

บทความวิจัย (Research Article)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ
บริษัทผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงานแห่งหนึ่ง

Factors Affecting the Quality of Work Life of Migrant Workers in
a Furniture, Home Decorations, and Office Manufacturing Company

ศรัณยา ไบเตย¹, อรรณวดี เข้มแก้ว¹, จิรพัฒน์ รุ่งงาน¹, วศินี มั่งชูพันธ์¹, จุรีวรรณ จันพลา^{1,*}

¹ สาขาวิชาการจัดการ ภาควิชาบริหารธุรกิจและการบัญชี คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อำเภอ
กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73140

Saranya Baithoei¹, Auttawadee Khemkaew¹, Jirapat Roongan¹,

Wasinee Mungchoopun¹, Jureewan Janpla^{1,*}

¹ Division of Management, Department of Business Administration and Accountancy, Faculty of Liberal Arts and Science, Kasetsart
University Kamphaeng Saen Campus, Nakhon Pathom, 73140, Thailand

* Corresponding author

E-mail address: jureewan.j@ku.th

Received: 21/10/2024; Revised: 04/11/2024; Accepted: 25/11/2024

คำสำคัญ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

แรงงานข้ามชาติ

ความสามารถในการปรับตัวใน

การทำงาน

ทักษะการสื่อสาร

สัมพันธภาพในที่ทำงาน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน
ทักษะการสื่อสาร ความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธภาพในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของแรงงานข้ามชาติ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
แรงงานข้ามชาติ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานข้ามชาติบริษัทผู้ผลิต
เฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงานแห่งหนึ่ง จำนวน 80 คน ใช้แบบสอบถาม
เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความสามารถ
ในการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธภาพในที่ทำงาน และคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนทักษะการสื่อสาร
โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงงานข้ามชาติที่มีเพศและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน
ก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
3) ปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานและทักษะการสื่อสารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานและ

ความสามารถในการปรับตัวในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยสัมพันธ์ภาพในทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

KEYWORDS

Quality of work life
Migrant workers
Work adjustment
Communication skills
Workplace relationship

ABSTRACT

This research aimed to 1) study the factors of work adjustment, communication skills, organizational commitment, workplace relationships, and the quality of work life of migrant workers, 2) compare the quality of work life of migrant workers categorized by personal factors, and 3) investigate the factors affecting the quality of work life of migrant workers. The population used in this research was 80 migrant workers employed in a furniture, home decorations, and office manufacturing company. The research instrument was a questionnaire. Statistics for data analysis were gathered according to frequency, percentage, mean, standard deviation, independent sample t-test, F - test and stepwise multiple regression analysis. The research findings were as follows: 1) The overall work adjustment, organizational commitment, workplace relationships, and quality of work life of migrant workers were at a high level, while communication skills were at a moderate level. 2) There were statistically significant differences in the quality of work life based on gender and monthly income at the .05 level. 3) Workplace relationships and communication skills significantly affected the quality of work life in terms of job performance at the .01 level. Workplace relationships and a work adjustment significantly affected the quality of work life in terms of personal aspects at the .05 level. Workplace relationships significantly influenced the quality of work life in terms of social and economic aspects at the .01 level.

1. บทนำ

ประเทศไทยมีการรับเข้าและใช้แรงงานข้ามชาติในประวัติศาสตร์มาเป็นเวลายาวนาน ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องที่แปรผกผันกับอัตราการเกิดที่ต่ำและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งก่อให้เกิดสภาวะการขาดแคลนแรงงาน ประกอบกับระบบเศรษฐกิจไทยมีความจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานที่ใช้ความอุตสาหะสูงในภาคอุตสาหกรรมและภาคการบริการที่มีความต้องการแรงงานเป็นจำนวนมาก ในขณะที่ทางด้านของแรงงานข้ามชาติที่อพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยก็มีเงื่อนไขภายในของประเทศต้นทางไม่ว่าจะเป็นปัญหาการว่างงาน ค่าจ้างแรงงานที่ต่ำกว่าไปจนถึงภัยพิบัติที่เกิดจากมนุษย์และธรรมชาติ ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงผลักดันในการอพยพย้ายถิ่นฐานเพื่อความมั่นคงและมั่งคั่งในชีวิต จากสภาพดังกล่าวย่อมเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานข้ามชาติและสังคมไทยนั้นมีลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันตามความจำเป็นทั้งสองฝ่าย (เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ, 2566)

กรมการจัดหางานรายงานสถานการณ์ตลาดแรงงานปี พ.ศ.2566 ระบุว่าอุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมาก 5 อันดับแรก ได้แก่ ภาคการผลิต ภาคการก่อสร้าง ภาคการขายส่งและขายปลีก ภาคเกษตรกรรม และภาคการบริการชุมชน/ส่วนบุคคล

จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานทำให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมภาคการผลิตหันไปใช้แรงงานข้ามชาติจากประเทศเพื่อนบ้านเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากเพื่อลดผลกระทบที่เกิดขึ้น (เอกลักษณ์ และคณะ, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวกระทรวงแรงงานระบุว่าในปี พ.ศ.2566 ประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวทั้งสิ้น 3,310,090 คน ซึ่งเพิ่มสูงขึ้นจากปี พ.ศ.2565 ที่มีแรงงานต่างด้าว 2,352,062 คน เนื่องจากประเทศไทยจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยเฉพาะจากกลุ่มประเทศกัมพูชา ลาว พม่า และเวียดนาม (CLMV) ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานทักษะต่ำ อย่างไรก็ตามการเข้ามาอยู่ในประเทศที่ไม่ใช่บ้านเกิดของตนเองที่มีความแตกต่างทั้งทางด้านสังคม ชีวิตความเป็นอยู่ และวัฒนธรรม ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องปรับตัวในการใช้ชีวิตทั้งทางด้านสังคมที่อยู่อาศัย อาหาร ภาษา และวัฒนธรรม รวมทั้งลักษณะการทำงานที่ส่วนใหญ่จะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมาตรฐานการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตลอดจนการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ไม่ใช่สัญชาติเดียวกัน ทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร การขาดความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญในงาน นอกจากนี้การเพิ่มขึ้นของแรงงานข้ามชาติยังเกิดผลกระทบต่อสังคมไทย เช่น การก่ออาชญากรรม การแพร่กระจายเชื้อโรคจากความเป็นอยู่ที่แออัด เป็นต้น สถานการณ์ดังกล่าวนี้ส่งผลกระทบต่อทั้งการดำเนินชีวิตและการทำงาน ทำให้ความปลอดภัยในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติอยู่ในระดับที่ต่ำ (ทิพวัลย์ และคณะ, 2559)

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานที่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานจะเห็นได้ว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงาน ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้รับจากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน และเมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานทำให้เกิดผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ณัฐริกา, 2566) จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติมีหลายปัจจัย ได้แก่ 1) ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยกลุ่มแรงงานต่างด้าวต้องรับกับการเปลี่ยนแปลงกับสิ่งแวดล้อมใหม่รอบตัว เช่น ที่อยู่อาศัย งานที่ทำ สังคม และวัฒนธรรม เป็นต้น ถ้าไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมย่อมเกิดความขัดแย้ง นำไปสู่การเกิดโรคเครียดและโรคซึมเศร้าที่อาจก่อให้เกิดอาชญากรรมที่นำไปสู่ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้ (ยลภัทร และคณะ, 2563) 2) ทักษะการสื่อสาร โดยภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญและยากในการปรับตัว การที่แรงงานข้ามชาตินั้นไม่สามารถพูดหรือฟังภาษาไทยได้นั้น อาจส่งผลถึงการจ้างงานและการทำงานบกพร่องเสียหายอันเกิดมาจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในการสื่อสาร (วัชรชัย และคณะ, 2565) ซึ่งแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ประสบปัญหาในการปรับตัวทางด้านภาษาในช่วงแรกที่ทำงานเพราะไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ (วัชรชัย, 2556) 3) ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (พรอนงค์ และ บุญอนันต์, 2567) 4) สัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยกลุ่มแรงงานต่างด้าวมีการปรับตัวด้านสังคมที่เด่นชัด คือ เมื่อมีปัญหาด้านความสัมพันธ์ที่ต้องพูดคุย จะปรับความเข้าใจ โดยการปรึกษาหารือเพื่อหาทางแก้ไขร่วมกันได้ (ยลภัทร, 2563)

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ประกอบกับองค์การที่ใช้เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยนี้มีพนักงานฝ่ายผลิตส่วนใหญ่เป็นแรงงานข้ามชาติ คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการแล้ว ยังจะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ขององค์กรต่าง ๆ ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความสามารถในการทำงานของแรงงานข้ามชาติให้สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ทักษะการสื่อสาร ความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธภาพในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติบริษัทผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงานแห่งหนึ่ง

2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติบริษัทผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงานแห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติบริษัทผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงานแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงงานข้ามชาติที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยทักษะการสื่อสาร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยทักษะการสื่อสาร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยทักษะการสื่อสาร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติ

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยทักษะการสื่อสาร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมของแรงงานข้ามชาติ

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยทักษะการสื่อสาร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติ

แนวคิด ทฤษฎี และกรอบแนวคิดในการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นกระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนาหลากหลาย ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน (Robbins, 1991) เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน (Werther and Davis, 1993) โดยตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบด้วย 4 มิติคือ (1) มิติด้านการทำงาน ประกอบด้วย (1.1) ทางกายภาพ ได้แก่ การมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์การทำงานเหมาะสม (1.2) ทางการบริหารงาน ได้แก่ การมีผู้บริหารที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม มีการทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน และ (1.3) ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี (2) มิติด้านส่วนตัว หมายถึง มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ (3) มิติด้านสังคม หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ และ (4) มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการบริหารจัดการการเงิน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพต่อองค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น (Greenberg and Baron, 1995)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล หรือปัจจัยด้านภูมิหลังเฉพาะบุคคล (Personal background) หรือลักษณะชีวประวัติของแต่ละบุคคล (Biographical characteristics) อันแสดงถึงลักษณะของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และความอาวุโสในงาน เป็นต้น ก็ยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลอีกด้วย (ศรัณญา, 2558)

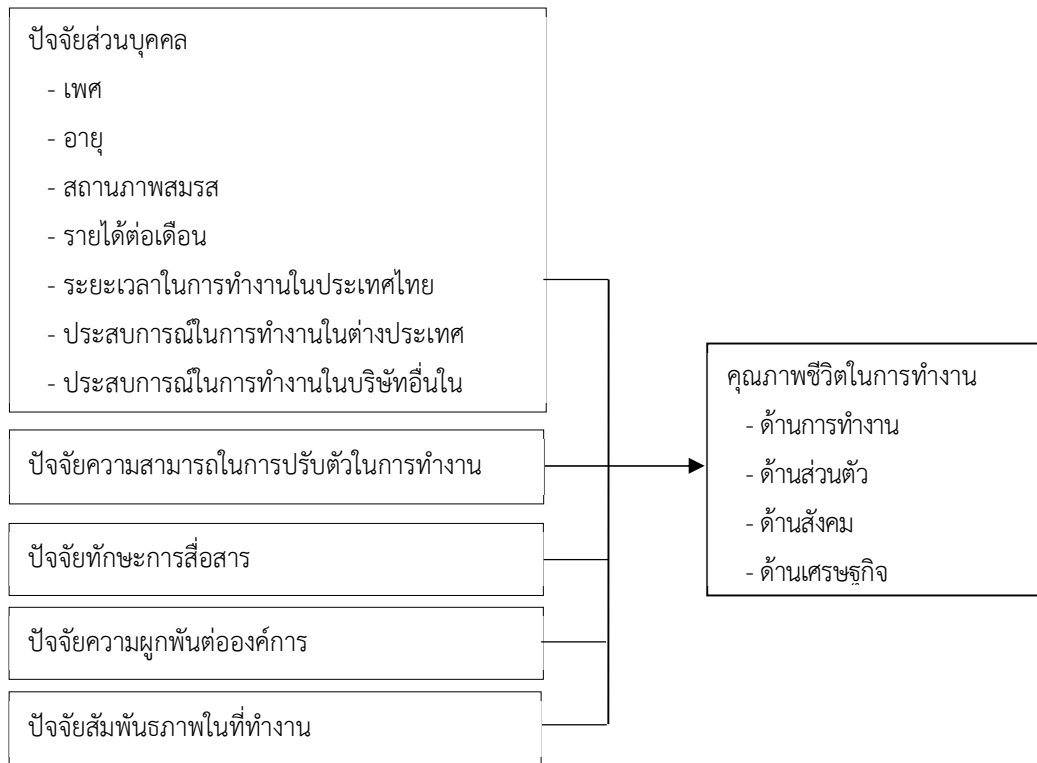
ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (Work adjustment) คือ การที่บุคคลมีความเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่น ซึ่งจะช่วยในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นและไม่ทำให้เกิดความเครียด (Rogers, 1974) รวมถึงความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นภายใต้กฎเกณฑ์หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ กล้าหาญ (2557) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสามารถในการปรับตัวในการทำงานว่า ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ (1) การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ คือ ความสามารถของพนักงานในการยอมรับและเข้าใจลักษณะงาน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ เพื่อทำงานงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ (2) การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ คือ ความสามารถของพนักงานในการยอมรับและยินดีที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่องค์กรกำหนดขึ้น และ (3) การปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน คือ ความสามารถของพนักงานในการยอมรับและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กร

ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานและจัดการองค์การ เป็นปัจจัยกระบวนการที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่าง ๆ ระหว่างกัน สร้างความเข้าใจในกฎระเบียบต่าง ๆ นโยบายและเป้าหมายร่วมกันในองค์การ ช่วยก่อให้เกิดการแบ่งปันทางความคิด ความต้องการ ส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจสร้างความเป็นเอกภาพ เกิดความสามัคคี การติดต่อสื่อสารในองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้ หากองค์การมีการสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จนำพาองค์การสู่เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น ความไม่เข้าใจ ความอคติ หากองค์การไม่มีการสื่อสารภายในต่อกันหรือมีการสื่อสารภายในที่ขาดประสิทธิภาพย่อมส่งผลทางลบต่อองค์การเอง ทำให้องค์การไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เกิดความขัดแย้งภายใน ทำให้องค์การไม่สามารถพัฒนาต่อไปได้ ยังส่งผลต่อความเสียหายในหน่วยงานหรือองค์การ ทำให้การบริหารงานและดำเนินงานเป็นไปได้อย่างยากและดำเนินงานไปได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ สูญเสียทั้งเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ (แพมมาลา, 2559) โดยทักษะในการสื่อสารที่สำคัญประกอบด้วย (1) ทักษะในการฟัง พูด อ่าน เขียน (2) ทักษะในการเข้ารหัสและถอดรหัส (3) ทักษะในการคิดหาเหตุผล (4) ทักษะในการใช้เครื่องมือการสื่อสาร และ (5) ทักษะในการใช้อารมณ์ (นาตยา, 2552)

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรในเชิงบวกที่มีต่อองค์การ เช่น การยอมรับค่านิยม เป้าหมาย คุณค่าขององค์การ และวัฒนธรรมขององค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ รวมถึงมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป โดยที่ Steer (1991) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ ทั้งนี้ Allen and Meyer (1990) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้าน คือ (1) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยมหรือบรรทัดฐานของสังคม แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ (2) ความผูกพันด้านจิตใจ เป็นความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ และ (3) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไป

สัมพันธภาพในที่ทำงาน (Workplace relationship) เป็นพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์โต้ตอบระหว่างบุคคล มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ เพื่อให้ตนเองได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือสังคม ซึ่ง Beyer and Marshall (1981) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานว่าประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ (1) ความมั่นใจและความไว้วางใจ (2) การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (3) การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (4) ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (5) การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (6) การริเริ่มสร้างสรรค์ (7) การติดต่อสื่อสารระบบเปิด และ (8) ความเป็นอิสระจากการคุกคาม โดยความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นสิ่ง ที่ทั้งบุคคลและองค์การปรารถนา (Cooper and Cartwright, 1997)

จากการทบทวนวรรณกรรมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ตัวแปรตามคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย (1) ด้านการทำงาน (2) ด้านส่วนตัว (3) ด้านสังคม และ (4) ด้านเศรษฐกิจ ส่วนตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาตินั้น ประกอบด้วย (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานในประเทศไทย ประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศ และ ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทอื่นในประเทศไทย (2) ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (3) ปัจจัยทักษะการสื่อสาร (4) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และ (5) ปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงาน ทั้งนี้สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2. ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานข้ามชาติบริษัทผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงานแห่งหนึ่ง จำนวน 80 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 3 ทักษะการสื่อสาร จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 5 สัมพันธภาพในที่ทำงาน จำนวน 5 ข้อ และส่วนที่ 6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยการนำแบบสอบถามเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) จากการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามพบว่าค่า IOC ของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (บุญชม, 2560) สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้านความเชื่อมั่น (Reliability) นั้น คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับแรงงานข้ามชาติบริษัทผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงานอีกแห่งหนึ่งที่ไม่ได้เป็นประชากรที่ใช้ใน

การวิจัย จำนวน 30 คน พบว่าผลการทดสอบสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่ามากกว่า 0.70 ทุกตัวแปร ดังตารางที่ 1 จึงถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้ (Cronbach, 1970)

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราค
ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน	0.866
ทักษะการสื่อสาร	0.945
ความผูกพันต่อองค์กร	0.831
สัมพันธภาพในที่ทำงาน	0.910
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	
- ด้านการทำงาน	0.774
- ด้านส่วนตัว	0.776
- ด้านสังคม	0.875
- ด้านเศรษฐกิจ	0.950

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1) คณะผู้วิจัยจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบริษัทผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงาน

2) คณะผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบเอกสาร ซึ่งในแบบสอบถามจะประกอบด้วย (1) คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม (2) คุณสมบัติของผู้ที่จะตอบแบบสอบถาม (3) คำชี้แจงรายละเอียดของโครงการวิจัย (4) ช่องทางในการติดต่อคณะผู้วิจัยหากผู้ตอบแบบสอบถามต้องการข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการวิจัย (5) การแสดงเจตนายินยอมในการตอบแบบสอบถาม และ (6) แบบสอบถาม

3) คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและใช้ล่ามแปลภาษาในการเก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวนของประชากร ซึ่งจะเป็นการตอบแบบสอบถามด้วยความสมัครใจของผู้ตอบแบบสอบถามเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 5 คะแนน มาก 4 คะแนน ปานกลาง 3 คะแนน น้อย 2 คะแนน และน้อยที่สุด 1 คะแนน และใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม, 2560) โดยค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00, 3.51 - 4.50, 2.51 - 3.50, 1.51 - 2.50 และ 1.01 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด, มาก, ปานกลาง, น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ได้แก่ การทดสอบที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (F – test) ซึ่งหากพบความแตกต่างจะมีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Least significant difference (LSD) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น (Stepwise multiple regression analysis)

3. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.30 อายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 สถานภาพสมรสและอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 61.30 มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 75.50 มีระยะเวลาในการทำงานในประเทศ

ไทย 4 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.00 ไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 96.30 และไม่มีประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทอื่นในประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 63.70

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ทักษะการสื่อสาร ความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธภาพในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติบริษัทผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงานแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ทักษะการสื่อสาร ความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธภาพในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติบริษัทผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงานแห่งหนึ่ง

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน	3.98	0.719	มาก
ทักษะการสื่อสาร	2.98	1.002	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	3.63	0.787	มาก
สัมพันธภาพในที่ทำงาน	3.82	0.910	มาก
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.53	0.596	มาก
- ด้านการทำงาน	3.47	0.711	ปานกลาง
- ด้านส่วนตัว	3.60	0.784	มาก
- ด้านสังคม	3.65	0.624	มาก
- ด้านเศรษฐกิจ	3.40	0.812	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธภาพในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยทักษะการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติบริษัทผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงานแห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 แรงงานข้ามชาติที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติบริษัทผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงานแห่งหนึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	t	F	Sig
เพศ	-0.690		0.039*
อายุ		0.964	0.414
สถานภาพสมรส		0.176	0.839
รายได้ต่อเดือน		4.185	0.009**
ระยะเวลาในการทำงานในประเทศไทย		2.438	0.054
ประสบการณ์ในการทำงานในต่างประเทศ		-0.966	0.058
ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัทอื่นในประเทศไทย	1.470		0.067

จากตารางที่ 3 พบว่าแรงงานข้ามชาติที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่แรงงานข้ามชาติเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง และแรงงานข้ามชาติที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่แรงงานข้ามชาติที่มีรายได้ต่อเดือน 5,000 - 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าแรงงานข้ามชาติที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท และแรงงานข้ามชาติที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าแรงงานข้ามชาติที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติบริษัทผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงานแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยทักษะการสื่อสาร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

คณะผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของข้อมูลตามเกณฑ์ที่จะใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ โดยตัวแปรอิสระนั้นต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) ซึ่งทำการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 10 และค่า Tolerance มากกว่า 0.2 (Marcoulides and Raykov, 2019) ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะพบว่าค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า 0.2 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยทักษะการสื่อสาร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 4 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงาน

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.540	0.281		5.476	0.000**		
สัมพันธภาพในที่ทำงาน (X ₄)	0.337	0.078	0.432	4.325	0.000**	0.787	1.271
ทักษะการสื่อสาร (X ₂)	0.214	0.071	0.302	3.023	0.003**	0.787	1.271

R = 0.630 R Square = 0.397 Adjusted R Square = 0.381 Std. Error of the Estimate = 0.560

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X₄) และทักษะการสื่อสาร (X₂) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปรสามารถรวมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานของแรงงานข้ามชาติได้ร้อยละ 39.70 (R² = 0.397) ทั้งนี้สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานของแรงงานข้ามชาติได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.540 + 0.337(X_4) + 0.214(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.432(X_4) + 0.302(X_2)$$

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยทักษะการสื่อสาร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 5 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัว

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.894	0.368		2.430	0.017*		
สัมพันธภาพในที่ทำงาน (X ₄)	0.355	0.113	0.411	3.145	0.002**	0.407	2.457
ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (X ₁)	0.340	0.143	0.312	2.384	0.020*	0.407	2.457

R = 0.681 R Square = 0.464 Adjusted R Square = 0.450 Std. Error of the Estimate = 0.582

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_4) และความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน (X_1) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติได้ร้อยละ 46.40 ($R^2 = 0.464$) ทั้งนี้สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 0.894 + 0.355(X_4) + 0.340(X_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.411(X_4) + 0.312(X_1)$$

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยทักษะการสื่อสาร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมของแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 6 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคม

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.939	0.231		8.388	0.000**		
สัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_4)	0.447	0.059	0.652	7.587	0.000**	1.000	1.000

R = 0.652 R Square = 0.425 Adjusted R Square = 0.417 Std. Error of the Estimate = 0.477

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 6 พบว่าปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมของแรงงานข้ามชาติได้ร้อยละ 42.50 ($R^2 = 0.425$) ทั้งนี้สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมของแรงงานข้ามชาติได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.939 + 0.447(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.652(X_4)$$

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยทักษะการสื่อสาร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติ

ตารางที่ 7 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเศรษฐกิจ

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.186	0.371		5.897	0.000**		
สัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_4)	0.317	0.095	0.355	3.351	0.001**	1.000	1.000

R = 0.355 R Square = 0.126 Adjusted R Square = 0.115 Std. Error of the Estimate = 0.745

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 7 พบว่าปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงาน (X_4) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรอิสระดังกล่าวสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน

เศรษฐกิจของแรงงานข้ามชาติได้ร้อยละ 12.60 ($R^2 = 0.126$) ทั้งนี้สามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมของแรงงานข้ามชาติได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 2.186 + 0.317(X_d)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z} = 0.355(X_d)$$

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 แรงงานข้ามชาติที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

แรงงานข้ามชาติที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่แรงงานข้ามชาติเพศชายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากองค์การที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นบริษัทผู้ผลิตเฟอร์นิเจอร์และอุปกรณ์ตกแต่งบ้านและสำนักงาน ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องใช้กำลังกายมากจึงมีลักษณะงานที่เหมาะสมกับเพศชายมากกว่าเพศหญิง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงเพชร (2565) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาตลาดไท จังหวัดปทุมธานี ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาตลาดไท จังหวัดปทุมธานี พบว่าปัจจัยด้านเพศและสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านอายุ รายได้ เชื้อชาติ และจำนวนปีที่ทำงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

แรงงานข้ามชาติที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากรายได้ต่อเดือนเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของแรงงานข้ามชาติ หากแรงงานข้ามชาติได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ก็จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีพอสมควร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ หริรักษ์ และคณะ (2567) ที่ทำศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความมั่นคงทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ ผลการเปรียบเทียบระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน นำมาสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนแรงงานข้ามชาติที่มีอายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานในประเทศไทยที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิโชค (2560) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่าอายุ ระดับการศึกษา สัญชาติ รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ปัจจัยทักษะการสื่อสาร ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

ปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศมัย และคณะ (2559) ที่ศึกษาการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือเมื่อระดับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .681$) คิดเป็นร้อยละ 46.37 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ และ มณฑล (2559) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน: แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน ผลการวิจัยพบว่าลูกจ้างที่ทำงานบ้านที่นายจ้างมีเวลาทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน มีโอกาสในการพูดคุย และได้รับสิ่งตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลให้ลูกจ้างเกิดการพัฒนาไปถึงระยะการเป็นหุ้นส่วนอย่างสมบูรณ์ได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างเกิดมุมมองต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและทำให้ความตั้งใจลาออกของลูกจ้างลดลงได้ในที่สุด

ปัจจัยทักษะการสื่อสารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานของแรงงานข้ามชาติ สอดคล้องกับการศึกษาสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยของ ทรงชัย (2563) ซึ่งพบว่าอุปสรรคด้านการสื่อสารภาษาไทยส่งผลไปถึงปัญหาด้านคุณภาพการผลิตของผู้ประกอบการที่เกิดความยุ่งยากอันเนื่องมาจากการไม่เข้าใจภาษาของแรงงาน รวมไปถึงปัญหาเรื่องความขัดแย้งกับคนไทยในชุมชนเดียวกันด้วย จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่าปัจจัยด้านความสามารถในการสื่อสารภาษาไทยเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาคุณภาพด้านการผลิตของผู้ประกอบการและคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างมาก และยังสอดคล้องกับ สุชาติ (2565) ที่ทำการศึกษานวทางการจัดหลักสูตรเร่งรัดเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าการจัดหลักสูตรเร่งรัดเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ควรกำหนดเนื้อหาและเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความสามารถในการสื่อสารและเข้าใจวัฒนธรรม ประเพณีรวมทั้งวิถีคิดแบบคนไทย เพื่อให้สามารถเข้าถึงประโยชน์ในด้านการรับบริการทางสุขภาพ ตลอดจนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้จ้างงานคนไทยและเพื่อนร่วมงานคนไทยได้อย่างมีความสุข พร้อมกับการนำแนวคิดการสอนภาษาแบบทางตรงมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้ในหลักสูตรเพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสฝึกทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนภาษาไทยในส่วนที่มีความจำเป็นต่อการสื่อสารมากที่สุด

ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยลภัทร และคณะ (2563) ที่ทำการศึกษาการปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ทำงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท เคเอสซี คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการวิจัยพบว่าปรับตัวด้านการทำงานของกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่มีความรู้ด้านการทำงานก่อสร้างมาก่อน แรงงานกลุ่มนี้จะได้รับมอบหมายงานในครั้งแรกเป็นงานช่าง ทำให้ไม่พบการปรับตัวด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ไม่มีความรู้ด้านการทำงานก่อสร้าง งานที่ได้รับมอบหมายครั้งแรกเป็นงานกรรมกร และในระยะต่อมาเมื่อปรับตัวกับงานได้จะได้รับการพัฒนาไปสู่การทำงานกลุ่มงานช่าง กระบวนการปรับตัวของแรงงานกลุ่มนี้จะเริ่มจากการจดจำ การจดบันทึก การลงมือทำงาน และการฝึกฝนให้บ่อยครั้ง เมื่อเจอปัญหากลุ่มแรงงานที่ต้องปรับตัวจะทำการสอบถามจากคนรอบข้างแล้วนำมาฝึกฝนจนแก้ไขปัญหาได้เอง ปัจจุบันกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดเป็นกลุ่มแรงงานที่ได้รับมอบหมายงานด้านช่าง และมีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายทุกคน นอกจากนี้ยังพบการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนในสังคมท้องถิ่นปลายทาง เช่น การใช้ภาษา การปรับตัวด้านการบริโภค และวิถีชีวิต สำหรับกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีการปรับตัวด้านสังคมที่เด่นชัด คือ เมื่อมีปัญหาด้านความสัมพันธ์ที่ต้องพูดคุยจะปรับความเข้าใจโดยการปรึกษาหารือเพื่อหาทางแก้ไขร่วมกันได้ แต่บางรายก็เลือกจะแสดงการนิ่งเฉย ความสัมพันธ์ในภาพรวมกับเพื่อนร่วมงานมีทิศทางที่ดี มีการเกื้อกูลกัน มีการปรับตัวกับที่อยู่อาศัยด้วยการยอมรับสภาพ การปรับตัวด้านเทคโนโลยีด้วยการเรียนรู้การใช้อินเทอร์เน็ตจากเพื่อนร่วมงาน

4. บทสรุป

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติพบว่า (1) ปัจจัยความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร สัมพันธภาพในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานข้ามชาติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนทักษะการสื่อสารโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) แรงงานข้ามชาติที่มีเพศและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานและทักษะการสื่อสารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานและความสามารถในการปรับตัวในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. จากผลวิจัยที่พบว่าปัจจัยสัมพันธภาพในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม ดังนั้นองค์กรควรให้การสนับสนุนเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้

พนักงานมีความรักและสามัคคีกันมากยิ่งขึ้น การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่อที่จะทำให้พนักงานมีโอกาสสร้างความสัมพันธ์และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องของการใช้ชีวิตชีวิตส่วนตัวและเรื่องการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และยังช่วยให้ผลการปฏิบัติงานในองค์กรดีขึ้นอีกด้วย

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยทักษะการสื่อสารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานและปัจจัยทักษะการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมทักษะการใช้ภาษาไทยทั้งการพูด การอ่าน การฟัง และการเขียน ประกอบกับการกำหนดให้มีกลุ่มพนักงานที่เคยทำงานในประเทศไทยมาก่อนเป็นผู้สอนหรือให้คำแนะนำในการใช้ภาษาไทย เพื่อให้พนักงานข้ามชาติสามารถติดต่อสื่อสารในการทำงานในองค์กรได้ เมื่อพนักงานสามารถใช้ทักษะการติดต่อสื่อสารกับคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี จะช่วยในการทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น และช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าปัจจัยความสามารถการปรับตัวในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านส่วนตัว ดังนั้นองค์กรควรมีการพัฒนาาระบบพี่เลี้ยงให้กับพนักงานใหม่ โดยให้พนักงานแรงงานข้ามชาติที่เคยปฏิบัติงานมาก่อนแล้วและมีผลการปฏิบัติงานดีมาช่วยดูแลเป็นพี่เลี้ยงพนักงานแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานใหม่เพื่อให้คำแนะนำในการใช้ชีวิตในประเทศไทยและให้คำแนะนำในเรื่องของการปฏิบัติงาน อันจะช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวในการทำงานและปรับตัวกับสภาพแวดล้อมได้ดีมากยิ่งขึ้น สามารถช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นด้วย

4. จากผลวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเศรษฐกิจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน และมีการสอบถามความต้องการของพนักงานในเรื่องของสวัสดิการ รวมถึงการจัดโครงการการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผนทางการเงินส่วนบุคคลให้กับแรงงานข้ามชาติ อันจะทำให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน จะช่วยส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเลือกใช้เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม ควบคู่กับการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน มีความสมบูรณ์ และได้ข้อมูลในเชิงลึก อันจะเป็นประโยชน์มากขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในองค์กรอื่น ๆ ที่อยู่พื้นที่หรืออยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับกัน และสามารถนำข้อค้นพบจากการวิจัยประยุกต์ใช้ได้กว้างขวางมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ จิตรโรจนรักษ์ และมณฑล สรไกรกิติกุล. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงาน: แรงงานต่างด้าวที่ทำงานรับใช้ในบ้าน.

วารสารวิจัยสังคม, 39(2), 139-176.

กล้าหาญ ณาน. (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะบุคลิกภาพ และความพึงพอใจที่มีต่อการปรับตัว ในการทำงานของผู้เข้าสู่ตลาดบัณฑิตใหม่. *Journal of Management Sciences*, 31(1), 39-67.

เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ. (2566). *การบริหารจัดการแรงงานกับสังคมไทยภายใต้ พรก. การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว*. <https://mwgthailand.org/th/press/1689211586>.

ณัฐริกา แป้นถึง. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทรงชัย ทองปาน. (2563). สภาพปัญหาและข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย: ผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. *วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา*, 2(4), 1-20.

ทิพวัลย์ สมิธ, อารณทิพย์ บัวเพ็ชร, และแสงอรุณ อิศระมาลัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 46(2), 113-127.

- นาคยา เกรียงชัยพฤกษ์. (2552). *เทคนิคการสื่อสารภายในองค์กร: คู่มือเทคนิคการสื่อสารภายในองค์กรของบุคลากรของกองสุขศึกษา*. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- พรอนงค์ มีภูมิรู้ และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์. (2567). การอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง: อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าพื้นที่กรุงเทพมหานคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม*, 13(3), 158-170.
- พวงเพชร สุขประเสริฐ. (2565). คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษาตลาดไท จังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิทยาการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, 3(2), 51-63.
- พิศมัย สารการ, นนทธีรัตน์ พัฒนภักดี, และภาวศุทธิ อุ๋นใจ. (2559). การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร. *วารสารสุทธิปริทัศน์*, 30(93), 71-85.
- แพมมาลา วัฒนเสถียรสินธุ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อปัญหาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ยูไนเต็ด แสตนด์การ์ด เทอร์มินัล จำกัด (มหาชน)* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยลภัทร ภูระหงษ์, ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง, และกนิษฐา แยมโพธิ์ใช้. (2563). การปรับตัวของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ทำงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา บริษัท เคเอสซี คอนสตรัคชั่น จำกัด. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 46(2), 142-165.
- วัชรชัย วิวัฒน์คุณากร, วรงค์สิทธิ์ สิงห์ดำรง, ณัฐกุลิสรา สวงษ์ตระกูล, ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, และจิตาภา ถิรศิริกุล. (2565). การยอมรับดำรงอยู่ และการปรับตัวของแรงงานข้ามชาติชาวเมียนมาในสังคมไทยเขตบางบอน จังหวัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(5), 145-154.
- วัชร ศรีคำ. (2556). การปรับตัวของแรงงานข้ามชาติเวียดนามในประเทศไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารภาษาและวัฒนธรรม*, 32(1), 47-65.
- ศรัณญา วงษ์ประภารัตน์. (2558). *พฤติกรรมการทำงานของพนักงานชาวไทย ชาวพม่า และชาวกัมพูชาในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดเพชรบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานกระแสนใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. แอร์บอร์น พรินต์.
- สิทธิโชค สินรัตน์. (2560). *การศึกษาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานต่างชาตินในกลุ่ม CLMV ที่อาศัยอยู่ในเขตเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทที่ไม่มีการตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สุชาติ ตังศิรินทร์. (2565). แนวทางการจัดหลักสูตรเร่งรัดเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. *Education Journal*, 5(3), 132-143.
- หริรักษ์ อินทรสุวรรณ และณัฐวีณ์ บุนนาค. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความมั่นคงทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ. *วารสารมจร บาลีศึกษาศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 84-101.
- เอกลักษณ์ เทพนิกร, สุขพาน์ มีหนองหว่า, และรัชยา ภักดีจิตต์. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความมั่นคงทางสังคมของแรงงานข้ามชาติ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 7(1), 1-11.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10), 1-18.
- Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing outlook*, 29(11), 662-665.
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1997). *Managing workplace stress*. Sage.

- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). Harper & Row.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (1995). *Behavior in organization: Understanding and managing the human side of work* (5th ed.). A Simon and Schuster.
- Marcoulides, K. M., & Raykov, T. (2019). Evaluation of Variance Inflation Factors in Regression Models Using Latent Variable Modeling Methods. *Educational and Psychological Measurement*, 79(5), 874-882.
- Robbins, S.P. (1991). *Organization Behavior* (5th ed.). Prentice Hall.
- Rogers, A. R. (1974). *The humanities: A selective guide to information sources*. Libraries Unlimited.
- Steers, R.M., & Porter, L. (1991). *Motivation and Work Behavior*. McGraw-Hill.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1993). *Human Resources and Personnel Management* (4th ed.). McGraw-Hill.