

**แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม
บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี**

ปนัดดา สีสำลี*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย

วิธีการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถเก็บข้อมูลที่มีคุณภาพสมบูรณ์ได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 254 คน ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ใช้ t - test และ ทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปใช้ F - test สำหรับทดสอบความแตกต่างรายคู่ของ F - test

ผลการศึกษาพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีอายุการทำงานในบริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด 1 - 3 ปีมากที่สุดส่วนใหญ่มียังมีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 5,000 บาท และอาศัยอยู่ในประเทศไทยไม่เกิน 1 ปี มากที่สุด

2. แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งส่วนปัจจัยค่าจ้าง มีความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านเงินเดือน สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสำคัญอยู่ในระดับปานกลางปัจจัยจูงใจ มีความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสำเร็จในการ

*นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

**ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ทำงานมีความสำคัญสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำคัญปานกลาง ด้านลักษณะของงานที่สำคัญปานกลาง และด้านความรับผิดชอบสำคัญปานกลาง

3. เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1. บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันนี้ ประสบปัญหาที่มีผลมาจากการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ เนื่องจากค่าจ้างอยู่ในอัตราที่ค่อนข้างต่ำกว่าการจ้างแรงงานในไทย การเคลื่อนไหลของแรงงานต่างด้าวอาศัยการแฝงตัวเข้ามาบริเวณรอยต่อของแดนไทยกัมพูชา พม่า และลาว ดังนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นต้องดูแลและมีมาตรการสำหรับการดูแลเพื่อให้การจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพปรากฏการณ์การใช้แรงงานข้ามชาติ สะท้อนความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การเมือง และการสื่อสารในสังคมโลกที่เพิ่มมากขึ้น เป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานต้องการเข้ามาแสวงหางานสำหรับสังคมไทยแรงงานที่เข้ามามีบทบาทที่ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสังคม ทางด้านการเมือง ก่อให้เกิดการแย่งงานมากยิ่งขึ้น ได้แก่ แรงงานสัญชาติพม่า แรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ประชากรของพม่ามีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยคือ ปัญหาทางด้านการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ประชาชนต้องอดอยากยากแค้นความไม่ปลอดภัยในการดำรงชีวิตประกอบกับไทยยังขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิตประเภทการอุตสาหกรรม จึงเป็นโอกาสที่ชาวพม่าจะเข้ามามีบทบาทในเรื่องการค้าแรงงานมากยิ่งขึ้น (คาร์บ ปัญญาแก้ว และคณะ. 2551 : 75)

สำหรับประเทศไทย เริ่มมีการจัดระบบแรงงานต่างด้าวและเปิดให้ขึ้นทะเบียนมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 จนถึงปัจจุบัน การดำเนินการของรัฐบาลในช่วงที่ผ่านมาจะใช้มติคณะรัฐมนตรีเป็นเครื่องมือ ดำเนินการเชิงนโยบาย เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความมั่นคงต่อรัฐและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ แม้ว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวจะเพิ่มขึ้นตามอุปสงค์ของผู้ประกอบการและศักยภาพการพัฒนาเศรษฐกิจประเทศ ซึ่งประเทศไทยเองก็มีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะช่วง หลังปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา ผลจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจดังกล่าว ทำให้คนไทยมีโอกาสนในการเลือกทำงานมากขึ้น มีทางเลือกในการบริโภคสินค้า รวมทั้งการเข้าถึงระบบสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึง ด้วยเงื่อนไขดังกล่าว ทำให้ผู้ประกอบการไทยจึงต้องเผชิญกับภาวะขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะในสาขา ธุรกิจก่อสร้าง และอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ที่มีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อผู้ประกอบการไทยในธุรกิจสาขาดังกล่าว มีอุปสงค์ต่อแรงงานสูง แต่ขาดแคลนแรงงานโดยเฉพาะคนงานไทย ในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้านอย่าง พม่า ลาว และกัมพูชา มีแรงงานจำนวนมากที่ยากจน และต้องการหางานทำ (กรุงเทพธุรกิจ. 2553. สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2557, จาก

<http://www.oknation.net/blog/print.php?id=542583>

บริษัทไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด เป็นโรงงานผลิตอาหารกระป๋อง ได้แก่ ผัก ผลไม้ น้ำผลไม้ และสับปะรด เพื่อการส่งออกตั้งอยู่ที่ ต.แสนตอ อ.ท่ามะกา จ.กาญจนบุรีมี แรงงานคนไทยประมาณจำนวน 500 คน และแรงงานต่างด้าวมากถึง 750 คน ดังนั้นการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด จะทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในบริษัทไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงปัจจัยที่จะต้องให้ความสนใจและเอาใจ ใส่เป็นพิเศษเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเกิดความพึงพอใจในการทำงานไม่ทำให้เกิดการลี้หนี หรือสูญเปล่า และทำให้เกิดประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานสูงสุดเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็น ปัจจัยที่ผันแปรมีความต้องการต่าง ๆ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขา เหล่านั้น พวกเขาจะยินดีและเต็มใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด การดำเนินการของธุรกิจนั้นก็จะมี ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ ผลที่ตามมาก็คือสภาพการเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตใน สังคมส่วนรวมดีขึ้น

ในยุคปัจจุบันผู้บริหารจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจในการดึงดูดใจพนักงานในองค์กร โดย การจัดหาสิ่งจูงใจ (Incentives) และสร้างแรงจูงใจให้แรงงานต่างด้าวเกิดความพึงพอใจในการ ทำงานให้ได้สูงสุดการใช้สิ่งจูงใจเป็นกลยุทธ์ที่สามารถนำมาช่วยกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าว ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และแม้จะเป็นการยากอยู่ไม่น้อยที่ผู้บริหารจะจูงใจแรงงานต่าง ด้าวในบริษัทไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด ซึ่งมีความต้องการ ความรู้สึกนึกคิดและความ แตกต่างกันให้มาร่วมกันทำงาน อย่างไรก็ตามผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจใส่ใจ และระมัดระวังใน การนำสิ่งจูงใจมาใช้กับแรงงานต่างด้าวเปรียบเสมือนดาบสองคม ที่ผู้บริหารจะต้องใช้ให้เป็นและ ใช้อย่างถูกวิธี จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการ ทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อเป็นกลยุทธ์ที่สามารถนำมาช่วยกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าว ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ โรงงานอุตสาหกรรมบริษัทไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการ ทำงาน รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย

3. สมมติฐานการวิจัย

แรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน

4. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวใน บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด
2. นำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวของ บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม
3. สามารถนำผลการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวใน บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด

5. ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในบริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 750 คน

ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาทำการศึกษาและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2557

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จึงกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยต่างกัน

6. ระเบียบวิธีวิจัย

ในการรักษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การแจกแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัย จูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีคำถามทั้งสิ้น 17 ข้อ

2. องค์ประกอบที่เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานด้านสภาพการทำงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนด้านความมั่นคงในการ ทำงานมีข้อความทั้งสิ้น 20 ข้อเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี ระดับการวัดแบบประเภทช่วง (Interval Scale)

กำหนดเกณฑ์สัมบูรณ์โดยแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับใช้ มีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง	มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง	มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง	มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง	มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง	มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

7. ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 21 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีอายุการทำงานในบริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี (1989) จำกัด 1 – 3 ปี มากที่สุดส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 5,000 บาท และอาศัยอยู่ในประเทศไทยไม่เกิน 1 ปี มากที่สุด

2. แรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ด แพคทอรี (1989) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า

ส่วนกลุ่มที่ 1 ปัจจัยค้ำจุน มีความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยค้ำจุน พบว่า

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีความสำคัญอยู่ ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่าข้อที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกได้แก่ การวางตัวของหัวหน้า กิริยา ท่าทางการพูดต่อท่าน รองลงมา หัวหน้าแสดงความจริงใจ / เป็น กันเองต่อท่าน และหัวหน้าเต็มใจให้คำปรึกษางาน / ส่วนตัว

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่าข้อที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกได้แก่สภาพการทำงาน เช่น แสง เสียง ฝุ่น ความร้อน เหมาะสมในการทำงาน รองลงมาสถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม และเครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบ เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยข้อที่มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 คือ ลูกค้ายอมรับในคุณภาพสินค้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน

ด้านเงินเดือนโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่า ข้อที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกได้แก่ รายได้ / ค่าจ้าง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของท่าน และรายได้ / ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงาน ในความรับผิดชอบของท่าน รองลงมา เงินโบนัสประจำปี และสวัสดิการต่างๆ เช่น การอบรมสัมมนา ค่ากะทำงาน ชุดฟอร์มทำงาน / อุปกรณ์ปฏิบัติงาน

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจ มีความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยจูงใจ พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อันดับแรกได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน รองลงมา ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามที่คาดหวัง สำคัญมากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ปัญหา สำคัญมาก

ด้านลักษณะของงานที่ทำ พบว่าโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ และเมื่อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถและประสบการณ์ของท่าน รองลงมางานที่ท่านทำอยู่มีความน่าสนใจ และเป็นงานที่ทำให้ท้อความสามารถ และงานที่ท่านทำเป็นงานที่ท่านชอบและมีอิสระในการทำงาน

ด้านความรับผิดชอบโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เมื่อเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน รองลงมา งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสมและท่านมีอิสระในการคิดแก้ปัญหาในการปรับปรุงงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ท่านได้เรียนรู้ทักษะ ประสบการณ์จากงานของท่านมีความสำคัญมาก รองลงมาท่านมีโอกาได้เลื่อนตำแหน่งใน

หน้าที่การงานสูงขึ้นมีความสำคัญปานกลาง และท่านมีโอกาเข้าอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ สำคัญปานกลาง

3. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานในการวิจัย คือ แรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไรต้าฟู้ด แพคทอรี (1989) จำกัด อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีเพศอายุสถานภาพสมรสอายุการทำงานรายได้และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศอายุสถานภาพสมรสอายุการทำงานรายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยของแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

8. อภิปรายผล

แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไรต้าฟู้ด แพคทอรี (1989) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า

1. ปัจจัยค่าจ้าง มีความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านเงินเดือน และสวัสดิการสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากด้านความมั่นคงในที่งานแรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากเพราะต้องการมีความมั่นคงในงานจะได้ทำงานในประเทศไทยไปนาน ๆ ซึ่งจะมีรายได้ที่แน่นอนตามมา ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้นอาจเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นปัจจัยที่แรงงานต่างด้าวคิดว่าได้อยู่แล้วเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานภายในประเทศของแรงงานต่างด้าวจึงทำให้แรงงานต่างด้าวเห็นว่ามีสำคัญปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา พรหมเพชร (2555) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจการทำงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแรงงานต่างด้าวด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ เพ็ญประภา โพธิ์พวง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปริณสิริ จำกัด (มหาชน)” พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยจูงใจ มีความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสำคัญสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสำคัญปานกลาง ด้านลักษณะของงานที่สำคัญปานกลาง และด้านความรับผิดชอบสำคัญปานกลาง เหตุที่เป็นเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นแรงงานระดับล่าง (แรงงานไร้ฝีมือ) ซึ่งจะมีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำงานในประเทศไทยอยู่แล้ว เนื่องจากค่าแรงในประเทศ

ไทยสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน 5 ถึง 10 เท่า รวมทั้ง ค่าครองชีพของประเทศไทยไม่ได้แพงไปกว่าประเทศเพื่อนบ้าน <http://www.thairath.co.th/content/437896> จึงทำให้ไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจมากนัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา พรหมเพชร (2555) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมบริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิตติยา สมสืบ (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัทประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจในระดับมาก และงานวิจัยของ บุญญรัตน์ กลัดทอง (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

3. จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สมรส อายุการทำงาน รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพื้นเพหรือภูมิหลังของของแรงงานต่างด้าวที่ไม่แตกต่างกันดังนั้นไม่ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยที่แตกต่างกันจึงมีแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

9. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. จากผลการศึกษาที่พบว่าแรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญในปัจจัยจูงใจโดยเฉพาะในด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวมให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก สถานประกอบการควรหาวิธีส่งเสริมและสนับสนุนให้แรงงานต่างด้าวได้พัฒนาตนเองเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จเช่น จัดให้มีการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน หรือวิธีอื่นๆ ทั้งนี้เพราะถ้าหากแรงงานต่างด้าวทำงานได้สำเร็จย่อมจะรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงาน ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุดหากแรงงานต่างด้าวมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

2. ถึงแม้ว่าผลการวิจัยจะพบว่าแรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญในปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ก็ตามแต่ปัจจัยทั้ง 3 ด้านดังกล่าวก็มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานต่างด้าวทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจทำงานให้สถานประกอบการ

โดยด้านลักษณะของงานที่ทำนั้นหากสถานประกอบการมีวิธีการจัดให้มีลักษณะงานที่แรงงานต่างด้าวทำเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของแรงงานต่างด้าว จะทำให้รู้สึก

ว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่าจะทำให้แรงงานต่างด้าวรู้สึกพอใจที่จะทำงานมากขึ้น

ส่วนด้านความรับผิดชอบ สถานประกอบการควรทำให้แรงงานต่างด้าวรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบต่อตนเองและงานของเขา ซึ่งจะถือว่าเป็นการได้รับเกียรติและความไว้วางใจในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ ให้สิทธิทางด้านความคิด จะช่วงส่งเสริมและกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าวตั้งใจทำงานมากขึ้น

และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สถานประกอบการควรให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน และมอบอำนาจในการตัดสินใจตามสมควร เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีความก้าวหน้าและเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติงานให้สถานประกอบการด้วยความทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ

3. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค่าจ้างมีความสำคัญโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านก็มีความสำคัญปานกลางทุกด้าน ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน ซึ่งปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยที่เป็นปัจจัยที่จะค่าจ้างให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นเพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ บุคคลในองค์กรอาจเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสถานประกอบการควรมีการบริหารจัดการให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้างทั้งในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน

4. จากการศึกษา พบว่า แรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ด แพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุ การทำงาน รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แรงงานต่างด้าวให้ทำงานให้แก่สถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรประชาสัมพันธ์ให้แรงงานต่างด้าวทราบถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ในการกำหนดการเข้ามาทำงานในประเทศไทย และการได้รับสิทธิ สวัสดิการ ต่าง ๆ อาทิ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าสินไหมทดแทนในกรณีเกิดอุบัติเหตุจากอุตสาหกรรม ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวมีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความมั่นใจ และรู้สึกปลอดภัยในการทำงานในประเทศไทย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กฤตยา อาชวนิจกุล, และ กุลภา วจนสาระ. (2551). การจ้างแรงงานข้ามชาติ ตามพระราชบัญญัติ การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 กับการทำบัญชีรายชื่ออาชีพสำหรับคนต่างชาติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.
- คำรบ ปัญญาแก้ว และคณะ. (2551). กรมพัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย (ศึกษาเฉพาะกรณีพม่า ลาว กัมพูชา). รายงานการศึกษากลุ่มวิทยาลัยนักรับบริหารสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ลิน พันธุ์พินิจ. (2549). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : วิทยาพัฒนา.

ภาษาอังกฤษ

- Alderfer, P.C. (2002). Existence, Relatedness and Growth : Human Needs in Organizational Setting. New York : Viking.
- Golembiewski, R.T. (2001). Handbook of Organizations : Behavior : Revised and Expanded. (2nded). New York : The McGraw - Hill Companies, Inc.
- Herzberg, F. (2002). The Motivation to Work. New York : John Wiley.
- Maslow, A.H. (1974). Motivation and Personality. New York : Harper and Brother.

วารสาร

- บุญญารัตน กลัดทอง. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal. 6(2). 331-332.

วิทยานิพนธ์

- จีรจิตต์ ราค. (2552). บรรยากาศขององค์กร : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ในส่วนกลาง). คณะรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ณรงค์ ทีปประชัย. (2547). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความ
 ท้อแท้ในการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในระบบการศึกษาทางไกล
 มหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิตติ สมสืบ. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานขายทางโทรศัพท์ของบริษัท
 ประกันชีวิตในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
 เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรีดา พรหมเพชร. (2555). แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงาน
 อุตสาหกรรม บริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัด
 สงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนา
 ทรัพยากรมนุษย์. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เพ็ญประภา โพธิ์พ่วง. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ปริยสิริ จำกัด
 (มหาชน). การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสน
 ศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ไพยมพร เขมรวงศ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชม
 งคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
 ทั่วไป. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท
 อติเทพ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป. ชลบุรี :
 มหาวิทยาลัยบูรพา.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- กรุงเทพธุรกิจ. (2553). ความล้มเหลวในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของไทย. สืบค้น
 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2557, จาก
<http://www.oknation.net/blog/print.php?id=542583>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2557). ไทยแลนด์แดนสวรรค์ต่างด้าว. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2557,
 จาก <http://www.thairath.co.th/content/437896>