

แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา: กลุ่มอุตสาหกรรมฟอกย้อม

เทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร

Working Incentive Factors of Migrant Worker Case study: Dyeing Industrial Group at Om Noi Krathumbaen in Samutsakhon Provinces

ญาสุมินทร์ หาจตุรัส¹ แพรพลอย วิจิตมนตรี¹ ภัทรกาญจน์ พัทสนา¹ และนิตยา งามยิ่งยง^{2*}

¹นักศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (ธุรกิจระหว่างประเทศ) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

²อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต (ธุรกิจระหว่างประเทศ) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

*jnittaya2109@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานกลุ่มอุตสาหกรรมฟอกย้อม เทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล วิธีการดำเนินการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามแรงงานชาวพม่า จำนวน 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ สถิติค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One -way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับปัจจัยจูงใจในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีระดับปัจจัยค่าจูงใจในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงานรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน อุตสาหกรรมฟอกย้อม แรงงานต่างด้าว

Abstract

This objectives of this research were 1) to study the level of working motivation of migrant worker and 2) to compare working motivation of migrant worker in Dyeing industrial group at Om Noi Krathumbaen in Samutsakhon province classified by personal factors. This research used quantitative research that the questionnaires were collected from 400 Migrant worker. The data analysis is: frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square, t-test and ANOVA.

The research found that 1) the level of job motivation of migrant worker was in high level in average and Motivation and Maintenance factors were high level in average. 2) comparison on the overall of working motivation both of motivation and Maintenance factors that distinguish by with gender, age, marital status, length of working experience ,income per month and living time in Thailand found difference with statistical significant at .05

Keywords: motivation, dyeing industry, migrant worker

1. บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Communities – AEC) ที่ทำให้เกิดการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งประเทศไทยได้เพิ่มบทบาทจากการเป็นประเทศผู้ส่งออกแรงงานมาเป็นทั้งผู้ส่งออกแรงงานและผู้รับแรงงาน โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานยังถือเป็นปรากฏการณ์ที่สะท้อนให้เห็นว่าสังคมนานาชาติได้มีการติดต่อเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การเมือง การติดต่อสื่อสารและสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น ในกรณีของประเทศไทยการย้ายถิ่นข้ามพรมแดนไปมาระหว่างประชาชน 2 ประเทศ ที่พรมแดนติดต่อกันเช่น ไทย-พม่า ไทย-ลาว ไทย-กัมพูชา และ ไทย-มาเลเซียเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยปัจจุบันการย้ายถิ่นมาจากการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุนของประเทศที่มีความพร้อมมากกว่า สำหรับประเทศพม่าการย้ายถิ่นนับเป็นความเฉพาะที่แตกต่างจากประเทศอื่นๆ โดยปัจจัยที่ทำให้แรงงานสัญชาติพม้าย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย ได้แก่ ความต้องการมีงานทำ การมีรายได้ที่มั่นคง และการมีค่าจ้างแรงงานที่สูง (สิริรัฐ สุกันธา, 2557)

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดในเขตภูมิภาคภาคกลางที่มีอัตราการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศไทย ที่มีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยทางการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม ซึ่งปัจจุบันมีโรงงานอุตสาหกรรมอยู่หนาแน่น จึงส่งผลต่อการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในพื้นที่ โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าว ที่เป็นแรงงานระดับไร้ฝีมือ จากการรายงานสถานการณ์การจ้างงานต่างด้าวของจังหวัดสมุทรสาคร ประจำเดือนเมษายน พ.ศ. 2559 พบว่า มีคนต่างด้าวที่มีหนังสือเดินทาง VISA ทำงานและใบอนุญาตทำงาน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 139,121 คน ประกอบด้วยแรงงานที่มีสัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา และอื่น ๆ ซึ่งแรงงานที่เข้ามาทำงานในพื้นที่มากที่สุด ได้แก่แรงงานสัญชาติเมียนมาหรือพม่ามีจำนวนทั้งสิ้น 124,745 คน โดยแรงงานพม่าดังกล่าว อาศัยอยู่กระจัดกระจายทั้งอำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว ซึ่งอาศัยอยู่ในชุมชนแออัดน้อย/แออัดใหญ่ ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ประมาณ 9,000 คน (สำนักแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2559) โดยเทศบาลนครอ้อมน้อย ได้รับการส่งเสริมให้เป็นชุมชนอุตสาหกรรม จึงมีอุตสาหกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ซึ่งมีอุตสาหกรรมหลักในพื้นที่ ได้แก่ อุตสาหกรรมสิ่งทอ (ฟอก ย้อม และพิมพ์ผ้า) (เทศบาลนครอ้อมน้อย, 2558) ก่อให้เกิดการจ้างงาน และมีการอพยพแรงงานและครอบครัวเข้าสู่พื้นที่เป็นจำนวนมาก

ผู้บริหารในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจเพื่อดึงดูดใจให้เกิดการทำงาน การสร้างแรงจูงใจที่ดีสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถกระตุ้นให้แรงงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้เข้าใจบริบทลักษณะการทำงานของไทย ซึ่งการสร้างแรงจูงใจที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ต่อแรงงาน ในการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ร่วมกัน ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาเพื่อได้ทราบถึงระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมฟอกย้อม เทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ทั้งนี้เนื่องจากในพื้นที่มีโรงงานในกลุ่มอุตสาหกรรมฟอกย้อมอยู่เป็นจำนวนมาก และผลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งหวังให้ภาครัฐ ภาคเอกชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้นำผลไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ให้เกิดประสิทธิภาพได้ในระดับสูงสุด

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานกลุ่มอุตสาหกรรมฟอกย้อม เทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานกลุ่มอุตสาหกรรมฟอกย้อม เทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย

3. สมมติฐานในการวิจัย

แรงงานต่างด้าวในโรงงานกลุ่มอุตสาหกรรมพอกย้อม เทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแตกต่างกัน

4. การทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

4.1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดในเขตภูมิภาคภาคกลางที่มีอัตราการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศไทย ที่มีโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยทางด้านการผลิตที่เหมาะสมต่อการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม ได้แก่อุตสาหกรรมประมงและอุตสาหกรรมอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อการส่งออกของทางจังหวัด โดยมีการใช้แรงงานภายในพื้นที่ และการใช้แรงงานต่างด้าว (พม่า ลาว กัมพูชา) ในภาคผลิตเป็นจำนวนมาก จากสถานการณ์การจ้างคนต่างด้าวของจังหวัดสมุทรสาคร ประจำปีเดือนเมษายน 2559 มีจำนวนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน จำนวน 291,737 คน โดยรายละเอียดดังนี้

ตาราง 1 จำนวนแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร

ประเภท	สัญชาติ				รวม
	เมียนมา	ลาว	กัมพูชา	อื่น ๆ	
1. คนต่างด้าวมีหนังสือเดินทาง Visa ทำงานและใบอนุญาตทำงาน	124,745	5,944	5,204	3,227	139,121
2. จดทะเบียน คนต่างด้าว 3 สัญชาติ ณ ศูนย์ One Stop Service (รวมผู้ติดตาม)	83,918	2,976	7,547	-	9,441
3. ผู้ที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน ที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน	-	-	-	4,441	4,441
4. จดทะเบียน คนต่างด้าว 3 สัญชาติ ในกิจการประมงทะเล	1,344	29	252	-	1,625
5. จดทะเบียน คนต่างด้าว 3 สัญชาติ ในกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ	45,926	1,351	7,873	-	55,150
6. จดทะเบียนสัญชาติเวียดนามและได้รับใบอนุญาตทำงาน	-	-	-	5	5
รวมจำนวนคนต่างด้าวทั้งหมด	255,933	10,300	20,877	7,673	294,783
รวมจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน	253,664	10,187	20,213	7,673	291,737
รวมเฉพาะคนต่างด้าว 3 สัญชาติ ที่ได้รับใบอนุญาตทำงาน	253,664	10,187	20,213	-	
รวมเฉพาะผู้ติดตาม 3 สัญชาติ	2,269	113	664	-	3,046

ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2559

แรงงานต่างด้าวของจังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่เป็นแรงงานสัญชาติพม่า ที่มีเชื้อสายมอญ มีชุมชนที่อาศัยอยู่กระจัดกระจายทั่วทั้งจังหวัด โดยในพื้นที่เก็บงานวิจัยคือชุมชนอ้อมน้อย/อ้อมใหญ่ ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีแรงงานประมาณ 9,000 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2559)

4.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จที่ตั้งไว้นั้น ส่วนสำคัญมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากกล่าวถึงแนวคิดด้านแรงจูงใจ (Motivations) ได้แก่ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ที่ได้แบ่งเป็น 2 ปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ในการสนับสนุนให้บุคลากรหรือพนักงานทำงานเพิ่มมากขึ้น เป็นปัจจัยแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ที่นำไปสู่การพัฒนาเป็นทัศนคติเชิงบวก ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย 3) ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ที่เป็นปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 4) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน 5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 6) ด้านตำแหน่งงาน 7) ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้า 8) ด้านนโยบายและการบริหาร และ 9) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

โดยในงานวิจัยครั้งนี้แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ได้ใช้องค์ประกอบเพียง 6 ด้าน ในการวิเคราะห์ ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน 4) ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน 5) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 6) ด้านตำแหน่งงาน

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้ตัวแปรต้นด้านปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนตัวแปรตามใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg et al. (1959) จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด



5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางขึ้นและวิธีการดำเนินการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

5.1 ประชากรและตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงงานชาวพม่า ที่เข้ามาทำงานในอุตสาหกรรมฟอกย้อมเทศบาลนครอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มบแบน จังหวัดสมุทรสาคร มีประชากรจำนวน 124,745 คน (สำนักแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2559) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% ตามสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) และเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นเองโดยแบ่งเป็นขั้นตอนตามลำดับ มีทั้งหมด 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของแรงงานต่างด้าวที่ตอบแบบสอบถามเพื่อวัดความน่าเชื่อถือของข้อมูลและเป็นการอ้างอิงในงานวิจัยต่อไป โดยเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ลักษณะของแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงาน เป็นลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended)

5.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ขั้นแรกตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านและนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ขั้นที่สอง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่คล้ายคลึงตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดย

กำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และเมื่อคำนวณค่าความเชื่อมั่นแล้วได้ค่า 0.80 ก็นำไปเก็บข้อมูลได้ต่อไป

5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การเก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในโรงงานกลุ่มอุตสาหกรรมฟอกย้อม นครอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร โดยการเก็บจากกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวชาวพม่า จำนวน 400 คน (ที่อ่านภาษาไทยได้) และ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าจากวารสารสิ่งพิมพ์ เอกสารต่าง ๆ ที่ได้มีการเก็บข้อมูลไว้แล้ว ฯลฯ

5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้สถิติค่าที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากแรงงานชาวพม่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 58.30 มีอายุระหว่าง 29 - 36 ปี ร้อยละ 29.50 มีสถานภาพสมรสแล้ว 39.30 มีอายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ 40.00 มีระดับรายได้อยู่ระหว่าง 7,001 - 9,000 ร้อยละ 38.50 และมีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 6 - 9 ปี ร้อยละ 35.80

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว (ชาวพม่า) สรุปได้ดังนี้คือ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

แรงจูงใจในการทำงาน	(n=400)		ระดับ แรงจูงใจในการทำงาน
	\bar{x}	S.D.	
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.00	0.38	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย	3.90	0.45	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.04	0.40	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.97	0.38	มาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.82	0.49	มาก
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	3.95	0.26	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา	4.21	0.99	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.95	0.53	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.97	0.48	มาก
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	4.08	0.36	มาก
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.04	0.64	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	4.23	0.43	มากที่สุด
ภาพรวมปัจจัยค้ำจุน	4.08	0.29	มาก
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	4.01	0.22	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ภาพรวมของระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) โดยพิจารณาปัจจัยได้ดังนี้ คือ

แรงงานต่างด้าวมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ตามลำดับ

แรงงานต่างด้าว มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงานในภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานต่างด้าวมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาได้แก่ ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบค่าที (t-test) และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

แรงจูงใจในการทำงาน	เพศ		อายุ		สถานภาพการสมรส		อายุการทำงานในอุตสาหกรรมพอเพียง		รายได้ต่อเดือน		ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย	
	t	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
ปัจจัยจูงใจ												
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1.77	0.04*	2.05	0.11	1.84	0.14	3.26	0.02*	2.21	0.09	4.25	0.00*
ด้านการได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย	3.10	0.00*	13.43	0.00*	7.07	0.00*	14.11	0.00*	9.22	0.00*	16.89	0.00*
ด้านลักษณะงานที่ทำ	-1.48	0.07	1.63	0.18	2.38	0.07	5.07	0.00*	4.80	0.00*	2.90	0.02*
ด้านความรับผิดชอบ	-0.83	0.02*	15.21	0.00*	1.73	0.16	5.26	0.00*	10.52	0.00*	1.58	0.18
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.95	0.04*	6.66	0.00*	5.89	0.00*	1.29	0.28	11.12	0.00*	2.93	0.02*
ภาพรวม	.52	0.00*	11.27	0.00*	8.01	0.00*	2.49	0.05*	3.28	0.02*	4.69	0.00*
ปัจจัยค่าจ้าง												
ด้านคุณภาพของการบังคับบัญชา	1.33	0.00*	8.23	0.00*	2.80	0.04*	3.33	0.02*	4.59	0.00*	2.66	0.03*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	-5.45	0.00*	5.14	0.00*	5.74	0.00*	0.14	0.93	7.31	0.00*	1.91	0.11
ด้านสภาพการทำงาน	-4.51	0.03*	10.65	0.00*	11.56	0.00*	2.32	0.07	5.45	0.00*	2.94	0.02*
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	-3.02	0.62	0.52	0.67	1.89	0.13	3.42	0.02*	2.97	0.03*	4.78	0.00*
ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน	-0.47	0.63	9.23	0.00*	2.66	0.05*	4.66	0.00*	9.44	0.00*	1.01	0.40
ด้านตำแหน่งงาน	-0.13	0.54	2.53	0.06	4.18	0.01*	0.94	0.42	1.93	0.12	1.21	0.31
ภาพรวม	-2.91	0.03*	11.33	0.00*	4.20	0.01*	5.90	0.00*	2.95	0.03*	3.55	0.01*

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบค่าที (t-test) ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค่าจ้างในการทำงานในภาพรวม พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One -way ANOVA) ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงานในภาพรวม พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ด้านปัจจัยค่าจ้าง พบว่า แรงงานแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

7. อภิปรายผลการวิจัย

สามารถนำมาสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg et al. (1959) ที่ได้อธิบายถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องใช้ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำหรือปฏิบัติอยู่ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชย ฯลฯ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการทำงานของบุคคล ที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถของตนเอง และส่งผลความสำเร็จของงานให้เกิดขึ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุน เป็นความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น คุณภาพของการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ส่งผลสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคคลในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย ขอนทอง (2556) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้าง ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความคิดเห็นมากที่สุดเป็นอันดับแรก โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านสภาพงานและลักษณะของงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานในภาพรวมพบว่าแรงงานต่างด้าวที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย ต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดา พรหมเพชร (2555) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในด้านปัจจัยจูงใจ อายุ สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน รายได้ ระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทยต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ในด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่าแรงงานต่างด้าวที่มีอายุ และระยะเวลาที่พำนักอยู่ในประเทศไทยต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับกฤตธี จันทร์โคติกา (2557) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงคณาครินูวัต อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

8. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

8.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลแก่ให้แรงงานต่างด้าวได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าของตนเอง
2. ด้านปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน องค์กรควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน และความไว้วางใจระหว่างกัน เพื่อการทำงานร่วมกันโดยบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้

8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในการวิจัยเชิงคุณภาพของแรงงานต่างด้าว
2. ควรมีการศึกษาถึงปัญหาหรืออุปสรรคของผู้ประกอบการต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าว
3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอื่น ๆ

9. เอกสารอ้างอิง

- กฤตธี จันทระโคติกา. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน กรณีศึกษา หมู่บ้านชาวประมงมณฑลศรีนวัต อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เทศบาลนครอ้อมน้อย. (2558). แผนพัฒนา 3 ปี (พ.ศ. 2556-2558). สืบค้น 9 กรกฎาคม 2560 จาก <http://www.omnoi.go.th/localplan/localplanfile1377580223.pdf>
- ปรีดา พรหมเพชร. (2555). แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทสยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วินัย ขอนทอง. (2556). การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้าง ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคารในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สำนักแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร. (2559). สถานการณ์การจ้างคนต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร. สืบค้น 16 มกราคม 2560 จาก <http://samutsakhon.mol.to.th/sites/samutsakhon.mol.to.th/files/taangdaaw.jpg>
- สิริรัฐ สุกันธา. (2557). การเคลื่อนย้ายแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย. *Journal of Economics CHING MAI University*, 18(1), 45-63.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley and Sons, Inc.