปี	10	2.6
รวม	380	100.0
6. ประเภทของอุตสาหกรรมที่ทำงาน		
ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม	7	1.8
สิ่งทอและเครื่องหนัง	21	5.5
ผลิตภัณฑ์กระดาษ	14	3.7
ผลิตภัณฑ์เคมี	52	13.7
ผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก	26	6.8
ชิ้นส่วนยานยนต์	93	24.5
เหล็กรูปพรรณ	54	14.2
ยาและเครื่องสำอาง	2	0.5
ผลิตภัณฑ์อื่น ๆ	53	14.0
รวม	380	100.0

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับและลำดับที่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n=380		ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับที่
	$\bar{X}$	S.D		
1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.512	0.732	ค่อนข้างดี	6
2.สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.542	0.699	ค่อนข้างดี	5
3.การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.588	0.653	ค่อนข้างดี	4
4.ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.660	0.628	ค่อนข้างดี	2
5.การบูรณาการทางสังคม	3.697	0.569	ค่อนข้างดี	1
6.จังหวะชีวิตโดยรวม	3.657	0.625	ค่อนข้างดี	3
โดยรวม	3.546	0.516	ค่อนข้างดี	

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	b_j	t	p-value
ค่าคงที่	0.401	3.500	0.001**
การสื่อสาร	0.128	3.063	0.002**
แรงจูงใจในการทำงาน	0.000	0.010	0.992
บรรยากาศองค์กร	0.224	5.159	0.000**
การสนับสนุนจากองค์กร	0.244	6.305	0.000**
การฝึกอบรมและการพัฒนา	0.256	7.253	0.000**

$R=0.848; R^2=0.719; F=176.347; p\text{-value}=0.000^{**}$

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

10. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการ ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุมากกว่า 25 – 30 ปี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 9,000 – 11,000 บาท สถานภาพโสด ประสบการณ์ทำงานในประเทศไทยมากกว่า 1 – 3 ปี และทำงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวม อยู่ในระดับค่อนข้างดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.546 โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด ด้านการบูรณาการทางสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคง จังหวะชีวิตโดยรวม การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามลำดับ

3. จากการศึกษาพบว่า ค่า $F = 176.347$ ค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.01 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อยหนึ่งตัวมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวม โดยค่า R^2 เท่ากับ 0.719 ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวมได้ร้อยละ 71.9 โดยเรียงลำดับขนาดของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่าโดยรวมได้ดังนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่ามากที่สุด คือการฝึกอบรมและการพัฒนา รองลงมาคือการสนับสนุนจากองค์กร บรรยายากองค์กร และการสื่อสาร ในส่วนของ แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า

11. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่พบว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา การสนับสนุนจากองค์กร บรรยายากองค์กร และการสื่อสาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการ ในส่วนของแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการ โดยผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่า ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของพนักงานอยู่เสมอ ทำให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้นภายหลังผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานแนวคิดของ ชูชัย สมธิกร [9] ที่กล่าวว่า การฝึกอบรม คือกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติ ของบุคลากรอันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง

ด้านการสนับสนุนจากองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อบริษัทมีการจัดวางผังการทำงาน ที่สะดวกต่อการทำงาน มีการจัดหาเครื่องมือที่ทันสมัย เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมนิทร เบ้าธรรม [10] ที่ศึกษาเรื่องการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่พบว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ได้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร บุคลากรก็จะมีพฤติกรรมไปในทางที่ดี และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร การรับรู้ได้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรจะช่วยสร้างให้พนักงานรู้สึกว่ามีจุดหมายในการทำงาน มีคุณค่า และช่วยทำให้มีสภาพจิตใจที่ดีต่อการทำงาน ในหน้าที่ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานและการทำงานที่ นอกเหนือหน้าที่ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การกระทำเพื่อปกป้ององค์กรจากความเสี่ยง การให้ข้อเสนอแนะในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และการแสวงหาความรู้และทักษะที่มีประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เซาว์วัฒน์ บุญมี [11] ที่กล่าวว่า สาเหตุด้านทำเลที่ตั้งโรงงาน การวางผังโรงงาน การจัดตั้งองค์กรเพื่อความปลอดภัยและการควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างปลอดภัย มีผลต่อสภาพของการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานฝ่ายผลิต

ด้านบรรยายากองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เมื่อพนักงานทำงานผิดพลาด ได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการดูแลเอาใจใส่ สอนวิธีการทำงาน ที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อการทำงานเกิดปัญหา ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีจะทำให้เกิด

ความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนกันต์ เหมือนทัพ [12] ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ปัจจัยบรรยากาศแต่ละด้านสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการได้ สำหรับตัวแปรบรรยากาศด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงตามลำดับ คือ ขนาดและโครงสร้างขององค์การแบบความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมายขององค์การและการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

ด้านการสื่อสาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่พนักงานรับรู้นโยบายของบริษัท ทุกๆ ครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง มีหนังสือหรือประกาศให้พนักงานทราบอย่างชัดเจน เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบของบริษัท จะทำให้การทำงานหรือการปฏิบัติภายในบริษัทเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบริษัทที่กล่อมเกลาความคิดเห็นจะทำให้รับรู้สิ่งที่พนักงานต้องการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของ Ballow Gilson and Odiorne [13] ที่พบว่า การแลกเปลี่ยนคำพูด อักษร สัญลักษณ์ หรือข่าวสาร เพื่อให้สมาชิกในองค์การหนึ่งได้เข้าใจความหมายและสามารถเข้าใจฝ่ายอื่นได้ ซึ่งถ้าพิจารณาในทางบริหารองค์การอาจจะกล่าวให้ชัดเจนขึ้นได้ว่า การติดต่อสื่อสารคือ การกระจายหรือสื่อความหมายเกี่ยวกับนโยบาย และคำสั่งลงไปยังเบื้องล่าง พร้อมกับรับข้อเสนอแนะความเห็นและความรู้สึกต่างๆ กลับมา

แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานชาวพม่าในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จ.สมุทรปราการ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากแรงงานชาวพม่าโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ทำให้ไม่สามารถรับทราบแนวทางการจูงใจของผู้บริหาร เช่น รับค่าชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือสิ่งตอบแทนที่ไม่ใช่เงินเดือน ทุก

ครั้งที่งานประสบความสำเร็จ แต่สิ่งเหล่านี้จะผ่านมาทางผู้บังคับบัญชาระดับต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิวา อินตะใจ [14] ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และ พบว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .01

12. ข้อเสนอแนะ

12.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยนี้

1. การสื่อสาร เนื่องจากแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่ ไม่สามารถพูด อ่าน เขียน ภาษาไทยได้ เพราะฉะนั้น ถ้าบริษัทมีประกาศ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายควรมีการแปลเป็นภาษาพม่าที่สามารถเข้าใจง่าย หรือใช้สัญลักษณ์ที่เป็นสากล เช่น พื้นที่อันตราย พื้นที่ห้ามสูบบุหรี่ เป็นต้น ควรใช้ป้ายสัญลักษณ์เพื่อมีความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

2. บรรยากาศองค์การ แรงงานพม่าส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานจะเกิดความรู้สึกกดดัน และไม่มีความสุขกับการทำงาน เพราะไม่สามารถสื่อสาร หรือพูดคุยนได้ บริษัทควรสร้างบรรยากาศการทำงานอันเป็นมิตรเช่น สร้างวัฒนธรรมในการทักทาย ยิ้มแย้มเมื่อเจอหน้า จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นมิตรมีความสุขกับการทำงาน

3. การฝึกอบรมและการพัฒนา การทำงานของแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่จะมาทำงานในลักษณะงานที่ไม่ใช้ทักษะ ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาเป็นแรงงานที่มีฝีมือ ควรมีการจัดให้มีการอบรมและพัฒนาแรงงาน เพื่อพัฒนาฝีมืออย่างต่อเนื่อง

11.2 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานชาวพม่า ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นชนชาติอื่นที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย เช่น แรงงานชาวลาว แรงงานชาวกัมพูชา เพื่อจะได้ทราบคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

2. การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มแรงงานชาวพม่าที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมบางพลีเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในกลุ่มแรงงานที่ทำงานในนิคมอุตสาหกรรมใกล้เคียง

เอกสารอ้างอิง

- [1] องค์ความรู้ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2555. **บทความและบทวิเคราะห์ AEC** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.thai-aec.com/category/aec-analysis> (วันที่สืบค้น 16 กันยายน 2556)
- [2] สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว 2555. **ข้อมูลการแพร่ข้อมูลสถิติรายเดือน** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://wp.doe.go.th/joomla_wp/index.php/2013-07-25-03-45-44/2013-07-25-03-50-28/2013-07-25-03-51-48 (วันที่สืบค้น 16 กันยายน 2556)
- [3] สยามธุรกิจ ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2556, จาก:http://www.siamturakij.com/main/news_content.php?nt=4&nid=1400
- [4] นิคมอุตสาหกรรมบางพลี **ข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรม** [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.doosupply.com/estate.php?id=4> (วันที่สืบค้น 20 กันยายน 2556)
- [5] Chandranshu, S.H.2012. **FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE: Empirical Evidence From Indian Organizations**.D.Phil.in Psychology, Amity Business School, Amity University Campus.
- [6] Walton, R.E. 1974. Improving the Quality of work life. **Harvard Business Review**, May-June, p 12-16.
- [7] Bruce, W. and Blackburn, J.W.1992. **Balancing Job Satisfaction & Performance : a Guide for Human Resource Professionals**. P.166-175 New York: African Journal of Business Management.
- [8] บุญชม ศรีสะอาด. 2553. **การวิจัยเบื้องต้น** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- [9] ชูชัย สมितिไกร. 2554. **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [10] สุมินทร เป้าธรรม. 2554. การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากงานโดยสมัครใจของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. **วารสารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน**, 4(1), น.37 – 55.
- [11] เขารั้ววัฒน์ บุญมี. 2556. สาเหตุการเกิดอุบัติเหตุในโรงงานอุตสาหกรรมของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทไทยนิปปอนสตีลเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่นจำกัด. **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม**, 12(1), น. 176 – 177
- [12] ชนกกันต์ เหมือนทัพ. 2551. **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- [13] Ballows, R., Gilson, T.Q., and Odiome, G.S.1962. **Their Dynamics and Development**.Englewood cliffs,NJ: Prentice-Hall.
- [14] รุ่งทิวา อินตะใจ. 2553. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลปิยะเวท จำกัด (มหาชน)** กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.