

ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม
จังหวัดสมุทรสาคร

JOB SATISFACTION OF BURMESE MIGRANT WORKERS IN FACTORY
IN SAMUTSAKORN PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2557

KMITL-2014-AMC-M-017-025

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**JOB SATISFACTION OF BURMESE MIGRANT WORKERS IN FACTORY
IN SAMUTSAKORN PROVINCE**



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENT FOR
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
IN INDUSTRIAL BUSINESS ADMINISTRATION
ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

2014

KMITL-2014-AMC-M-017-025

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2014

ADMINISTRATION AND MANAGEMENT COLLEGE

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิทยาลัยการบริหารและจัดการ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม
จังหวัดสมุทรสาคร
JOB SATISFACTION OF BURMESE MIGRANT WORKERS IN
FACTORY IN SAMUTSAKORN PROVINCE

นักศึกษา นายปารินทร์ รณฤทธิวิชัย

รหัสประจำตัว 55671474

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชา บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐฉิ โจรนินรัตติกุล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ	
รศ.ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข	
ผศ.ดร.ณัฐฉิ โจรนินรัตติกุล	
ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ 3 พฤษภาคม 2557 เวลา 14.30 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องประชุม AMC อาคารเรียนรวมตึกพระเทพฯ

วิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระเสกข์ ตรีเมธสุนทร)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารและจัดการ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงาน อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร
นักศึกษา	นายปารินทร์ รัตนฤทธิ์วิชัย
รหัสประจำตัว	55671474
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
พ.ศ.	2557
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ภักพงษ์ ปวงสุข
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวุฒิ โรจนนิรันดร์ตฤกุล

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์งานวิจัย (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร (2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้วิธี *t-test* การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Thesis Title	Job Satisfaction of Burmese Migrant Workers in Factory in Samutsakorn Province
Student	Mr. Parin Ronnaritivichai
Student ID	55671474
Degree	Master of Business Administration
Program	Industrial Business Administration
Year	2014
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Pakkapong Pongsuk
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Dr.Nuttawut Rojniruttikul

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the level of job satisfaction of Burmese migrant workers in factory in Samutsakorn province and (2) to compare job satisfaction of Burmese migrant workers in factory in Samutsakorn province by personal factors. Questionnaires were used as research instrument. The data were analyzed by statistical program. Statistics for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation. T-test and One-way ANOVA were used to test the hypotheses. The results were as follows:

- 1) In overall, job satisfaction of Burmese migrant workers in factory in Samutsakorn province was at high level.
- 2) Burmese migrant workers in factory in Samutsakorn province who had different gender had statistical significant difference in job satisfaction at the level of 0.01.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ โดยได้รับคำแนะนำและคำปรึกษาอย่างดียิ่ง จาก รศ.ดร.ภักพงศ์ ปวงสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ซึ่งให้ความกรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทั้งในเวลาราชการ วันหยุดราชการ และ ล่วงเลยไปจนถึงเวลาส่วนตัวของอาจารย์อยู่บ่อยครั้ง ผู้วิจัยทาบซึ่งในความอนุเคราะห์จากท่านและกราบขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก และ ดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย ซึ่งช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน สำหรับการแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในขั้นตอนสุดท้าย ได้แก่ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญฤติก รศ.ดร.ภักพงศ์ ปวงสุข ผศ.ดร.ณัฐวุฒิ โรจนันันรุตติกุล และดร.เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทยที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบแบบถามที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้และให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือทุกอย่างและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งมาตลอดในการศึกษาของผู้วิจัย รวมถึงการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ประสบการณ์ และ โอกาสที่ดีทางการศึกษา อีกทั้งเพื่อน ๆ พี่ๆ น้องๆ IM16 ที่คอยกระตุ้น ช่วยเหลือให้คำปรึกษาและให้กำลังใจมา โดยตลอด ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ซาบซึ้งถึงน้ำใจในมิตรภาพที่มีค่า และทำให้ผู้วิจัยผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี

สุดท้ายขอขอบคุณเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ให้ความช่วยเหลือประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และญาติ พี่น้อง จนถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประจำปีงบประมาณ 2557

ปารินทร์ รณฤทธิวิชัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และตัด III อย่างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	3
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	5
1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	8
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	17
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า.....	20
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	33
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	35

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร	43
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร	46
4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	63
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	84
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	84
5.2 อภิปรายผล.....	86
5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	93
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	99
ประวัติผู้วิจัย.....	110

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2551 – 2556 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	1
2.1 จำนวนโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ ณ สิ้นปี 2555.....	21
2.2 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย เดือน พฤษภาคม 2556	22
3.1 สถานที่ วันและช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล	30
3.2 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	32
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	33
3.4 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	39
3.5 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ	41
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	42
4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจใน งานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร.....	45
4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจใน งานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จ ในงาน	47
4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจใน งานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการได้รับ การยอมรับนับถือ	49
4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจใน งานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงาน	50
4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจใน งานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความ รับผิดชอบ	51
4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจใน งานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน.....	53
4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจใน งานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการ ปกครองและบังคับบัญชา.....	54

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน	55
4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	56
4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	57
4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในงาน	59
4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน	60
4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ โดยวิธี t - test	62
4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA.....	64
4.16 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับความพึงพอใจในงานในด้านความมั่นคงในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยวิธี LSD.....	66
4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยวิธี One-way ANOVA	67

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.18 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับความพึงพอใจในงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน โดยวิธี LSD	69
4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยวิธี t-test	71
4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยวิธี One-way ANOVA	74
4.21 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับความพึงพอใจในงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน โดยวิธี LSD	76
4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม โดยวิธี One-way ANOVA	79
4.23 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับความพึงพอใจในงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน โดยวิธี LSD.....	82

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 อัตราค่าแรงเฉลี่ยต่อเดือนภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเอเชีย	2
1.2 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2.1 ลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow.....	11
2.2 เปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow กับ Alderfer.....	12
2.3 อธิบายทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg	14



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันภาคธุรกิจส่วนใหญ่จัดหาแรงงานได้ยากขึ้น โดยส่วนใหญ่ต้องการแรงงานในระดับล่างที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาหรือต่ำกว่าเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะภาคการผลิต ได้แก่ ธุรกิจสิ่งทอ อิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า ผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม ผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติกและก่อสร้าง ตามลำดับ ซึ่งมีความต้องการแรงงานระดับล่างสูง ซึ่งหากภาคการผลิตเหล่านี้ประสบปัญหาดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยสาเหตุสำคัญของปัญหามาจากการที่แรงงานไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากค่านิยมของสังคมไทยที่มุ่งให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษามากกว่าความรู้และประสบการณ์ และแรงงานมีความต้องการค่าตอบแทนที่สูงขึ้นรวมถึงนโยบายการส่งเสริมการศึกษาของภาครัฐที่มีการจัดตั้งกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาทำให้แรงงานมีโอกาสในการศึกษามากขึ้น จากการวิจัยของกองวิจัยตลาดแรงงาน (2556) ได้สำรวจจำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2551 – 2556 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยจำนวนแรงงาน ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่าและระดับอาชีวศึกษา (ปวช.และปวส.) ที่เข้าสู่ตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลง ในทางกลับกันในระดับปริญญาตรีกลับมีแนวโน้มเข้าสู่ตลาดแรงงานมากขึ้น ดังตารางที่ 1.1

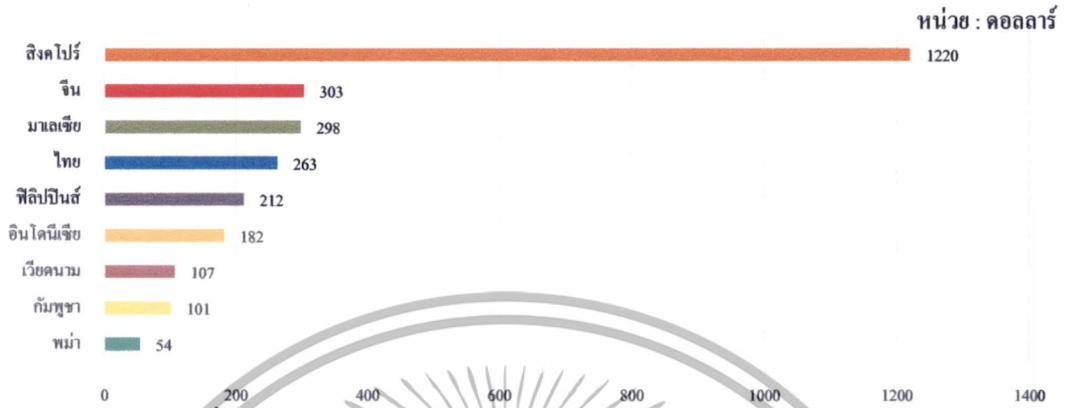
ตารางที่ 1.1 จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2551 – 2556 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน					
	ปี 2551	ปี 2552	ปี 2553	ปี 2554	ปี 2555	ปี 2556
ม.3	144,038	126,084	32,626	33,271	83,563	73,464
ม.6	52,303	74,111	55,342	56,380	20,575	19,173
ปวช.	33,418	46,835	55,276	36,914	52,452	49,542
ปวส./อนุปริญญา	86,099	80,985	83,744	58,750	80,740	78,349
ปริญญาตรี	190,498	197,925	283,853	273,500	283,869	332,977
รวมทั้งสิ้น	506,356	525,940	510,841	458,815	521,199	553,505

ที่มา : กองวิจัยตลาดแรงงาน (2556)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

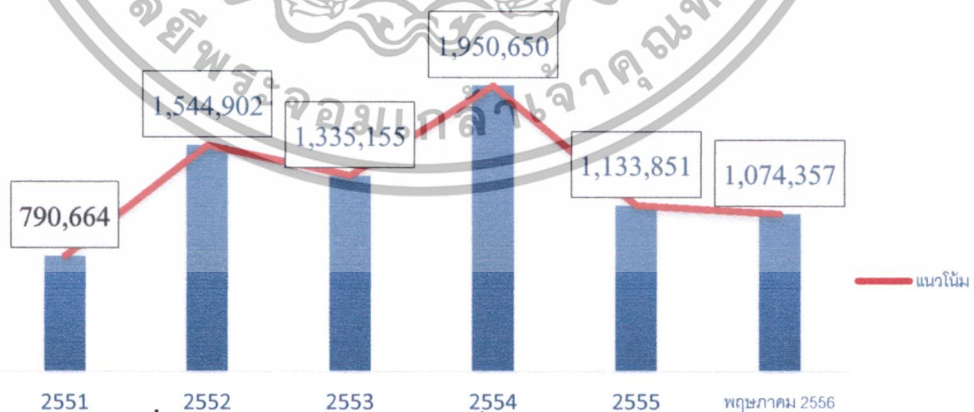
อีกสาเหตุ คือ แรงงานไทยจำนวนมากเดินทางไปทำงานในต่างประเทศเพราะได้รับค่าจ้างสูงกว่าค่าจ้างในประเทศ ส่งผลให้ประเทศไทยต้องสูญเสียแรงงานกลุ่มนี้ไปโดยเฉลี่ยปีละหลายแสนคน เป็นต้น ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 อัตราค่าแรงเฉลี่ยต่อเดือนภาคอุตสาหกรรมผลิตในเอเชีย

ที่มา : องค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศของญี่ปุ่น (JETRO) (2555)

จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยในระดับสูงทำให้ภาคการผลิตส่วนใหญ่แก้ปัญหาด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศ ซึ่งแรงงานระดับล่างส่วนใหญ่เป็นแรงงานสัญชาติพม่า กัมพูชา และลาว ตามลำดับ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้น แต่จากข้อมูลของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน พบว่าจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยในปี 2555 ลดลงจากปี 2554 ถึง 816,799 คน คิดเป็นร้อยละ 41.87 และจากข้อมูลเดือนพฤษภาคม 2556 พบว่า มีจำนวนแรงงานต่างด้าวอยู่ในประเทศ 1,074,357 คน ลดลงจากปี 2555 จำนวน 59,494 คน ดังภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน (2556)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทยระดับล่างและการลดลงของจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยทำให้ผู้ประกอบการต้องให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้นเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็น 1 ใน 4 ปัจจัยสำคัญในการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงินหรือทุนทรัพย์ (Money) วัสดุหรืออุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ดังนั้น เพื่อป้องกันการขาดแคลนแรงงานที่มีศักยภาพที่เป็นกำลังสำคัญในการทำให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้ ผู้ประกอบการจึงต้องหาวิธีการหาแรงงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป โดยผู้ประกอบการต้องรู้ถึงความต้องการของแรงงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการเหล่านั้น เช่น เงินเดือน สวัสดิการและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นต้น เพื่อจูงใจแรงงานให้เกิดความพึงพอใจ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานที่ 5 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

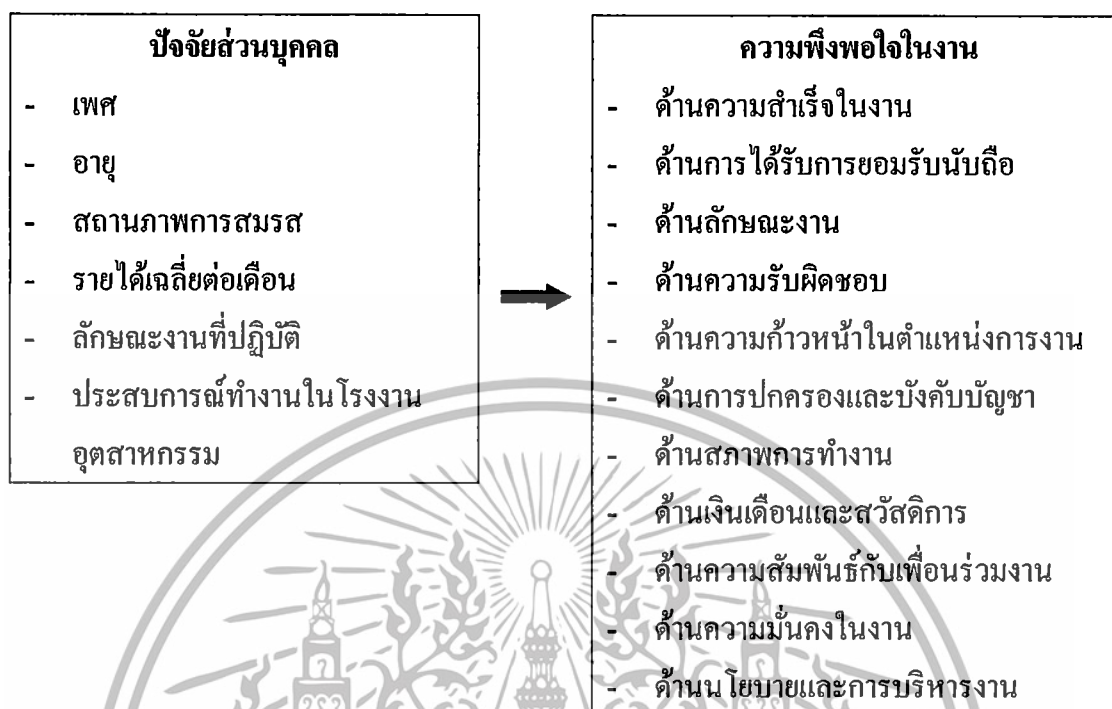
1.4 กรอบความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากการศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg และคณะ (1996) อ้างถึงใน Hodgetts and Hegar (2005) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและการเพิ่มผลผลิตของวิศวกรและนักบัญชี

ทางผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาความพึงพอใจโดยประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมและความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงานและค่านโยบายและการบริหารงานเป็นตัวแปรตาม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1.3

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาคความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.5.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงงานสัญชาติพม่าที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนทั้งสิ้น 24,994 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมจัดหางาน, พฤษภาคม 2556)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพการสมรส
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

1.5.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในงาน ได้แก่

- ด้านความสำเร็จในงาน
- ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- ด้านลักษณะงาน
- ด้านความรับผิดชอบ
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- ด้านการปกครองและบังคับบัญชา
- ด้านสภาพการทำงาน
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ด้านความมั่นคงในงาน
- ด้านนโยบายและการบริหารงาน

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีความชอบต่องาน ซึ่งขึ้นกับปัจจัยหลายๆ ด้าน ส่งผลทำให้เกิดความตั้งใจ กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และร่วมมือกันภายในองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงาน คุณภาพของงานสูงขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

2. ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างครบถ้วนตามกำหนดเวลาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ให้เกียรติและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน

4. ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่มีลักษณะเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ทำทลายความรู้ความสามารถ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5. ความรับผิดชอบ หมายถึง การรู้ถึงขอบข่ายและกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้

6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การปกครองและบังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา การสั่งการ และการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่เน้นการมีส่วนร่วม

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานมีแสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสม ปราศจากสิ่งรบกวน

9. เงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำที่รับเป็นรายเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอแก่การดำรงชีพ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่รับเป็นรายเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

10. สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องในรูปสวัสดิการต่างๆ เช่น หอพัก ค่าช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

11. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเอง ทั้งทางด้านงานและส่วนตัวด้วยความเป็นมิตรต่อกัน

12. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ มีงานทำตลอดไป มีรายได้ที่แน่นอนและรู้สึกเป็นงานที่มีคุณค่า

13. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรและตรงกับงานที่รับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร” โดยผู้วิจัย ได้ศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานสัมพันธ์กับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่องานและผู้เป็นนายจ้าง แต่หากจะพูดให้เจาะจงลงไปแล้วความพึงพอใจหรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวกที่มีผลเกิดขึ้นต่อเนื่องจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนคนหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกชอบงานของคนคนหนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำบุคคลนั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากขึ้นเท่าใดด้วย สิ่งที่เขาหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับ เป็นรากฐานแห่งความพอใจและความไม่พอใจ

ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์ (2533) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลภายในกลุ่มและฐานะความเป็นอยู่ของเขาเหล่านั้น เป็นเรื่องของการพิจารณาว่าเขาควรได้รับความพอใจชนิดไหนอย่างไร เช่น ด้านงานที่ทำ อัตราค่าจ้าง เงินเดือน สภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีมุ่งมั่นที่จะทำงาน รวมถึงขวัญและกำลังใจ

Davis and Newstrom (1985) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานคือชุดของความรู้สึก (feeling) ที่ชื่นชมหรือไม่ชื่นชมของพนักงานที่มีต่องาน มีความแตกต่างระหว่างความรู้สึกกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนุญาดเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบ 2 ประการของทัศนคติของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกในเรื่องความเพลิดเพลินหรือความเจ็บปวด เช่น ฉันชอบที่จะมีหลายๆ อย่างให้ทำ ซึ่งแตกต่างไปจากความคิดที่เป็นรูปธรรม เช่น งานของฉันกลับซับซ้อน และพฤติกรรมที่ตั้งใจ เช่น ฉันตั้งใจจะลาออกจากงานนี้ภายใน 3 เดือน เมื่อผนวก 3 ส่วนของทัศนคติเข้าด้วยกันก็จะช่วยผู้จัดการ ผู้บริหารเข้าใจปฏิกริยาของพนักงานต่องานและพยากรณ์ผลต่อพฤติกรรมในอนาคต

Johns (1996) ได้นิยามว่า คือ การรวบรวมของทัศนคติ ซึ่งพนักงานมีความเกี่ยวข้องกับงาน สามารถแยกเป็น 2 ส่วน คือ ความพึงพอใจแยกส่วน (Facet Satisfaction) ซึ่งเป็นแนวโน้มที่พนักงานจะชอบและไม่ชอบบางอย่างในงาน ส่วนที่ 2 คือ ความพึงพอใจโดยสรุป (Overall Satisfaction) ตัวอย่างเช่น “โดยรวม ฉันชอบงาน แต่บางอย่างน่าจะปรับปรุงแก้ไข” พนักงานอาจจะตอบว่าพอใจในระดับเดียวกัน (ความพึงพอใจโดยสรุป) แต่ด้วยเหตุผลที่ต่าง (ความพอใจแยกส่วน)

Organ and Hammer (1978) กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ทัศนคติต่องานเหมือนกับทัศนคติต่อเรื่องอื่นๆ มันเป็นตัวแทนของการรวมเข้าด้วยกันของการรับรู้ (ความเชื่อหรือความรู้) อารมณ์ (ความรู้สึก ความซาบซึ้งหรือการประเมิน) และแนวโน้มในการปฏิบัติ

Albanese and Van Fleet (1985) ได้กล่าวว่า ในแง่ของแต่ละบุคคลความพึงพอใจในงานเป็นผลสุดท้าย (Outcome) หลายๆ อย่างที่เป็นไปได้ของพฤติกรรมในงาน มันได้ถูกให้คุณค่าในตัวของมันเองและอิทธิพลของมันกับความเชื่อและทัศนคติ รวมทั้งแรงจูงใจและพฤติกรรมในแง่ขององค์กร ความพึงพอใจในงานของพนักงานเป็นความสนใจเบื้องต้นเพราะมันสามารถมีผลของงาน เช่น การขาดงาน การเข้าออกงาน การร้องเรียน อัตราอุบัติเหตุ สุขภาพ ความพร้อมที่จะฝึกอบรมและผลผลิต ความพึงพอใจในงาน เช่น ทัศนคติ มีลักษณะสัมพันธ์ (Relative) และมีหลายมิติ

จากข้อมูลที่กล่าวมาอาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีความชอบต่องาน ซึ่งขึ้นกับปัจจัยหลายๆ ด้าน ส่งผลทำให้เกิดความตั้งใจ กระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นในการทำงานและร่วมมือกันภายในองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานคุณภาพของงานสูงขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

2.1.2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ในกรณีศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีทฤษฎีที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1988) ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ Alderfer (1972) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1996) ทฤษฎีความต้องการของ Murray (1983) และทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1961) ซึ่งทฤษฎีที่กล่าวถึงมีเนื้อหาโดยสรุปดังต่อไปนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need): (Maslow, A.H., Stephens, D.C., & Heil, G., (1988) อ้างถึงใน Greenberg and Baron (2003) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า “มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีความต้องการอย่างไม่สิ้นสุด”

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษาไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งมนุษย์แต่ละคนมีลำดับขั้นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ไปจนถึงความต้องการขั้นสูงของแต่ละคน โดย Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของลำดับขั้นพื้นฐานของลำดับขั้นความต้องการ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ อากาศ อุณหภูมิที่พอเหมาะ ความต้องการทางเพศ ความต้องการพักผ่อน รวมถึงความต้องการปัจจัยสี่เพื่อความอยู่รอด (Survival) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของคนและคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการอยู่ในระดับนี้มากที่สุด

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการขั้นที่สอง เกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต การได้มีงานทำ การมีบ้านที่อยู่อาศัย การได้รับการปกป้องจากภัยอันตรายทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Affiliation or Social Needs) เป็นความต้องการขั้นที่สาม เกิดขึ้นเมื่อความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการความรัก การมีเพื่อน การได้รับความเข้าใจ การได้มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและรู้สึกมีส่วนร่วมในกลุ่ม

กลุ่มของความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการทางสังคมนั้นรวมเรียกว่า ความต้องการที่ขาดแคลนหรือไม่สมบูรณ์ (Deficiency Needs) Maslow มีแนวคิดว่า หากความต้องการเหล่านั้นไม่ได้รับการตอบสนอง คนจะไม่สามารถพัฒนาเป็นคนที่สมบูรณ์ได้ (Healthy) ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ในทางตรงกันข้าม ความต้องการขั้นสูงอีก 2 ขั้นขึ้นไป คือ ความต้องการการได้รับการนับถือและความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความเป็นจริง เรียกว่าเป็นความต้องการเจริญงอกงาม (Growth Needs) หากความต้องการเหล่านี้ ได้รับการตอบสนอง จะช่วยให้คนเติบโตและพัฒนาศักยภาพของพวกเขาอย่างสูงสุด

4. ความต้องการได้รับการนับถือ (Esteem Needs) หรือมีคุณค่า รวมถึงการนับถือตนเอง เป็นความต้องการขั้นที่สี่ เกิดเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่น ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองและต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีเกียรติหรือมีชื่อเสียง องค์กรประกอบต่างๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพ การได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้น การได้รับตำแหน่งที่สูง

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพตนเองตามความเป็นจริง (Self-Actualization Needs) หรือความต้องการความสำเร็จในชีวิตของตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของ Maslow เกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว คือ ความต้องการเพื่อตระหนักรู้ความสามารถของ

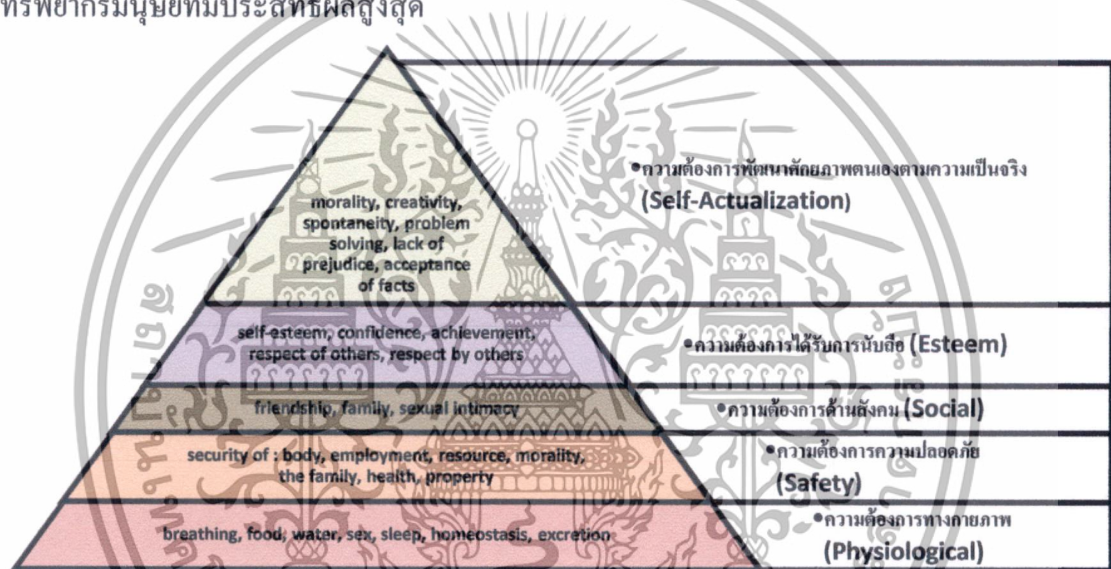
ตนตามสภาพที่เป็นจริง เข้าใจถึงความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเอง โดยไม่มีการ

เอกสารนเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญัตตเห็นาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บิดเบือน พิจารณาตนเองอย่างมีใจเป็นธรรม ยอมรับได้ทั้งที่ส่วนที่เป็นข้อบกพร่องและส่วนที่เป็นความสามารถที่ดีของตนเอง ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่สุดความสามารถและได้พัฒนาศักยภาพสูงสุดของตนเอง โดยทำเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ Maslow เชื่อว่าคนทุกคนมีความมุ่งหมายในชีวิตเพื่อบรรลุถึงความสมบูรณ์ในระดับนี้ เพื่อเป็นคนโดยสมบูรณ์

ตัวอย่างลักษณะของคนที่มี (Self-Actualization Needs) ได้แก่ มีเป้าหมาย ให้ความสำคัญกับงาน มีบุคลิกที่เป็นจริง มีความสามารถในการจัดการอารมณ์ ใจกว้าง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ถ่อมตน ไม่โอ้อวด เข้าใจและเห็นอกเห็นใจคนอื่น มีจริยธรรม มีความกล้าหาญ มีวินัยในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีบูรณาการ (Integrated) ทั้งความคิดและการกระทำ ในองค์การหากพนักงานมี Self-Actualization พวกเขาจะเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์การและเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลสูงสุด



ภาพที่ 2.1 ลำดับความต้องการ 5 ระดับ ตามทฤษฎีของ Maslow

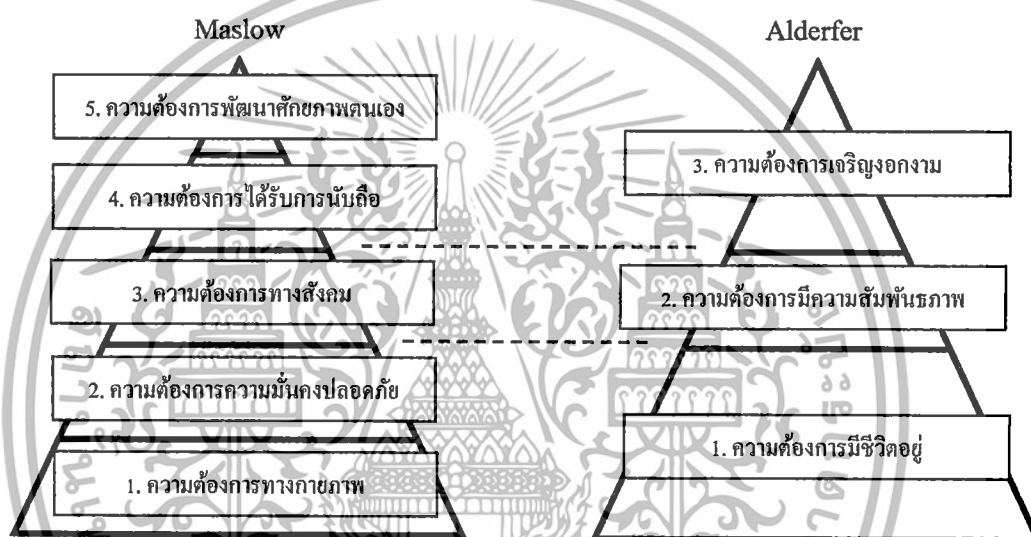
ที่มา : Maslow, A.H., Stephens, D.C., & Heil, G. (1988) อ้างถึงใน Greenberg and Baron (2003)

ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG Theory) ของ Alderfer (1972) อ้างถึงใน Green and Baron (2003) ได้ทำการจัดกลุ่มความต้องการมาว่าคนเรามีความต้องการ 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) ซึ่งเป็นความต้องการทั้งหลายที่จะต้องตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางสรีระและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ภาพ (Relatedness Needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนรอบข้างอย่างมีความหมาย
3. ความต้องการเจริญงอกงาม (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะได้รับยกย่องและความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎี ERG ของ Alderfer นั้นมีความแตกต่างจากทฤษฎีของ Maslow คือ เป็นทฤษฎีที่ง่ายกว่าและนำเสนอความต้องการ 3 ประเภทแทนความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow และ Alderfer เสนอว่าความต้องการเหล่านี้ อาจจะถูกกระตุ้นได้ตลอดเวลาและไม่จำเป็นต้องตอบสนองตามลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Alderfer เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีของ Maslow พบว่าความต้องการมีชีวิตอยู่ตรงกับความต้องการด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยของ Maslow ความต้องการมีสัมพันธภาพตรงกับความต้องการด้านสังคมรวมถึงความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีความหมายและสุดท้ายความต้องการเจริญงอกงามตรงกับความต้องการได้รับการยอมรับนับถือและความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามความเป็นจริง ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 เปรียบเทียบทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow กับ Alderfer

ที่มา : Greenberg and Baron (2003)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg และคณะ (1996) อ้างถึงใน Hodgetts and Hegar (2005) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและการเพิ่มผลผลิตของวิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน ในการศึกษานี้จะให้พนักงานแต่ละคนคิดถึงเหตุการณ์เมื่อพวกเขารู้สึกดีเป็นพิเศษเกี่ยวกับงานของพวกเขาและคิดถึงเหตุการณ์ที่รู้สึกไม่ดีหรือแย่เป็นพิเศษเกี่ยวกับงานของพวกเขาและให้อธิบายว่าอะไรที่ทำให้พวกเขามีความรู้สึกแบบนั้น การวิจัยครั้งนี้พบว่าพนักงานอธิบายเงื่อนไขที่ทำให้เขารู้สึกดีหรือแย่แตกต่างกันและจากผลการวิจัย Herzberg สรุปเป็นสองปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

1. ปัจจัยไฮยีน (Hygiene Factors) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางลบ ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เงินเดือน หมายถึง รายได้ประจำที่รับเป็นรายเดือนที่เหมาะสมและเพียงพอแก่การดำรงชีพ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลาและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่รับเป็นรายเดือนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์เกี่ยวกับสุขภาพในรูปสวัสดิการต่างๆ เช่น หอพัก ค่าช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วยและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานมีแสง เสียง อุณหภูมิที่เหมาะสมปราศจากสิ่งรบกวน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ มีงานทำตลอดไป มีรายได้ที่แน่นอนและรู้สึกเป็นงานที่มีคุณค่า

การปกครองและบังคับบัญชา หมายถึง รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา การสั่งการและการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่เน้นการมีส่วนร่วม

นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายการบริหารงานที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรและตรงกับงานที่รับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการบริหาร

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันเอง ทั้งทางค่านิยมและส่วนตัวด้วยความเป็นมิตรต่อกัน

ปัจจัยไฮยีนเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Environment) และเป็นเพียงปัจจัยพื้นฐานเหมือนกับปัจจัยสุขอนามัยของร่างกายที่เป็นเพียงการป้องกัน แต่ไม่ได้ทำให้เจริญเติบโตหรือแข็งแรง เช่น การแปรงฟันทุกวัน เป็นการป้องกันฟันผุหรือการสูญเสียฟัน แต่ไม่ได้ทำให้ฟันแข็งแรงขึ้น Herzberg อธิบายว่า ถ้าเราให้ปัจจัยไฮยีน เราไม่ทำให้คนมีแรงจูงใจ เราเพียงป้องกันความไม่พึงพอใจ อย่างไรก็ตาม Herzberg เชื่อว่า ปัจจัยไฮยีนมีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น ถ้าปัจจัยไฮยีน ได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจ คนจะทำงาน โดยใช้ความสามารถประมาณร้อยละ 80 น้อยกว่าความสามารถทั้งหมดของพวกเขา แต่ถ้าพวกเขาไม่พึงพอใจก็จะใช้ความสามารถเพียงร้อยละ 60 ผลการปฏิบัติงานก็จะลดลง ดังนั้นปัจจัยไฮยีน ไม่ได้ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เพียงแต่เป็นการป้องกันผลผลิตลดลง

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกทางบวกประกอบด้วย

ความรับผิดชอบ หมายถึง การรู้ถึงขอบข่ายและกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ให้เกียรติและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษา อบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์

ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างครบถ้วนตามกำหนดเวลาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่มีลักษณะเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ทำทายความรู้ความสามารถ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Herzberg เชื่อว่า ปัจจัยจูงใจเป็นตัวที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน (Work Itself) เป็นสิ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ตัวอย่างเช่น ก่อนการจูงใจ พนักงานใช้ความสามารถประมาณร้อยละ 80 แต่เมื่อเราให้ตัวจูงใจ เช่น การยอมรับ ความก้าวหน้า โอกาสที่จะเติบโต ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาอาจจะเพิ่มขึ้นเกือบที่จะเต็มศักยภาพของพวกเขาทีเดียว กล่าวโดยสรุปก็คือ ปัจจัยจูงใจทำให้ศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สามารถสรุปเป็นแผนภาพดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 อธิบายทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ที่มา : Hodgetts and Hegar (2005)

ทฤษฎีความต้องการของ Murray (Murray's Manifest Need Theory, 1983) อ้างถึงใน ศรีเรือน (2539) เป็นแนวคิดในเรื่องของความต้องการที่เน้นความเป็นปัจเจกบุคคล (Individuality)

เขาพบว่า การทำความเข้าใจมนุษย์ต้องมองโดยรวม (Holistic View) เนื่องจากพฤติกรรมเป็นผลมา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใช้ได้ทราบถึงเนื้อหาแล้ว กรุณาอย่าเผยแพร่หรือแจกจ่ายโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากขบวนการทางร่างกาย จิตใจและสิ่งแวดล้อม เขาได้จำแนกบุคคลออกตามความต้องการซึ่งเชื่อว่า ความต้องการเหล่านั้น โดยทั่วไปแล้วเป็นผลมาจากสิ่งเร้าภายใน การเรียนรู้และสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น พนักงานผู้ซึ่งต้องการความรักจากเพื่อนฝูงมาก ก็จะพยายามเข้าสังคมกับเพื่อนทุกครั้งที่มีโอกาสหรือเมื่อสภาพแวดล้อมอำนวยหรือถ้าหากว่าบุคคลเกิดมีความต้องการแต่เมื่อความต้องการนั้นไม่ได้ถูกกระตุ้นก็จะกลายเป็นความต้องการซ่อนเร้น ระยะแรก Murray ได้กำหนดความต้องการของคนไว้ 15 ประการ โดยแยกออกเป็นหลักใหญ่ๆ 2 หลัก คือ

1. Primary Needs หมายถึง ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ การจับถ้ายและความต้องการอื่นๆ เกี่ยวกับร่างกาย

2. Secondary Needs หมายถึง ความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ศักดิ์ศรี ความสัมฤทธิ์ผล ความรัก ความนับถือ การก้าวร้าว การเป็นตัวของตัวเอง การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นและอื่นๆ

ความต้องการเหล่านี้ Murray ได้ทำการวิจัยและสังเกต เขาได้เพิ่มความต้องการขึ้นอีก 20 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. Need for Abasement คือ ความต้องการที่จะยอมตาย ยอมแพ้ ยอมรับความเจ็บปวด ยอมรับการตำหนิ ยอมรับวิกฤตการณ์และการลงโทษ

2. Need for Achievement คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล สามารถทำงานที่ยากๆ ได้สำเร็จ ต้องการเอาชนะอุปสรรค ต้องการแข่งขันกับตนเองและผู้อื่น

3. Need for Affiliation คือ ความต้องการความสัมพันธ์ความรักจากเพื่อนฝูงหรือคนทั่วไป

4. Need for Aggression คือ ความต้องการก้าวร้าว การเอาชนะ แก่งแย่ง การต่อสู้อย่างรุนแรง

5. Need for Autonomy คือ ความต้องการเป็นอิสระ การเป็นตัวของตัวเอง ไม่ถูกบังคับหรือถูกสั่งให้ทำ

6. Need for Counteraction คือ ความต้องการตอบโต้หรือปฏิเสธที่จะต้องรับความพ่ายแพ้ ฟันฝ่าอุปสรรค ต้องการเอาชนะความอ่อนแอ ความกลัว ทำงานยากเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตน

7. Need for Defendance คือ ความต้องการป้องกันตัวเองจากการโจมตี การตำหนิ การวิจารณ์ ปิดบังความบกพร่องหรือความล้มเหลวของตนเอง ต้องการเห็นแต่ข้อดีของตนเอง

8. Need for Deference คือ ความต้องการยกย่องสรรเสริญ ให้เกียรติและสนับสนุนผู้ที่เหนือกว่า ทำตามผู้ที่ตนนับถือเป็นแบบอย่าง ทำตามประเพณีนิยม

9. Need for Dominance คือ ความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นหรือการสั่งให้ผู้อื่นทำตาม ต้องการควบคุมสถานการณ์ ครอบงำสภาพแวดล้อมและผู้อื่น

10. Need for Exhibition คือ ความต้องการแสดงออกให้ปรากฏให้เห็น ได้ยิน ต้องการสร้างความประทับใจ เรียกร้องความสนใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. Need for Harmaavoidance คือ ความต้องการหลีกเลี่ยง ความเจ็บปวด การบาดเจ็บ ทางร่างกายและความตาย

12. Need for Infavoidance คือ ความต้องการหลีกเลี่ยงความผิดพลาด ความอาย การถูก เย้ยหยัน หลบหนีสถานการณ์ที่อึดอัดหรือน่าอาย ไม่กล้าทำเพราะกลัวความล้มเหลว

13. Need for Nurturance คือ ความต้องการให้ความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือผู้ที่มีความ หักงั้น ผู้ที่ประสบเคราะห์กรรมให้มีความสุข

14. Need for Order คือ ความต้องการจัดสิ่งของให้เป็นระเบียบ สะอาดเรียบร้อยประณีต อยู่ในสมดุลง ทำสิ่งต่างๆ ด้วยความปราณีตเรียบร้อย สวยงาม น่าดู

15. Need for Play คือ ความต้องการสนุกสนานอย่างไม่มีเป้าหมาย ชอบเล่น ชอบหัวเราะ ชอบรื่นเริง ผ่อนคลายความเครียด ไปงานสร้างสรรค์

16. Need for Rejection คือ ความต้องการแยกตนเองออกจากสิ่งที่ตนไม่ชอบ ไม่ปรารถนา ไม่สนใจบุคคลหรือเรื่องราวที่เห็นว่าต่ำต้อย

17. Need for Sentience คือ ความต้องการมีประสบการณ์และประทับใจในสิ่งที่ดีหรือสิ่ง ที่น่ายินดี แสวงหาสิ่งที่ตนเองชื่นชอบเพลิดเพลิน ชอบกิจกรรมใหม่ๆ ที่ทำให้สดชื่นประทับใจ

18. Need for Sex คือ ความต้องการแสดงออกและประทับใจในสัมผัสทั้ง 5 กับเพศตรงข้าม หากความบันเทิงจากประสบการณ์ทางเพศ

19. Need for Succorance คือ ความต้องการได้รับความช่วยเหลือ กลุ่มครองสันสนุนและ คำแนะนำจากผู้อื่น ความต้องการให้ผู้อื่นช่วยเหลือให้ตนเองบรรลุเป้าหมาย ต้องการให้ผู้อื่นเห็นอกเห็นใจตนเอง อยากให้คนอื่นสนใจรับฟัง

20. Need for Understanding คือ ความต้องการความเข้าใจ ชักถามเพื่อแสวงหาความ เข้าใจ สนใจทฤษฎี ความรู้ หลักวิชาการ ต้องการวิเคราะห์ วิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและแสวงหาแนวคิด และความรู้ใหม่

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's Need Theory, 1961) อ้างถึงใน Robbins (2005) เป็นแนวคิดในเรื่องของความต้องการของคนที่มาจากการเรียนรู้มากกว่าวิธีอื่น ความต้องการที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้นี้มีอิทธิพลสูงใจ ทำให้คนแสดงหรือประพฤติปฏิบัติเพื่อนให้ บรรลุเป้าหมาย สามารถแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement : nAch) เป็นความต้องการจะเห็น ผลงาน มีความต้องการที่จะบรรลุในเป้าหมายที่ต้องการ ต้องการบรรลุมาตรฐานที่ดีเลิศ (Standard of Excellence) ลักษณะคนที่มีความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ เป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายไว้ สูงกว่าปกติ ชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้นและสนุกกับการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องการ แข่งขันกับตัวเอง ต้องการประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่ยากและท้าทาย ต้องการทำ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ถือว่าผิดกฎหมาย

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สิ่งที่ดีกว่าคนอื่น แสวงหาสถานการณ์ที่เขาสามารถที่จะรับผิดชอบในการหาทางแก้ปัญหาได้ ต้องการทราบถึงข้อมูลย้อนกลับว่ามีความก้าวหน้าหรือไม่ ชอบงานที่ทำทนายและหลีกเลี่ยงงานที่เขา รับรู้ว่าจะยากเกินไปหรือยากเกินไป

2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power : nPow) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นคล้อยตามตน หรือต้องการที่จะมีความรับผิดชอบในการควบคุมผู้อื่นหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการ หรือไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ต้องการ ลักษณะคนที่มีความต้องการอำนาจหรือมีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงมี ลักษณะดังนี้ มีความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นและมีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่นและ สนใจการรักษาสัมพันธภาพแห่งความเป็นผู้นำ การมีบารมีและการได้รับอิทธิพลเหนือคนอื่น มากกว่าการมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

3. ความต้องการสัมพันธ์ (Need for Affiliation : Naff) เป็นความต้องการรักษา สัมพันธภาพที่สนิทสนมใกล้ชิดกับคนอื่น คล้ายความต้องการทางสังคมของ Maslow ลักษณะของ คนที่มีความสัมพันธ์หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูง คือ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อการยอมรับ ความเชื่อมั่นหรือกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะปรับตัวเข้ากับผู้อื่น เป็นคนที่มีความใส่ใจในความรู้สึก ของผู้อื่น จริงใจ เห็นความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้อื่น ชอบสถานการณ์ที่ร่วมมือมากกว่าการ แข่งขัน

คนแต่ละคนจะมีความต้องการทั้ง 3 ประการนี้มากน้อยไม่เท่ากัน บางคนอาจจะมีความ ต้องการความสำเร็จสูงกว่าความต้องการอำนาจและความต้องการสัมพันธ์

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้กล่าวถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจใน การทำงาน โดยมีคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1. เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ ทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด รวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับ ความทะเยอทะยาน และความต้องการทางด้านการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ ฝีมือ และงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

2. อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานสูงด้วย แต่ก็ขึ้นอยู่กับ ลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

3. เชาวน์ปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับ สถานการณ์และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่มีความแตกต่างระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพึง พอใจในการทำงาน แต่ในลักษณะงานบางอย่าง พบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานในโรงงานที่มี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์โดยหอสมุดกลางพระจอมเกล้าลาดกระบัง ไม่สามารถนำออกจำหน่ายหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เขาวัวปัญญาในระดับสูงแต่ทำงานที่เป็นประจำ พบว่ามักจะเมื่อหน้างานได้ง่ายและมีอคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงาน เพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

4. การศึกษา กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่มีกันอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่านักวิชาการวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ มีความพึงพอใจ

5. ประสบการณ์ จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความชำนาญ ในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

6. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

7. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจ ในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ปกติอื่น ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อน และการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

8. บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจ ในการทำงานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพ เนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยง อย่างไม่รู้ก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือคนที่มืออาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปกติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะต้องเครียดกับภาวะของคนไม่พึงพอใจในการทำงาน

9. ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนเกี่ยวข้องกับความสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีพอยู่ด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีเงินเดือนต่ำกว่า

10. แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

11. ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีจุดความสนใจในชีวิต ไม่ได้อยู่ทำงาน

Kotler, Philip (1997) อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล (2554) การตัดสินใจของผู้ซื้อ ได้รับอิทธิพลจากลักษณะส่วนบุคคลของคนทางด้านต่าง ๆ ได้แก่ อายุ ขั้นตอนวัฏจักรชีวิตครอบครัว อาชีพ โอกาสทางเศรษฐกิจ การศึกษา รูปแบบการดำรงชีวิต บุคลิกภาพ และแนวความคิดส่วนบุคคล ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. อายุ (Age) อายุที่แตกต่างกันจะมีความต้องการต่างกัน เช่น กลุ่มวัยรุ่นชอบทดลองสิ่งแปลกใหม่และชอบสินค้าประเภทแฟชั่นและรายการพักผ่อนหย่อนใจ

2. วงจรชีวิตครอบครัว (Family life cycle stage) เป็นขั้นตอนการดำรงชีวิตของบุคคล ในลักษณะของการมีครอบครัว การดำรงชีวิตในแต่ละขั้นตอนเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ต่อความต้องการทัศนคติและค่านิยมของบุคคลทำให้เกิดความต้องการในผลิตภัณฑ์และพฤติกรรมที่ซื้อที่แตกต่างกัน วงจรชีวิตครอบครัวประกอบด้วยขั้นตอน แต่ละขั้นตอนจะมีลักษณะการบริโภคแตกต่างกันที่แตกต่างกัน เช่น ข้าราชการจะซื้อชุดทำงานและสินค้าจำเป็น ประธานกรรมการบริษัทและภรรยาจะซื้อเสื้อผ้าราคาสูง หรือตัวเครื่องบิน ซึ่งนักการตลาดจะศึกษาว่าผลิตภัณฑ์ของบริษัท มีบุคคลในอาชีพไหนสนใจ เพื่อที่จะจัดกิจกรรมทางการตลาดให้สนองความต้องการให้เหมาะสม

3. รายได้ (Income) โอกาสทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อสินค้าและบริการที่เขาตัดสินใจซื้อ โอกาสเหล่านี้ประกอบด้วย รายได้ การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อและทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาดต้องสนใจใน แนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล การออม และอัตราดอกเบี้ย ถ้าภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ คนมีรายได้ต่ำ กิจการต้องปรับปรุงด้านผลิตภัณฑ์ การจัดจำหน่าย การตั้งราคา ลดการผลิตและสินค้าคงคลัง และวิธีการต่างๆ เพื่อป้องกันการขาดแคลนเงินหมุนเวียน

4. การศึกษา (Education) ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มจะบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย

5. ค่านิยมหรือคุณค่า (Value) และ รูปแบบการดำรงชีวิต (Lifestyle) ค่านิยมหรือคุณค่า (Value) หมายถึง ความนิยมในสิ่งของหรือบุคคล หรือความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หมายถึง อัตราส่วนของผลประโยชน์ที่รับรู้ต่อราคาสินค้า ส่วนรูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle) หมายถึง รูปแบบของการดำรงชีวิตในโลกมนุษย์ โดยแสดงออกในรูปแบบ (1) กิจกรรม (Activities) (2) ความสนใจ (Interests) (3) ความคิดเห็น (Opinions) หรือ AIOs

ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) (กิตติ ทองสุขุมและสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. 2554) โดยทั่วไปแล้ว บุคคลจะมีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งแตกต่างกันไป เช่น เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม รูปแบบการดำเนินชีวิต บุคลิกภาพและแนวคิดเกี่ยวกับตัวเอง เป็นต้น โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

1. อายุ เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่ หรือตามวัยของบุคคล เป็นลักษณะประจำตัวบุคคลที่สำคัญมากในการศึกษาและวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ โดยอายุ จะแสดงถึงวุฒิของบุคคล และเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถในการทำความเข้าใจในเนื้อหา รวมถึงการรับรู้เรื่องต่างๆ ได้มากน้อยต่างกัน อายุจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสนใจในประเด็นต่างๆ เช่น ความสนุกสนาน การเตรียมตัวสร้างอนาคต เป็นต้น นอกจากนี้ก็จะชี้ให้เห็นอารมณ์ที่แตกต่างกันออกไปในกลุ่มคนที่มีอายุต่างกัน อันเนื่องมาจากกระบวนการคิดและ

การตัดสินใจที่ผ่านการกลั่นกรองจากประสบการณ์ของช่วงอายุ ซึ่งจะส่งผลต่อกระบวนการคิดและการควบคุมทางอารมณ์ของแต่ละช่วงอายุของบุคคล

2. ระดับการศึกษา จะทำให้คนมีความรู้ ความคิด ตลอดจนความเข้าใจในสิ่งต่างๆ กว้างขวางลึกซึ้งแตกต่างกันออกไป การศึกษานอกจากจะทำให้บุคคลมีศักยภาพเพิ่มขึ้นแล้ว การศึกษายังทำให้เกิดความแตกต่างทางทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรมความคิดอีกเช่นกัน

3. อายุงาน เป็นปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาของการทำงาน บุคคลที่มีอายุงานมาก จะมีความเชี่ยวชาญชำนาญในงาน และเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาของงานที่บุคคลนั้นทำอยู่ได้เป็นอย่างดี

4. สังกัดหน่วยงาน เปรียบเสมือนกับการรวมกลุ่ม บุคคลที่มีกลุ่มหรือสังคมที่เหมือนกัน ก็จะมีพฤติกรรม ทัศนคติ แนวคิดที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากกลุ่มคนเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตแนวความคิด และทัศนคติของกันและกัน

5. ประสบการณ์ในการรับตรวจ ประสบการณ์เป็นสิ่งที่มนุษย์แต่ละคน ได้รับมาตั้งแต่เกิด เริ่มจากครอบครัว การเลี้ยงดู ความสัมพันธ์ในครอบครัว และสะสมเพิ่มขึ้นเมื่อเติบโตขึ้นตามวัยทั้งจากเพื่อนวัยรุ่น วัยทำงาน ประสบการณ์การเรียนรู้และรับรู้เรื่องราวต่างๆ จะถูกประมวลเข้าด้วยกัน และสร้างขึ้นเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละคนและเป็นเหตุเบื้องต้นที่สำคัญทำให้บุคคลมีมุมมองในเรื่องต่างๆ แตกต่างกันไป

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

พม่าเป็นประเทศกำลังพัฒนาขึ้นต่ำหรือมีรายได้เฉลี่ยต่อบุคคลอยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก จากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงการปกครองโดยทหาร รัฐบาลทหารได้นำสภาพพม่าไปสู่ระบบเศรษฐกิจเสรีและเมื่อต่อมาได้จัดตั้งสภาพินฟ้าอากาศและการพัฒนาแห่งรัฐ (SPDC) ก็ยังคงยึดนโยบายเช่นเดิม คือ อนุญาตให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการผลิตและการจัดการ รวมทั้งได้เปิดประเทศให้มีการค้าและการลงทุนจากต่างประเทศ ทำให้เศรษฐกิจฟื้นตัวขึ้น แต่มีอัตราการขยายตัวไม่แน่นอน เพราะเศรษฐกิจของสภาพพม่าต้องพึ่งพาสินค้าเกษตรเพียงไม่กี่ชนิด ทำให้การขยายตัวทางเศรษฐกิจขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศเป็นสำคัญ นอกจากนี้สภาพพม่ายังประสบปัญหาด้านมหภาค เช่น เงินเฟ้อ ความแตกต่างกันของอัตราแลกเปลี่ยนในระบบและนอกระบบ การขาดดุลบัญชีเดินสะพัด การขาดดุลงบประมาณของรัฐ การขาดแคลนไฟฟ้าและสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้เศรษฐกิจภายในประเทศมีอัตราการขยายตัวขึ้นลงในแต่ละปีสูงมาก โครงสร้างทางเศรษฐกิจของพม่ามีเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักเขตเกษตรกรรมคือบริเวณดินดอนสามเหลี่ยมปากแม่น้ำอิระวดีและแม่น้ำสะโตง ปลูกข้าวเจ้า ปอกระเจา อ้อยและพืชเมืองร้อนอื่นๆ นอกจากนี้

ยังมีการทำเหมืองแร่ ภาคกลางตอนบนมีน้ำมันปิโตรเลียม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขุดแร่ หิน

สังกะสี และภาคตะวันออกเฉียงใต้ ทำเหมืองดีบุกและมีการทำป่าไม้สักทางภาคเหนือส่งออกขาย และต้องมาตามแม่น้ำอิระวดีเข้าสู่อย่างกึ่ง อุตสาหกรรมของพม่ากำลังมีการพัฒนาอยู่บริเวณตอนล่างของประเทศ เช่น ย่างกุ้ง

สาเหตุหลักของการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติจากพม่ามาประเทศไทยจำนวนมาก เป็นผลมาจากความหวาดกลัวจากการถูกประหัตประหาร การกดขี่ข่มเหง เนื่องจากรัฐบาลพม่ามีนโยบายเข้าไปจัดการและควบคุมพื้นที่ที่ชนกลุ่มน้อยอาศัยอยู่อย่างเข้มข้น อาทิเช่น โครงการโยกย้ายถิ่นฐานใหม่ (Resettlement Programs) ซึ่งบังคับให้ชาวบ้านต้องโยกย้ายออกจากที่อยู่เดิม โดยที่บางครั้งก็ไม่ได้จัดหาที่อยู่ใหม่ให้ หรือจัดสรรที่อยู่ซึ่งง่ายต่อการควบคุม หรือเป็นพื้นที่ซึ่งมีสภาพแย่กว่าที่อยู่เดิม นอกจากนี้ยังมีปฏิบัติการที่เข้าไปจัดการกับชีวิตประจำวันของผู้คน เช่น การเกณฑ์แรงงานหรือไปเป็นลูกหาบให้ทหารพม่าหรือทหารพม่าเข้าไปทำร้ายร่างกายของประชาชน โดยที่กฎหมายไม่สามารถคุ้มครองใดๆได้

นอกจากนั้นแล้วประเทศไทยเอง มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง เมื่อเปรียบเทียบกับเศรษฐกิจของประเทศเพื่อนบ้าน จนทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม จึงเป็นปัจจัยดึงดูดที่สำคัญให้แรงงานจากประเทศที่ด้อยกว่าทางเศรษฐกิจ เดินทางเข้ามาเพื่อเติมช่องว่างของการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยเพราะมีสภาพการทำงานที่ดีกว่า ค่าจ้างสูงกว่า โดยในปัจจุบันมีจำนวนโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. โรงงาน พ.ศ. 2535 ณ สิ้นปี 2555 ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ ณ สิ้นปี 2555

จังหวัด	จำนวนโรงงาน	เงินลงทุน (ล้านบาท)	คนงานรวม
กรุงเทพมหานคร	17,335	305,687.46	550,642
ปริมณฑล			
สมุทรปราการ	7,945	534,098.93	514,837
นนทบุรี	2,267	73,402.76	81,243
ปทุมธานี	3,231	205,694.53	236,849
นครปฐม	3,120	141,225.26	165,433
สมุทรสาคร	5,547	218,931.71	331,238

ที่มา : กรมโรงงานอุตสาหกรรม พ.ศ.2556

การเดินทางเข้ามาเป็นแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยนั้น กลุ่มนายหน้าเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาพวกเขาเดินทางเข้ามาแสวงหาชีวิตใหม่ในประเทศไทยได้ นายหน้าเหล่านี้จะเป็นผู้จัดการ

เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
 การเดินทางทั้งหมดของแรงงานข้ามชาติ เริ่มตั้งแต่เรื่องการเดินทาง จัดหาที่พักและการหางานให้ทำ
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพึ่งพิงนายหน้าเหล่านี้ คนที่ทำหน้าที่เป็นนายหน้าส่วนใหญ่บ้างก็เป็นคนที่แรงงานรู้จักไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง เพื่อนหรือคนในหมู่บ้านเดียวกันหรือเป็นคนที่ไม่รู้จักกันมาก่อน แต่ได้รับการแนะนำให้ไปติดต่อ หรือนายหน้าเองเป็นผู้ที่เข้าไปชักชวนและเสนองานให้ทำ ซึ่งมีทั้งแบบที่ไปหาถึงหมู่บ้านหรือนัดหมายให้มาเจอกันที่ชายแดน ซึ่งวิธีนำเข้าแรงงานแบบถูกกฎหมาย คือ นำเข้าตาม MOU (Memorandum of Understanding) คือ บันทึกข้อตกลงร่วมระหว่างภาครัฐ ในการส่งแรงงานจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย โดยทางกรมแรงงานประจำประเทศไทย จะเป็นผู้รับสมัครตามคำขอโควตาจากนายจ้างและตรวจโรคเบื้องต้น ก่อนส่งให้นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างสัมภาษณ์คัดเลือกแรงงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่นายจ้างต้องการ จากนั้นแรงงานที่ผ่านการคัดเลือกจะผ่านกระบวนการจัดทำพาสปอร์ต วีซ่า ใบอนุญาตทำงานและการตรวจโรค แล้วจึงจัดส่งแรงงานดังกล่าวมาให้นายจ้าง ณ สถานประกอบการ และวิธีนำเข้าแรงงานแบบผิดกฎหมาย นายจ้างจำเป็นต้องพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว โดยในปัจจุบันมีจำนวนแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย เดือน พฤษภาคม 2556

จังหวัด	รวมทั้งสิ้น	พม่า	ลาว	กัมพูชา
ทั่วประเทศ	961,414	751,690	45,216	164,508
กรุงเทพมหานคร	65,369	45,177	3,633	16,559
ปริมณฑล	177,922	130,973	11,751	35,198
สมุทรปราการ	23,544	18,801	465	4,278
นนทบุรี	44,895	32,442	2,816	9,637
ปทุมธานี	57,601	37,188	4,669	15,744
นครปฐม	18,279	17,548	339	392
สมุทรสาคร	33,603	24,994	3,462	5,147

ที่มา : สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว พ.ศ.2556

ในปัจจุบันมีแรงงานข้ามชาติจากพม่าที่ทำงานในประเทศไทยส่วนใหญ่จะทำงานประเภทที่เสี่ยงอันตราย สกปรกและยากลำบาก แลกกับค่าจ้างที่อาจจะต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ของแรงงานในประเทศไทยเป็นอย่างมาก เช่น งานในโรงงานห้องเย็นแช่แข็งอาหารทะเล ในโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า งานบ้าน เป็นต้น แรงงานข้ามชาติเหล่านี้มีชีวิตอยู่ท่ามกลางความหวาดกลัวจากการถูกส่งกลับอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องเผชิญกับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐานและไร้ซึ่งกลไกที่จะคุ้มครองป้องกันตนเอง นายจ้างจะเป็นผู้กำหนดถึงเงื่อนไข

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อกำหนดการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ที่พักอาศัย อาหาร การลาป่วยและวันหยุดพักผ่อนตามความพอใจของตนเอง บางคนได้รับอัตราค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและยังต้องทำงานนานกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หลายคนทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์ และไม่ได้รับค่าจ้างทำงานล่วงเวลาจากนายจ้าง ค่าจ้างปกติที่ได้รับจากการทำงานซึ่งส่วนใหญ่จะอยู่ที่ 1,500-6,000 บาท/เดือน พวกเขาจะเก็บสะสมไว้ให้ครบจำนวนหนึ่ง เช่น 10,000 บาท แล้วจะอาศัยช่องทางนายหน้าในการส่งกลับบ้านที่ประเทศพม่า การส่งเงินกลับบ้านด้วยตนเอง โอกาสที่จะสูญหายระหว่างทางหรือถูกขูดรีดจากเจ้าหน้าที่ไทยมีความเสี่ยงอย่างมาก

ภาษาเป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงาน แรงงานที่พูดภาษาไทยไม่ได้หรือพูดได้แต่น้อย มักจะถูกนายจ้างใช้ความสามารถในการพูดภาษาไทยเป็นเกณฑ์สำคัญในการตั้งเงินเดือนและในการปฏิบัติตนต่อคนงาน แรงงานข้ามชาติหลายคนต้องประสบกับความยากลำบากในการหางานที่ดี การที่ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ บางครั้งนำไปสู่การดูถูกลงและถูกทำร้าย เนื่องจากแรงงานข้ามชาติไม่สามารถสื่อสารกับนายจ้างได้มากนัก ทำให้นายจ้างหลายรายไม่เข้าใจและเกิดความรู้สึกไม่พอใจแรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติจึงมักถูกนายจ้างค่าทออย่างหยาบคาย ทั้งนี้อาจเนื่องด้วยอคติทางชาติพันธุ์ประกอบ บางครั้งถึงกับลงมือทำร้ายแรงงานข้ามชาติอย่างรุนแรง

เมื่องานที่แรงงานข้ามชาติเข้ามารับจ้างทำงานส่วนใหญ่ถูกจัดให้อยู่ในประเภท 3 ส. คือ สดเสียด แส่นลำบากและสกปรก ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องทำงานหนักและเสี่ยงที่จะได้รับค่าแรงที่ไม่เป็นธรรม งานบางประเภทเป็นงานที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับฤดูกาล เช่น งานในภาคเกษตร แรงงานข้ามชาติต้องทำงานกลางแจ้งเป็นเวลานานๆ หลายชั่วโมงและไม่มีวันหยุด บางกรณีแรงงานจะถูกใช้ให้ไปทำงานที่ผิดกฎหมาย เช่น ให้ไปตัดไม้ในเขตป่าสงวนซึ่งเสี่ยงต่อการถูกจับกุมโดยนายจ้างจะไม่รับผิดชอบใดๆ ทั้งสิ้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น

ปัญหาของแรงงานข้ามชาติแตกต่างกันไปตามลักษณะของงาน จำแนกพอเป็นสังเขปได้ดังนี้

1. งานในภาคเกษตรกรรม ได้รับค่าแรงต่ำ ไม่มีความแน่นอนในการทำงานเพราะเป็นงานตามฤดูกาล นอกจากนี้แรงงานในภาคเกษตรกรรมยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การไม่ได้รับค่าแรงจากนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างจะใช้วิธีการบ่ายเบี่ยงไม่ยอมจ่ายค่าแรง ด้วยการอ้างว่าหักค่าใช้จ่ายจากส่วนอื่นๆ แล้วหรือบางครั้งใช้วิธีการแจ้งให้ เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้ามาจับกุมแรงงานเหล่านี้

2. ในภาคประมงทะเล แรงงานข้ามชาติมักต้องออกทะเลเป็นเวลานาน นับตั้งแต่ 4 เดือนจนถึงนานเป็นปี โดยต้องทำงานอย่างหนัก มีเวลาพักผ่อนวันละไม่กี่ชั่วโมง สภาพความเป็นอยู่ค่อนข้างลำบาก รวมถึงเรื่องอาหารและยารักษาโรคที่มีเพียงเพื่อให้อยู่รอดไปวันๆ เท่านั้น นอกจากนี้ยังเสี่ยงต่อการถูกทำร้ายร่างกายและถูกข่มขู่จากหัวหน้างานหรือได้กั๊งเรือ หากทำงานไม่เป็นที่พอใจหรือเมื่อเกิดมีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกัน เรื่องราวการทำร้ายฆ่าฟันมักจะเงียบหายไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนุญญาตเห็นาไปใช้ประยชนดานการค้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จนแรงงานข้ามชาติเรียกสถานการณ์แบบนี้ว่า "นักโทษทางทะเล" ลูกเรือที่ออกเรือเข้าไปทำประมงในเขตแดนทะเลของประเทศอื่น ยังเสี่ยงต่อการถูกจับกุมของเจ้าหน้าที่ในประเทศนั้นๆ ด้วย

3. งานรับใช้ในบ้าน แรงงานต้องทำงานตั้งแต่เช้าจนค่ำมืด บางรายทำงานบ้านแล้วยังต้องทำงานในร้านขายของหรือทำงานในบ้านญาติของนายจ้าง โดยได้รับค่าแรงจากนายจ้างคนเดียว แรงงานที่ทำงานเป็นคนรับใช้ในบ้านส่วนใหญ่มักถูกห้ามมิให้ติดต่อกับคนภายนอก โดยนายจ้างจะให้เหตุผลว่ากลัวแรงงานนัดแนะให้คนข้างนอกเข้ามาขโมยของในบ้าน รวมทั้งอาจจะถูกนายจ้างดูค่าว่ากล่าวอย่างรุนแรงรวมถึงการทำร้ายร่างกายด้วย

4. แรงงานห้องแถว แรงงานข้ามชาติที่ถูกหลอกให้เข้าไปทำงานในโรงงานห้องแถวจะถูกกักให้ทำงานอยู่แต่เฉพาะในโรงงาน และต้องทำงานอย่างหนักตั้งแต่เข้าไปจนเกือบเที่ยงคืน โดยนายจ้างจะเป็นผู้จัดเตรียมอาหารให้ ซึ่งเป็นอาหารที่แย่มากบางครั้งนำอาหารที่เกือบเสียแล้วมาให้แรงงานทาน บางกรณีแรงงานได้รับประทานอาหารเพียงวันละ 2 มื้อ และไม่เพียงพอ

5. แรงงานก่อสร้าง แรงงานในภาคการก่อสร้างเป็นกิจการที่พบว่าแรงงานข้ามชาติจะถูกโกงค่าแรงบ่อยที่สุด ปัญหาค่าแรงนับเป็นปัญหาหลักที่อยู่คู่กับแรงงานข้ามชาติตั้งแต่อดีตจนปัจจุบัน และพบในแทบทุกกิจการ โดยที่นายจ้างมักจะผิดผ่อนค่าแรงไปเรื่อยๆ เมื่อแรงงานเข้าไปทวงค่าแรงมักจะได้รับคำตอบว่าหักเป็นค่าให้จ่ายอื่นๆ ไปหมดแล้ว หรือหากเป็นเงินจำนวนมากๆ บางรายมักจะใช้วิธีแจ้งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปจับกุมแรงงานข้ามชาติเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเงิน ในขณะที่เดียวกันแรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่เมื่อยังไม่ได้รับค่าแรงมักจะดำรงชีวิต โดยการหยิบยืมเงินหรือเอาข้าวของจากร้านค้าต่างๆ ด้วยการติดหนี้สินไว้ก่อน เมื่อไม่มีเงินจ่ายหนี้ทำให้แรงงานอยู่ในภาวะยากลำบาก ในหลายกรณีแรงงานไม่ได้รับค่าแรงอย่างเต็มที่ คือ นายจ้างให้แรงงานทำงานไปก่อน 25 วันและจ่ายเพียง 15 วัน โดยค่าจ้าง 10 วันที่เหลือ นายจ้างใช้เป็นกลวิธีควบคุมแรงงานไม่ให้คิดหนีหรือไม่ทำงาน

แม้ว่ารัฐบาลไทยจะอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมายสามารถจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานได้นั้น แต่การขาดถึงการอธิบายถึงกระบวนการจดทะเบียนอย่างชัดเจน ระยะเวลาการจดทะเบียนที่สั้นเกินไป ไม่มีการออกใบอนุญาตทำงานแก่ผู้ย้ายถิ่นที่อายุต่ำกว่า 15 ปี การกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพ โดยไม่ระบุวิธีดำเนินการที่ชัดเจน ด้วยเงื่อนไขเหล่านี้ที่มีส่วนสำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากนายจ้างประกอบ ทำให้กรณีที่นายจ้างไม่ให้ความร่วมมือหรือตั้งเงื่อนไขที่ไม่เป็นธรรมและบีบคั้นเรื่องการขอใบอนุญาตทำงาน ทำให้แรงงานข้ามชาติหลายคนไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายไทยได้ และกลายเป็นบุคคลที่ต้องหลบซ่อนในสังคมไทยอย่างหวาดกลัวการถูกจับกุม

นอกจากนั้นแรงงานหลายคน que เข้าสู่ขั้นตอนอย่างถูกกฎหมายก็ต้องเผชิญกับการถูกยึดใบอนุญาตทำงานจากนายจ้างไปเก็บไว้ ให้ลูกจ้างถือแค่ใบสำเนาไว้ในกรณีที่ยินยอมให้ลูกจ้างมี

เอกสารทางการสักอย่างไว้กับตัว เมื่อลูกจ้างไม่มีเอกสารดังกล่าวติดตัว ก็จะถูกข่มขู่ว่าจะถูกส่งกลับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ถูกคุกคาม และถูกจับกุม เนื่องจากไม่มีหลักฐานพิสูจน์ว่าตนมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานหลายคนจึงรู้สึกว่าการมีหรือไม่มีบัตรอนุญาตทำงานไม่มีความแตกต่างกันมากนัก เพราะอย่างไรก็ต้องจ่ายเงินค่าคุ้มครองให้กับเจ้าหน้าที่อยู่ดี ทำให้แรงงานข้ามชาติหลายคนใช้วิธีการจ่ายส่วยให้แก่เจ้าหน้าที่แทนการไปจดทะเบียน

จากสถานการณ์การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติดังที่กล่าวมา พบว่าสาเหตุสำคัญมาจากปัญหาอคติทางชาติพันธุ์ มีการสร้างและผลิตซ้ำผ่านสื่อหรือกลไกต่างๆ ในสังคม เพื่อตอกย้ำให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ต้องทำการควบคุมอย่างจริงจัง แรงงานข้ามชาติเหล่านี้เข้ามาแย่งงานแรงงานไทย แรงงานข้ามชาติเป็นตัวอันตรายนำกลัว สภาพการณ์เหล่านี้ถูกสร้างเป็นภาพมายาที่กดทับให้สังคมไทยหวาดระแวงแรงงานข้ามชาติอยู่ตลอดเวลา กลายเป็นสังคมที่ดำรงอยู่ด้วยความกลัว กล่าวคือ เราต่างถูกทำให้กลัวในซึ่งกันและกัน คนไทยกลัวแรงงานพม่า กลัวว่าพวกเขาเหล่านั้นจะมาทำร้ายตนเอง กลัวพวกเขาเหล่านั้นจะก่อเหตุร้ายกับคนรอบข้างของตนเอง ในขณะที่เดียวกันแรงงานข้ามชาติก็กลัวคนไทยจะมาทำร้ายพวกเขา กลัวคนไทยจะแจ้งความจับพวกเขา กลัวการถูกเจ้าหน้าที่ทำร้ายพวกเขา กลัวนายจ้างจะทำร้ายพวกเขา กลัวการถูกส่งกลับ ไปสู่ความไม่ปลอดภัยในประเทศของตนเอง

ความกลัวเหล่านี้ไม่ใช่เกิดขึ้น โดยธรรมชาติ เป็นความกลัวที่ถูกสร้างขึ้นจากการรับรู้ผ่านสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบอกเล่า การนำเสนอข่าว การประชาสัมพันธ์ โดยรัฐ จากการศึกษา และรวมถึงจากการไม่รู้ เช่น เรากลัวเพราะเราไม่สามารถสื่อสารกับพวกเขาได้ สังคมได้ผลิตซ้ำฐานคติเหล่านี้ครั้งแล้วครั้งเล่า จนกลายเป็นความปกติ ความเคยชิน และสุดท้ายกลายเป็นเรื่องธรรมชาติไป การดำรงอยู่ของสังคมแห่งความกลัวนี้เองที่ช่วยเสริมสร้างให้ ความรุนแรงทางกายภาพเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า ทำให้การกดขี่ขูดรีดคนข้ามชาติเหล่านี้เกิดขึ้นเหมือนเป็นเรื่องปกติ และกลายเป็นความชอบธรรมให้แก่ความรุนแรงในลักษณะต่างๆ

นอกจากนั้นปัญหาการละเมิดสิทธิในด้านต่างๆแล้ว พบว่า แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักขาดความรู้เรื่องสุขอนามัยขั้นพื้นฐาน เนื่องจากการไม่สามารถอ่านข้อมูลข่าวสารเหล่านี้ได้ เพราะไม่มีการพิมพ์เผยแพร่ในภาษาของพวกเขาเอง รวมทั้งช่องทางหรือโอกาสในการเข้าถึงการรับบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานก็เป็นอุปสรรคสำคัญ

เมื่อมองถึงอนาคต แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่ปรารถนาที่จะเก็บเงินรายได้จากการทำงานสะสมไว้เพื่อส่งกลับไปให้ครอบครัวในประเทศต้นทาง หลายคนมีความหวังว่าจะสามารถทำงานในประเทศไทยได้สักระยะหนึ่งก็จะกลับประเทศพร้อมเงินทุนมากพอที่จะเอื้อให้ครอบครัวของตนครองชีพได้ตามอัตภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมคิด ธรรมานิมิตกุล (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด : กรณีศึกษาฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25-35 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอายุการทำงาน 10-15 ปี มีตำแหน่งงานเป็นวิศวกรระบบอาวุโส ระดับเงินเดือน 30,000-40,000 บาท และมีระยะห่างจากที่พักถึงที่ทำงานมากกว่า 15 กิโลเมตร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูง มีรายละเอียดในระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและรายได้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงานบริษัทฯ และด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จากการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ อายุและอายุการทำงาน (ประสบการณ์การทำงาน) ดังนั้น ผู้บริหารควรมีมาตรการในการปรับปรุงในระบบนโยบายและการปกครองของกองตลาจนถึงบริษัทฯ ให้เกิดความแน่นอนและชัดเจนมากขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่สูงขึ้น

ชุติมา เทียงคำ (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีและนักการเงิน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า หน่วยธุรกิจไม่มีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการทำงานและประสบการณ์ทำงาน มีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสและประสบการณ์การทำงานมีผลทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วรรณวิภา แสงสารพันธ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ้กฟู้ด จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัย พบว่า 1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แฟ้กฟู้ด จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 7 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านการควบคุม/การบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า/ความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านระบบการให้รางวัลและการประเมินผลงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน 2. ลักษณะส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์ ขอสงวนสิทธิ์ในเนื้อหาและข้อมูลทั้งหมด ไม่ให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุคคล ด้านระดับการศึกษา อายุงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ลักษณะส่วนบุคคลด้านอื่นๆ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ลักษณะงาน ด้านสายงานและเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 3. ข้อเสนอแนะเพื่อทำให้พนักงานมีความมีความพึงพอใจยิ่งขึ้นจาก ข้อคิดเห็นของพนักงานและผลวิจัย ได้แก่ ฝ่ายบริหารควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการด้านนันทนาการ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้เหมาะสม การสนับสนุน การศึกษาต่อ การจัดให้ผู้บริหารพบปะกับพนักงานบ่อยครั้งและสื่อสารทำความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เพิ่มขึ้น การสร้างความมั่นใจแก่พนักงานในด้านความมั่นคงของอาชีพ

วงศ์วริศ สมฤทธิ์จิตกุล (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิษข่า ฮัต บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิษข่า ฮัต บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากและความพึงพอใจในงานทำงานของพนักงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน สาขาที่ปฏิบัติงาน จำนวนของผู้ปฏิบัติงาน ในร้านสาขาไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้และประเภทของพนักงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิษข่าฮัท คือ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านการบังคับบัญชา

เทอดพงษ์ โมฬีพันธ์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการทำงานสูงสุด รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการรถไฟแห่งประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมชาย รอดนุช (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท นิวแหลมทองฟู้ดส์ อินดัสทรีส์ จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ ให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

อัจจิมา หอมระรื่น (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายได้พบว่าอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงานและอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านค่าตอบแทน 2. พนักงานที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร โดยผู้วิจัยได้ทำการกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีประชากรทั้งสิ้น 24,994 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, พฤษภาคม 2556)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)} \quad (3.1)$$

เมื่อ n แทน จำนวนตัวอย่าง

N แทน จำนวนประชากรในการวิจัยมีทั้งสิ้น 24,994 คน

E แทน ค่าคลาดเคลื่อนจากค่าของประชากรการวิจัยครั้งนี้ กำหนดให้มีค่า

เท่ากับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$N = \frac{24,994}{1 + ((24,944) (0.05^2))} \quad (3.2)$$

$$= 394$$

ดังนั้น ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 394 คน เนื่องจากเพื่อป้องกันผู้ตอบแบบสอบถามตอบแบบสอบถามผิดพลาดผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 คน

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาติดต่อที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร และสุ่มการแจกแบบสอบถามกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ใน 3 อำเภอของจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบนและอำเภอบ้านแพ้ว

ตารางที่ 3.1 สถานที่ วันและช่วงเวลาในการเก็บข้อมูล

ลำดับที่	สถานที่	จำนวน (คน)	วัน เวลา	จำนวนตัวอย่างที่สุ่มในแต่ละวัน และช่วงเวลา (คน)	
				จันทร์ - ศุกร์	เสาร์ - อาทิตย์
1	สำนักบริหารแรงงานต่าง ด้าว กรมการจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร	100	09.00-16.00	100	-
2	อำเภอเมืองสมุทรสาคร	100	09.00-16.00	50	50
3	อำเภอกระทุ่มแบน	100	09.00-16.00	50	50
4	อำเภอบ้านแพ้ว	100	09.00-16.00	50	50

โดยการสุ่มตัวอย่างประชากรในแต่ละสถานที่จะเริ่มการสุ่มในเดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ. 2556 ซึ่งจะเริ่มการสุ่มตามวันและเวลาที่แสดงในตารางที่ 3.1 จนสามารถทำการสุ่มตัวอย่างได้ครบตามจำนวน คือ 400 คน เพราะฉะนั้นระยะเวลาในการสุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานที่จะใช้เวลาทั้งสิ้น 1 สัปดาห์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจำนวน 400 ชุด โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร โดยวัดระดับความพึงพอใจในแต่ละด้าน ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
6. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา
7. ด้านสภาพการทำงาน
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
10. ด้านความมั่นคงในงาน
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert Scale เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) มี 5 ระดับ คือ

- 5 คะแนน เท่ากับ เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คะแนน เท่ากับ เห็นด้วยมาก
- 3 คะแนน เท่ากับ เห็นด้วยปานกลาง
- 2 คะแนน เท่ากับ เห็นด้วยน้อย
- 1 คะแนน เท่ากับ เห็นด้วยน้อยที่สุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.2 การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยสร้างและตรวจสอบเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดพิมพ์แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน รายละเอียดดังได้กล่าวข้างต้นและนำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมตรวจสอบและแนะนำ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วไปตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเหมาะสมเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข โดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มีรายนามดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	รายชื่อ	ตำแหน่ง	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	ดร.ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ	อาจารย์ประจำ สาขาวิชา ศิลปศาสตร์ประยุกต์	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2	นายสมบูรณ์ เตชะพานิชกุล	กรรมการผู้จัดการ	บริษัท เคบีเอฟ อินเตอร์เฟ็ค จำกัด
3	นายสามารถ ศรีสมัย	ผู้จัดการฝ่ายบุคคล	บริษัท จีเอสบี อินเตอร์เนชั่น เนล จำกัด

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้ทรงคุณวุฒิ และปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ให้พิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง เพื่อความสมบูรณ์ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามแปลเป็นภาษาพม่าและพิมพ์เป็นภาษาพม่า โดยจ้างบริษัทรับแปลเอกสารต่างประเทศในประเทศไทยเป็นผู้จัดทำ

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545) มีสูตรในการหาค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{(k+1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\} \quad (3.3)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

K แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนของแต่ละข้อ

S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแสดงดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความพึงพอใจในงาน	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach' Alpha Coefficient
1. ด้านความสำเร็จในงาน	0.060
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.743
3. ด้านลักษณะงาน	0.861
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.815
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	0.838
6. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	0.750
7. ด้านสภาพการทำงาน	0.717
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.626
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.771
10. ด้านความมั่นคงในงาน	0.643
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.871
โดยรวม	0.834

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลในการ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 แบบ ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลช่วงเวลาเดียว (Cross Sectional Approach) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถาม จำนวน 400 ชุด โดยเจาะจงจุดการสุ่มตัวอย่างจากสถานที่ที่มีแรงงานต่างด้าวพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน จังหวัดสมุทรสาคร และสุ่มการแจกแบบสอบถามกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ใน 3 อำเภอของจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบนและอำเภอบ้านแพ้ว

2. หลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวนอย่างน้อย 400 ชุด ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้งก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์เพื่อความถูกต้องในการแปลผลการวิจัย

3. นำผลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ

เป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้า รวบรวมรายงาน บทความ วารสาร สถิติในรายงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลมีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนและจำนวนของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามที่มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์และแปลผลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่และร้อยละและนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่า ในโรงงานอุตสาหกรรม โดยนำข้อมูลที่ได้อามาหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไปที่เป็นอิสระต่อกัน และหากพบว่ามีค่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แตกต่างกันภายในกลุ่มจะทำการทดสอบว่าคู่ในมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) โดยการหาค่าจำนวนคะแนนในแต่ละชั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนคะแนนในแต่ละชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} & (3.4) \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน
โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความพึงพอใจในงาน
1.000 – 1.800	น้อยที่สุด
1.801 – 2.600	น้อย
2.601 – 3.400	ปานกลาง
3.401 – 4.200	มาก
4.201 – 5.000	มากที่สุด

การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2554) ใช้เกณฑ์ดังนี้
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.000 – 0.999 หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงาน
ไม่แตกต่างกันมาก

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.000 ขึ้นไป หมายถึง ระดับความพึงพอใจในงาน
แตกต่างกันมาก

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นสถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะ
ของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มประชากรที่นำมาศึกษา ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การวิเคราะห์โดยวิธี t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยมีวิธีการคำนวณดังนี้

1.1 เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

1.2 สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0: \mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

1.3 สถิติที่ใช้ทดสอบ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540)

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.8)$$

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \quad (3.9)$$

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n - 1} \quad (3.10)$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.11)$$

$$\text{โดยมี } df_{.,v} = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}} \quad (3.12)$$

1.4 การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

p-value จากโปรแกรมซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้า p-value จากโปรแกรมซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่าง มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

การที่จะเลือกใช้สูตรกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ โดยทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, df = (n_1 - 1), (n_2 - 1) \quad (3.13)$$

$$\text{หรือ } F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, df = (n_2 - 1), (n_1 - 1) \quad (3.14)$$

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

ถ้า p-value จากโปรแกรมซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้า p-value จากโปรแกรมซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่าง มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวโดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of variance) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกัน (Independent Sample) ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมกับตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงานแต่ละด้าน ทั้ง 11 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการปกครองและ

บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานและวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยใช้สูตร One-way ANOVA โดยมีวิธีการทดสอบ ดังนี้

2.1 เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2.2 สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ โดยวิธี One-way ANOVA

H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

2.3 สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \quad (3.15)$$

สูตรสำหรับการวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of Freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SS_b = \sum_{j=1}^k \frac{T_j^2}{n_j} - \frac{T^2}{n}$	$MS_b = \frac{SS_b}{k - 1}$	$F = \frac{MS_b}{MS_w}$
Within Group	$n - k$	$SS_w = SS_T - SS_b$	$MS_w = \frac{SS_w}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SS_T = \sum_{j=1}^k \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

เมื่อ k หมายถึง จำนวนกลุ่ม

n หมายถึง ขนาดตัวอย่างทั้งหมด

n_j หมายถึง ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

T_j หมายถึง ผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มตัวอย่างที่ j

T หมายถึง ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

X_{ij} หมายถึง คะแนนแต่ละตัว

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4 การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

ถ้า p-value จากโปรแกรมซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่าง มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้า p-value จาก โปรแกรมซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่าง มีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ α จะปฏิเสธ H_1 ยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ Least Significant Difference (LSD) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ละคู่ซึ่งเป็นวิธีที่ง่ายในการคำนวณและมีความถูกต้องในการทดสอบมาก ใช้ในกรณีที่การทดสอบ โดย One-way ANOVA แล้วให้ผลว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยสองกลุ่มแตกต่างกัน แต่ One-way ANOVA ไม่สามารถบอกได้ว่ามีกลุ่มตัวอย่างใดบ้างที่ค่าเฉลี่ยไม่เท่ากัน ดังนั้นจึงต้องทดสอบว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มใดไม่เท่ากัน โดยวิธี LSD ซึ่งมีขั้นตอนการทดสอบ ดังนี้

3.1 กำหนดระดับนัยสำคัญ α

3.2 คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

(3.16)

เมื่อ $t_{\frac{\alpha}{2}, n-k}$ หมายถึง ค่าที่ได้จากตาราง t ที่ $df = n-k$ ที่ $\frac{\alpha}{2}$
 N_i หมายถึง ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ i
 N_j หมายถึง ขนาดตัวอย่างของกลุ่มตัวอย่างที่ j

3.3 คำนวณค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ เมื่อ $i \neq j ; i, j = 1, 2, \dots, k$

เมื่อ \bar{x}_i หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ i
 \bar{x}_j หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ j

3.4 การตัดสินใจ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ถ้าค่า $|\bar{x}_i - \bar{x}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่าค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญหรือไม่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบ

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 2 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 3 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 4 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	t-test
สมมติฐานที่ 5 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 6 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ใน 3 อำเภอของจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรสาคร อำเภอกระทุ่มแบนและอำเภอบ้านแพ้ว จำนวน 400 ชุด ผู้วิจัยจะเสนอข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร

จากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 400 คน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมในด้าน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งสามารถแสดงผลการวิจัย ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	203	50.8
หญิง	197	49.2
รวม	400	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	194	48.4
มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	171	42.8
มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	35	8.8
รวม	400	100.0
สถานภาพการสมรส		
โสด	196	49.0
สมรส / อยู่ด้วยกัน	158	39.5
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	46	11.5
รวม	400	100.0
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
มากกว่า 8,000 บาท - 12,000 บาท	321	80.2
มากกว่า 12,000 บาท – 16,000 บาท	79	19.8
รวม	400	100.0
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
พนักงานทั่วไป	266	66.5
พนักงานควบคุมเครื่องจักร	52	13.0
พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	22	5.5
พนักงานตรวจเช็คสินค้าคงคลัง	32	8.0
พนักงานทำความสะอาด	28	7.0
รวม	400	100.0
ประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม		
มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	197	49.2
มากกว่า 3 ปี – 8 ปี	195	48.8
มากกว่า 8 ปี	8	2.0
รวม	400	100.0

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริโภคในเขต กรุงเทพมหานคร ดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 ตามลำดับ

อายุ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่มีอายุ มากกว่า 20 ปี – 30 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาคืออายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 42.8 และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

สถานภาพการสมรส พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมาคือสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 8,000 บาท - 12,000 บาท จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 80.2 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 12,000 บาท - 16,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ตามลำดับ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 รองลงมาเป็นพนักงานควบคุมเครื่องจักร จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 พนักงานตรวจเช็คสินค้าคงคลัง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 พนักงานทำความสะอาด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 และพนักงานตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่า 1 ปี - 3 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 รองลงมามีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่า 3 ปี – 8 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 และมากกว่า 8 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงาน อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร

4.2.1 ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัด สมุทรสาคร

ผลการศึกษาข้อมูลความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ในด้านต่างๆ ได้แก่ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การปกครองและบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงานและนโยบายและการบริหารงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ
ในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร

ความพึงพอใจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.738	0.498	มาก	5
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.599	0.645	มาก	9
3. ด้านลักษณะงาน	4.028	0.567	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.194	0.618	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.919	0.679	มาก	4
6. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	3.703	0.458	มาก	7
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.655	0.540	มาก	8
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.724	0.589	มาก	6
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.323	0.603	ปานกลาง	11
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.481	0.581	มาก	10
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.966	0.634	มาก	3
โดยรวม	3.757	0.330	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.757 และ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ใดที่เห็นใจใช้ประโยชน์จากเอกสารนี้
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.330 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.194 และความพึงพอใจในงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.618

ลำดับที่ 2 ด้านลักษณะงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.028 และความพึงพอใจในงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.567

ลำดับที่ 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.966 และระดับความพึงพอใจในงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.634

ลำดับที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.919 และความพึงพอใจในงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.679

ลำดับที่ 5 ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.738 และความพึงพอใจในงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.498

ลำดับที่ 6 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.724 และความพึงพอใจในงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.589

ลำดับที่ 7 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงานด้านการปกครองและบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.703 และความพึงพอใจในงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.458

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 8 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.655 และความพึงพอใจในงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.540

ลำดับที่ 9 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.599 และความพึงพอใจในงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.645

ลำดับที่ 10 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.481 และความพึงพอใจในงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.582

ลำดับที่ 11 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.323 และความพึงพอใจในงานในด้านนี้ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.603

4.2.1.1 ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในงาน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.937	0.693	มาก	1
2. ท่านมีความภูมิใจกับผลงานของท่าน	3.520	0.742	มาก	3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
3. งานท่านที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	3.757	0.821	มาก	2
โดยรวม	3.738	0.497	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.738 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.497 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงาน ด้านความสำเร็จในงาน เป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.937 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.693

ลำดับที่ 2 งานท่านที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.757 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.821

ลำดับที่ 3 ท่านมีความภูมิใจกับผลงานของท่าน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.520 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.742

4.2.1.2 ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจ
ในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการ
ได้รับการยอมรับนับถือ

ความพึงพอใจในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ	ลำดับ ที่
1. การปฏิบัติงานของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน	3.422	0.738	มาก	3
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	3.675	0.679	มาก	2
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	3.700	0.934	มาก	1
โดยรวม	3.599	0.645	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงาน
อุตสาหกรรม ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่ง
มีค่าเท่ากับ 3.599 และแรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก
โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.645 และเมื่อพิจารณาระดับความพึง
พอใจในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา พบว่า แรงงาน
ต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก
ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.700 และแรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
มาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.934

ลำดับที่ 2 ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงงาน
ต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก
ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.675 และแรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
มาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.679

ลำดับที่ 3 การปฏิบัติงานของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงงานต่าง
ด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจาก
ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.422 และแรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน
มาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.738

4.2.1.3 ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านลักษณะงาน

ความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.450	0.860	มาก	5
2. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	3.912	0.729	มาก	4
3. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัท	4.280	0.723	มากที่สุด	2
4. ท่านมีอิสระในการทำงาน	4.287	0.694	มากที่สุด	1
5. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางเพื่อปรับปรุงงานที่ท่านทำ	4.210	0.783	มากที่สุด	3
โดยรวม	4.028	0.567	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.028 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.567 และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีอิสระในการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.287 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.694

ลำดับที่ 2 งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัท พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.280 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.723

ลำดับที่ 3 ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางเพื่อปรับปรุงงานที่ทำ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.210 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 4 งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.912 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.729

ลำดับที่ 5 งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.450 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.860

4.2.1.4 ความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความรับผิดชอบ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความรับผิดชอบ

ความพึงพอใจในงาน ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ท่านรู้สึกพอใจต่อหน้าที่ที่ได้รับ	4.097	0.824	มาก	5
2. ท่านพอใจกับการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนในแผนกของท่าน	4.170	0.783	มาก	3
3. ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ	4.287	0.701	มากที่สุด	1
4. จำนวนงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	4.252	0.700	มากที่สุด	2
5. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	4.162	0.702	มาก	4
โดยรวม	4.194	0.618	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.194 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.618 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.287 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.701

ลำดับที่ 2 จำนวนงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.252 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.700

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนในแผนกของท่าน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.170 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 4 ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.162 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.702

ลำดับที่ 5 ท่านรู้สึกพอใจต่อหน้าที่ที่ได้รับ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.097 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.824

4.2.1.5 ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.060	0.780	มาก	1
2. ท่านพอใจที่บริษัทฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานให้แก่ท่าน	3.900	0.829	มาก	2
3. งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.797	0.793	มาก	3
โดยรวม	3.919	0.678	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.919 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.678 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.060 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.780

ลำดับที่ 2 ท่านพอใจที่บริษัทฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานให้แก่ท่าน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.900 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.829

ลำดับที่ 3 งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.797 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.793

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.1.6 ความพึงพอใจในงานด้านการปกครองและบังคับบัญชา

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา

ความพึงพอใจในงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน	4.155	0.719	มาก	1
2. ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ท่านทราบอย่างชัดเจน	3.815	0.760	มาก	2
3. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม	3.367	0.724	ปานกลาง	4
4. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค	3.475	0.895	มาก	3
โดยรวม	3.703	0.458	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านการปกครองและบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.703 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.458 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชาเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.155 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.719

ลำดับที่ 2 ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ท่านทราบอย่างชัดเจน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์อื่นใดโดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.815 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.760

ลำดับที่ 3 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.475 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.895

ลำดับที่ 4 ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.367 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.724

4.2.1.7 ความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านสภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อม (ขนาด แสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ เสียง กลิ่น) เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3.682	0.669	มาก	2
2. เครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการทำงาน มีจำนวนที่เพียงพอต่อการทำงาน	3.475	0.745	มาก	3
3. จำนวนชั่วโมงในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม	3.807	0.719	มาก	1
โดยรวม	3.655	0.540	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ

3.655 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.540 ไม่ว่าการณ์ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.540 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพการทำงานเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 จำนวนชั่วโมงในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.807 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.719

ลำดับที่ 2 สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อม (ขนาด แสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ เสียง กลิ่น) เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.682 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.669

ลำดับที่ 3 เครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการทำงาน มีจำนวนที่เพียงพอต่อการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ย ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.475 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.745

4.2.1.8 ความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ความพึงพอใจในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ท่านมีรายได้เฉลี่ยเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3.972	0.833	มาก	1
2. ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน	3.402	0.904	มาก	3
3. สวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสม	3.797	0.827	มาก	2
โดยรวม	3.724	0.588	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.724 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.588 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านมีรายได้เฉลี่ยเพียงพอต่อการดำรงชีพ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.972 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.833

ลำดับที่ 2 สวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสม พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.797 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.827

ลำดับที่ 3 ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.402 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.904

4.2.1.9 ความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับที่ของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.460	0.787	มาก	2
2. ในการทำงานท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน	3.082	0.918	ปานกลาง	4

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ	ลำดับ ที่
3. เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อเกิด ปัญหาในการทำงาน	3.495	0.884	มาก	1
4. เมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถปรึกษาและได้รับความ ช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.255	0.887	ปานกลาง	3
โดยรวม	3.323	0.602	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.323 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.602 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.495 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.884

ลำดับที่ 2 ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.460 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.787

ลำดับที่ 3 เมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.255 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.887

ลำดับที่ 4 ในการทำงานท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.082 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.918

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.1.10 ความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับของความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความมั่นคงในงาน

ความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับที่
1. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน	3.562	0.733	มาก	2
2. งานที่ท่านทำอยู่มีความเสี่ยงต่ำที่ท่านจะถูกให้ออกจากงาน	3.367	1.112	ปานกลาง	3
3. ท่านทำงานในบริษัทที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ	3.745	0.968	มาก	1
4. ในระยะเวลา 1 - 2 ปี ท่านไม่เคยคิดอยากเปลี่ยนงานใหม่	3.247	0.432	ปานกลาง	4
โดยรวม	3.480	0.580	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.480 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.580 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงาน ด้านความมั่นคงในงานเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านทำงานในบริษัทที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.745 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.968

ลำดับที่ 2 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ

3.562 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.733

ลำดับที่ 3 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัด สมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่า เท่ากับ 3.367 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันมาก โดยพิจารณา จากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 1.112

ลำดับที่ 4 ท่านทำงานในบริษัทที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ พบว่า แรงงานต่างด้าว พม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.247 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน มาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.432

4.2.1.11 ความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารงาน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงาน อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงใน ตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับและลำดับของความพึงพอใจ ในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ความพึงพอใจในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความพึงพอใจ	ลำดับ ที่
1. กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสม	3.872	0.783	มาก	3
2. แผนกของท่าน ได้จัดทำคู่มือระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น	3.995	0.873	มาก	2
3. ในแผนกของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.747	0.663	มาก	4
4. ท่านได้รับข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆ ภายในบริษัทอยู่เสมอ	4.247	0.665	มากที่สุด	1
โดยรวม	3.965	0.634	มาก	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.965 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.634 และเมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานเป็นรายชื่อสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ท่านได้รับข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆ ภายในบริษัทอยู่เสมอ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 4.247 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.665

ลำดับที่ 2 แผนกของท่านได้จัดทำคู่มือระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.995 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.873

ลำดับที่ 3 กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสม พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.872 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.783

ลำดับที่ 4 ในแผนกของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในจังหวัดสมุทรสาครมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.747 และ แรงงานต่างด้าวพม่ามีระดับความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.663

4.3 ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

H_1 : แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ โดยวิธี t – test

ความพึงพอใจในงาน	เพศ (\bar{X})		p-value
	ชาย (n=203)	หญิง (n=197)	
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.675	3.804	0.009**
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.547	3.653	0.099
3. ด้านลักษณะงาน	3.949	4.110	0.004**
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.143	4.247	0.093
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.898	3.941	0.531
6. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	3.632	3.777	0.002**
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.642	3.668	0.627
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.670	3.780	0.061
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.283	3.364	0.180
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.398	3.566	0.004**
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.914	4.019	0.097
โดยรวม	3.705	3.812	0.001**

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ โดยวิธี t – test พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าเพศชายและเพศหญิง ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.705 และ 3.812 ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.099 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านลักษณะงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.093 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.531 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการปกครองและบังคับบัญชา พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.627 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.061 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.180 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.097 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	อายุ (\bar{X})			p-value
	มากกว่า 20 ปี – 30 ปี (n=194)	มากกว่า 30 ปี – 40 ปี (n=171)	มากกว่า 40 ปี – 50 ปี (n=35)	
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.759	3.737	3.629	0.359
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.646	3.554	3.562	0.370
3. ด้านลักษณะงาน	4.029	4.001	4.154	0.348
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.203	4.186	4.183	0.960
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3.881	3.936	4.048	0.377
6. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	3.675	3.721	3.771	0.418
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.610	3.690	3.733	0.246
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.312	3.347	3.271	0.748
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.391	3.564	3.571	0.010*
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.938	3.987	4.014	0.684
โดยรวม	3.742	3.767	3.791	0.634

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.634 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีอายุมากกว่า 20 ปี – 30 ปี, อายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี – 50 ปีมีค่าเท่ากับ 3.742, 3.767 และ 3.791 ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.359 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.370 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ด้านลักษณะงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.348 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.960 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.377 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการปกครองและบังคับบัญชา พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.418 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการปกครองและบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.246 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.924 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.748 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.648 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

สำหรับแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ในด้านความมั่นคงในงาน ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านความมั่นคงในงาน	มากกว่า 20 ปี – 30 ปี	3.391	1	-	0.004**	0.088
	มากกว่า 30 ปี – 40 ปี	3.564	2	-	-	0.947
	มากกว่า 40 ปี – 50 ปี	3.571	3	-	-	-

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าที่มีอายุมากกว่า 20 ปี – 30 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	สถานภาพการสมรส (\bar{X})			p-value
	โสด (n=196)	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ (n=46)	
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.804	3.648	3.768	0.012*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.723	3.452	3.579	0.000**
3. ด้านลักษณะงาน	4.043	4.061	3.852	0.079
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.228	4.166	4.148	0.561
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.937	3.857	4.058	0.182
6. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	3.751	3.617	3.794	0.008**
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.632	3.654	3.754	0.394
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.731	3.732	3.667	0.781
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.380	3.267	3.272	0.180
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.417	3.487	3.728	0.004**
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.953	3.930	4.141	0.129
โดยรวม	3.782	3.716	3.796	0.119

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่า p-value เท่ากับ 0.119 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงาน ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพโสด, สมรส/อยู่ด้วยกันและหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ซึ่งมีค่า 3.782, 3.716 และ 3.796 ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านลักษณะงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.079 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.561 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.182 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการปกครองและบังคับบัญชา พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการปกครองและบังคับบัญชาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.394 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.781 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.180 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.129 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.04 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

สำหรับแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในงาน ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับความพึงพอใจในงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน โดยวิธี

LSD

ความพึงพอใจในงาน	สถานภาพการสมรส	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านความสำเร็จในงาน	โสด	3.804	1	-	0.003**	0.654
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	3.648	2	-	-	0.146
	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.768	3	-	-	-

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	สถานภาพการสมรส	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	โสด	3.723	1	-	0.000**	0.169
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	3.452	2	-	-	0.228
	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.579	3	-	-	-
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	โสด	3.751	1	-	0.006**	0.571
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	3.617	2	-	-	0.021
	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.794	3	-	-	-
ด้านความมั่นคงในงาน	โสด	3.417	1	-	0.253	0.001**
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	3.487	2	-	-	0.013*
	หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	3.728	3	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพ โสด มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพ สมรส / อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพ โสด มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพ สมรส / อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ด้านการปกครองและบังคับบัญชา พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพ โสด มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพ สมรส / อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านการปกครองและบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพ โสด มีความพึงพอใจในงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพ สมรส / อยู่ด้วยกัน มีความพึงพอใจใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

งานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกัน อยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันอื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : t-test

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยวิธี t-test

ความพึงพอใจในงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (\bar{X})		p-value
	มากกว่า 8,000 บาท - 12,000 บาท (n=321)	มากกว่า 12,000 บาท - 16,000 บาท (n=79)	
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.771	3.608	0.009**
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.594	3.620	0.746
3. ด้านลักษณะงาน	4.019	4.063	0.538
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.209	4.134	0.338
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.920	3.916	0.959
6. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	3.721	3.629	0.112
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.666	3.612	0.428
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.734	3.684	0.494
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.349	3.215	0.076
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.492	3.434	0.422
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.946	4.044	0.219
โดยรวม	3.766	3.724	0.311

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.19 พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.311 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 8,000 บาท - 12,000 บาท และมากกว่า 12,000 บาท - 16,000 บาท ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.766 และ 3.724 ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.009 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.746 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.005 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

ด้านลักษณะงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.538 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.338 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.959 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการปกครองและบังคับบัญชา พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.112 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการปกครองและบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.428 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.494 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.076 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.422 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.219 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (\bar{X})					p-value
	พนักงาน ทั่วไป (n=266)	พนักงาน ควบคุม เครื่อง จักร (n=52)	พนักงาน ตรวจ สอบ คุณภาพ (n=22)	พนักงาน ตรวจเช็ค สินค้าคง คลัง (n=32)	พนักงาน ทำงาน ความ สะอาด (n=28)	
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.762	3.654	3.818	3.500	3.881	0.015*
2. ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ	3.619	3.526	3.727	3.542	3.512	0.636
3. ด้านลักษณะงาน	4.031	4.054	4.146	3.925	3.979	0.678
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.156	4.315	4.418	4.250	4.086	0.113
5. ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	3.899	4.089	4.152	3.750	3.809	0.065
6. ด้านการปกครองและ บังคับบัญชา	3.719	3.721	3.591	3.719	3.589	0.482
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.664	3.692	3.546	3.833	3.381	0.017*
8. ด้านเงินเดือนและ สวัสดิการ	3.697	3.872	3.546	3.729	3.845	0.132
9. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.318	3.385	3.205	3.328	3.348	0.834
10. ด้านความมั่นคงใน งาน	3.417	3.404	3.409	3.641	4.098	0.000**
11. ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	3.956	3.904	3.841	4.094	4.125	0.346
โดยรวม	3.749	3.783	3.763	3.756	3.787	0.949

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.949 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานที่มีลักษณะงานของแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ พนักงานทั่วไป พนักงานควบคุมเครื่องจักร, พนักงานตรวจสอบคุณภาพ, พนักงานตรวจเช็คสินค้าคงคลัง และพนักงานทำความสะอาด ซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.749, 3.783, 3.763, 3.756 และ 3.787 ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.636 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ด้านลักษณะงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.678 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ไม่แตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.113 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.065 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านการปกครองและบังคับบัญชา พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.482 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.017 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.132 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.834 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.346 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

สำหรับแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับความพึงพอใจในงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value				
				1	2	3	4	5
ด้านความสำเร็จในงาน	พนักงานทั่วไป	3.762	1	-	0.149	0.607	0.005**	0.224
	พนักงานควบคุมเครื่องจักร	3.654	2	-	-	0.190	0.165	0.050
	พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	3.818	3	-	-	-	0.020*	0.655

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value				
				1	2	3	4	5
ด้านความสำเร็จในงาน	พนักงานตรวจเช็คสินค้าคงคลัง	3.500	4	-	-	-	-	0.003**
	พนักงานทำความสะอาด	3.881	5	-	-	-	-	-
ด้านสภาพการทำงาน	พนักงานทั่วไป	3.664	1	-	0.729	0.318	0.092	0.008**
	พนักงานควบคุมเครื่องจักร	3.692	2	-	-	0.281	0.241	0.013*
	พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	3.546	3	-	-	-	0.053	0.281
	พนักงานตรวจเช็คสินค้าคงคลัง	3.833	4	-	-	-	-	0.001**
	พนักงานทำความสะอาด	3.381	5	-	-	-	-	-
ด้านความมั่นคงในงาน	พนักงานทั่วไป	3.417	1	-	0.873	0.947	0.032*	0.000**
	พนักงานควบคุมเครื่องจักร	3.404	2	-	-	0.970	0.058	0.000**
	พนักงานตรวจสอบคุณภาพ	3.409	3	-	-	-	0.133	0.000**
	พนักงานตรวจเช็คสินค้าคงคลัง	3.641	4	-	-	-	-	0.002**
	พนักงานทำความสะอาด	4.098	5	-	-	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานตรวจเช็คสินค้าคงคลัง มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ พนักงานทำความสะอาด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันอื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

H_0 : แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ : One-way ANOVA

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่า p-value ของผลการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม โดยวิธี One-way ANOVA

ความพึงพอใจในงาน	ประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (\bar{X})			p-value
	มากกว่า 1 ปี - 3 ปี (n=197)	3 ปี - 8 ปี (n=195)	มากกว่า 8 ปี (n=8)	
1. ด้านความสำเร็จในงาน	3.795	3.704	3.167	0.001**
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.618	3.574	3.750	0.643
3. ด้านลักษณะงาน	3.998	4.055	4.100	0.568
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.169	4.223	4.100	0.636
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	3.841	4.012	3.583	0.016*
6. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา	3.692	3.721	3.563	0.562
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.592	3.701	4.083	0.010*
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.704	3.740	3.833	0.723
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.343	3.306	3.250	0.790
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.486	3.477	3.438	0.966

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ประสบการณ์ทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรม (\bar{X})			p-value
	มากกว่า 1 ปี - 3 ปี (n=197)	มากกว่า 3 ปี - 8 ปี (n=195)	มากกว่า 8 ปี (n=8)	
11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.062	3.872	3.875	0.011*
โดยรวม	3.755	3.762	3.704	0.875

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.875 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน การวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่า 1 ปี – 3 ปี, มากกว่า 3 ปี – 8 ปี และมากกว่า 8 ปี มีค่าเท่ากับ 3.755, 3.762 และ 3.704 ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.001 มีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.643 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงาน ใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่ แตกต่างกัน

ด้านลักษณะงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.568 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงาน ต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงงาน อุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความรับผิดชอบ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.636 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.016 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการปกครองและบังคับบัญชา พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.562 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านการปกครองและบังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.010 มีค่าเท่ากับ 0.01 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.723 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.790 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.966 มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.011 มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร

ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านนโยบายและการบริหารงาน ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ระดับความพึงพอใจในงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานของแรงงานต่างด้าวพม่า ในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน โดยวิธี LSD

ความพึงพอใจในงาน	ประสบการณ์ทำงาน ในโรงงาน อุตสาหกรรม	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value		
				1	2	3
ด้านความสำเร็จในงาน	มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	3.795	1	-	0.067	0.000**
	มากกว่า 3 ปี - 8 ปี	3.704	2	-	-	0.003**
	มากกว่า 8 ปี	3.167	3	-	-	-
ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการงาน	มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	3.841	1	-	0.012*	0.289
	มากกว่า 3 ปี - 8 ปี	4.012	2	-	-	0.078
	มากกว่า 8 ปี	3.583	3	-	-	-
ด้านสภาพการทำงาน	มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	3.592	1	-	0.045*	0.011*
	มากกว่า 3 ปี - 8 ปี	3.701	2	-	-	0.048*
	มากกว่า 8 ปี	4.083	3	-	-	-
ด้านนโยบายและการ บริหารงาน	มากกว่า 1 ปี - 3 ปี	4.062	1	-	0.003**	0.409
	มากกว่า 3 ปี - 8 ปี	3.872	2	-	-	0.989
	มากกว่า 8 ปี	3.875	3	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 1 ปี - 3 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 3 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 8 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 1 ปี - 3 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 3 ปี - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานไม่แตกต่างกัน

ด้านสภาพการทำงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 1 ปี - 3 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 3 ปี - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 1 ปี - 3 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 3 ปี - 8 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 1 ปี - 3 ปี มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารงานแตกต่างจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม มากกว่า 3 ปี - 8 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวโดยสรุปถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร

แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ มากกว่า 20 ปี – 30 ปี มีสถานภาพโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 8,000 บาท - 12,000 บาท ตำแหน่งการทำงานเป็นพนักงานทั่วไป และมีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมากกว่า 1 ปี - 3 ปี

5.1.2 ระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร

ในการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ในด้านต่างๆ ได้แก่ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การปกครองและบังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และนโยบายและการบริหารงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ 1. ด้านความสำเร็จในงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะงาน 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา 7. ด้านสภาพการทำงาน 8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 10. ด้านความมั่นคงในงาน 11. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์การสงวนลิขสิทธิ์นี้ มีอยู่ ๓๓ หน้าไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสบการณ์ทำงานใน โรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร” สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม

จากการศึกษาภาพรวม ระดับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก หากวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความรับผิดชอบ

แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจกับการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ รongลงมา มีระดับความพึงพอใจในงานกับจำนวนงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจกับการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบุรณ์ ปานนาค (2456) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7 จังหวัดระยอง กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากงานและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่ปฏิบัติอยู่ อาจไม่ถนัดหรือไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน จึงทำให้การทำงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ทางธนาคารฯ ได้วางไว้เท่าที่ควร

ลำดับที่ 2 ด้านลักษณะงาน

แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจด้านความลักษณะงานอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจกับการมีอิสระในการทำงาน รongลงมา มีระดับความพึงพอใจในงานกับการมีความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจกับการมีอิสระในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทวีโรจน์ นุชาพัฒน์ (2553) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์ จังหวัดยโสธร กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถที่ได้รับอย่างเหมาะสม ยุติธรรมและมีความอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

ลำดับที่ 3 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมให้ระดับความพึงพอใจด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจกับนโยบายและการบริหารงานมีความเหมาะสมกับการได้รับข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆ ภายในบริษัทอยู่เสมอ รองลงมาให้ระดับความพึงพอใจกับนโยบายและการบริหารงานมีความเหมาะสมกับการได้จัดทำคู่มือระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจกับนโยบายและการบริหารงานมีความเหมาะสมกับการได้รับข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆ ภายในบริษัทอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุณี ภาชนะ (2544) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านนโยบายและการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัทมีการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและการบริหารงานและพนักงานมีความคิดเห็นสอดคล้องกับนโยบายและการบริหารงานของบริษัท

ลำดับที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมให้ระดับความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความเหมาะสมกับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รองลงมาให้ระดับความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความเหมาะสมกับความพอใจที่บริษัทฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวพม่ามีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีความเหมาะสมกับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมภพ สัมภาวะผล (2545) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารดีบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน) กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากธนาคารให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรม การเสริมสร้างทักษะในงานให้พนักงานอย่างเป็นประจำและสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในด้านความก้าวหน้าในงานของพนักงานในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

ลำดับที่ 5 ด้านความสำเร็จในงาน

แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจกับการมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาให้ระดับความพึงพอใจในงานกับงานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจกับการมีโอกาสดำเนินชีวิตได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของราตรี ยอดคำเนิน (2547) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) กล่าวไว้ว่าพนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานทุกคนได้รับมอบหมายงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำให้ต้องปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ ซึ่งจะมีการประเมินผลงานในทุกการเปลี่ยนความรับผิดชอบในการทำงานพนักงานจึงต้องทำงานให้สำเร็จ

ลำดับที่ 6 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจกับการมีรายได้เฉลี่ยเพียงพอดต่อการดำรงชีพ รองลงมา มีระดับความพึงพอใจในงานกับสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับจากบริษัทที่มีความเหมาะสม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจกับการมีรายได้เฉลี่ยเพียงพอดต่อการดำรงชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวงศ์วิศ สมฤทธิ์วิฑูฏ (2550) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิษซ่า ฮัต บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริษัทเปิดโอกาสการเป็นพนักงานทั้งการเป็นพนักงานประจำและพนักงานรายชั่วโมง ซึ่งจะมีผลต่อความรู้สึกโดยรวมในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่างกัน ได้และระดับมาตรฐานค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยผู้ที่มีเงินเดือนสูงหรือค่าตอบแทนสูงย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง

ลำดับที่ 7 ด้านการปกครองและบังคับบัญชา

แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจด้านการปกครองและบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจกับผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน รองลงมา มีระดับความพึงพอใจในงานกับผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ท่านทราบอย่างชัดเจน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจกับผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทอดพงษ์ โมฬีพันธ์ (2551) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านการปกครองและบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานพึงพอใจกับผู้บังคับบัญชาที่มีการปกครองที่เที่ยงตรง เป็นธรรม ให้คำแนะนำและเป็นที่ยอมรับที่ดีในยามที่พนักงานมีปัญหาในการปฏิบัติงานและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 8 ด้านสภาพการทำงาน

แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจกับจำนวนชั่วโมงในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม รองลงมามีระดับความพึงพอใจในงานกับสถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อม (ขนาด แสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ เสียง กลิ่น) เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจกับจำนวนชั่วโมงในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีสวัสดิ์ สว่างอารมณ์ (2546) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โซนี่ โมบายล์ อิเลคทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสภาพแวดล้อมในบริษัทเอื้ออำนวย มีความสะดวกในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นความเหมาะสมของพื้นที่ต่อจำนวนพนักงาน มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและเหมาะสม

ลำดับที่ 9 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจกับการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจกับการได้รับการยอมรับนับถือมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รองลงมามีความพึงพอใจกับการได้รับการยอมรับนับถือมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีความพึงพอใจกับการได้รับการยอมรับนับถือมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาส โลว์ (1988) อ้างถึงใน Greenberg and Baron (2003) กล่าวไว้ว่า ความต้องการ ได้รับการนับถือหรือมีคุณค่า รวมถึงการนับถือตนเอง เป็นความต้องการขั้นที่สี่ เกิดเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนอง การเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่น ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเองและต้องการที่จะประสบความสำเร็จมีเกียรติหรือมีชื่อเสียง องค์กรประกอบต่างๆ ที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพ การได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้น การได้รับตำแหน่งที่สูง

ลำดับที่ 10 ด้านความมั่นคงในงาน

แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความพึงพอใจกับการทำงานในบริษัทที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ รองลงมามีระดับความพึงพอใจในงานกับการมีความรู้สึกรับประกันในการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจกับการทำงานในบริษัทที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันชัย โพธิ์วารการ (2551) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท อิเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากจากอดีตที่ผ่านมาทางบริษัทไม่มีการไล่พนักงานออกหรือมีการลดพนักงานเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจใดๆ การมียอดขายต่อเนื่องและจากการได้รับเงินเดือนตรงเวลาทุกเดือน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานและทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง

ลำดับที่ 11 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน้อย โดยมีระดับความพึงพอใจกับการขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน รองลงมา มีระดับความพึงพอใจในงานกับการได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับความพึงพอใจกับการขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอัจจิมา หอมระรื่น (2552) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไซ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด กล่าวไว้ว่า พนักงานมีความพึงพอใจในงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความเป็นมิตรและเอื้ออารีต่อเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน รวมทั้ง ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน

5.2.2 อภิปรายผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร จำนวนตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจในงานมากกว่าเพศชายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเทอดพงษ์ โมฬีพันธ์ (2551) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย กล่าวไว้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในการรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเพศหญิงมีความละเอียด รอบคอบ ควบคุมอารมณ์และรับแรงกดดันได้มากกว่าเพศชาย ทำให้ประสบความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย จึงได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Broidy Lisa & Robert Agnew (1997) กล่าวว่า เพศหญิงมีความอดทนต่อแรงกดดันหรือมีการเก็บกดได้ดีกว่า นอกจากนี้แล้วเพศหญิงที่ได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์จะมีความสุข รอบคอบมากกว่าเพศชาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.อายุ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมภพ สัมภาวะผล (2545) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารดีบีเอส ไทยท努 จำกัด(มหาชน) กล่าวไว้ว่า พนักงานธนาคารดีบีเอส ไทยท努 จำกัด(มหาชน) มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานได้รับมอบหมายหน้าที่เหมาะสมกับระดับอายุ เพราะอายุเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสบการณ์การทำงานและความรู้ในงานรวมถึงการควบคุมอารมณ์ ซึ่งในแต่ละหน่วยงานจะมีการประเมินเพื่อมอบหมายหน้าที่ๆ เหมาะสมกับบุคคลนั้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิตติ ทองสุขุมและสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2554) กล่าวว่า อายุแสดงถึงวุฒิของบุคคลและเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถในการทำความเข้าใจในเนื้อหา รวมถึงการรับรู้เรื่องต่างๆ ได้มากน้อยต่างกัน อายุจะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสนใจในประเด็นต่างๆ นอกจากนั้นก็จะชี้ให้เห็นอารมณ์ที่แตกต่างออกไปในกลุ่มคนที่มีอายุต่างกัน อันเนื่องมาจากกระบวนการคิดและการตัดสินใจที่ผ่านการกลั่นกรองจากประสบการณ์ของช่วงอายุ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการคิดและการควบคุมทางอารมณ์ของแต่ละช่วงอายุของบุคคล

3.สถานภาพสมรส พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจำลองลักษณ์ ปัน โย (2550) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เบอร์นินา (ไทยแลนด์) จำกัด กล่าวไว้ว่า พนักงาน บริษัท เบอร์นินา (ไทยแลนด์) จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน ต่างก็ได้รับมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของตนตามความสามารถและอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบของบริษัทเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนารัฐ โพธารส (2549) กล่าวว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานปฏิบัติการไม่ว่าจะมีสถานภาพสมรสเช่นไร จะได้รับสวัสดิการจากหน่วยงานเท่าเทียมกันและต้องอยู่ปฏิบัติงานล่วงเวลาตามปกติได้

4.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าใน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย รอดนุช (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท นิวแหลมทองฟู๊ดส์ อินดัสทรีส์ จำกัด กล่าวไว้ว่า พนักงาน บริษัท นิวแหลมทองฟู๊ดส์ อินดัสทรีส์ จำกัด ที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าผู้ประกอบการมีการปรับเงินเดือนพนักงานให้ทัดเทียมกันโดยมีค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 300 บาทตามนโยบายของรัฐและเหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบเพื่อดึงดูดพนักงานให้เข้ามาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Frederick Herzberg (1996) อ้างถึงใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Hodgetts and Hegar (2005) กล่าวว่า บัณฑิตไฮยีนหรือบัณฑิตสุขอนามัย ด้านเงินเดือนหรือรายได้ประจำที่รับเป็นรายเดือนที่เหมาะสม เพียงพอแก่การดำรงชีพและเป็นธรรม โดยพนักงานได้รับการตอบสนองจนพึงพอใจ คนจะทำงานโดยใช้ความสามารถประมาณร้อยละ 80 แต่ถ้าพวกเขาไม่พึงพอใจก็จะใช้ความสามารถเพียงร้อยละ 60 ผลการปฏิบัติงานก็จะลดลง ดังนั้นบัณฑิตไฮยีนไม่ได้ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เพียงแต่เป็นการป้องกันผลผลิตลดลง

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วงศ์วิรัช สมฤทธิ์จิตติกุล (2550) ได้วิจัยเรื่องบัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิชซ่า ฮัต บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด กล่าวไว้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิชซ่า ฮัต บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าก่อนรับพนักงานเข้าทำงานในทุกๆกิจการ ทุกๆหน้าที่มีการทดสอบความรู้ความสามารถก่อนมอบหมายงานที่เหมาะสม จึงทำให้พนักงานได้รับมอบหมายหน้าที่ที่ตนสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Frederick W. Taylor (1991) อ้างถึงใน Shafritz J. M. and J. S. ott. (2001) กล่าวว่า ผู้จัดการต้องจัดให้มีขบวนการคัดเลือกคนที่ดีที่สุด ในการทำงานแต่ละอย่างที่ได้แบ่งไว้ตามหลักการแบ่งงานหรือที่เรียกว่า การจัดการคนให้เหมาะสมกับงาน (put the right man to the right job.)

6. ประสิทธิภาพทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า แรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ที่มีประสิทธิภาพทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด หารยานิมิตกุล (2554) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด : กรณีศึกษาฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ กล่าวไว้ว่า พนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในปัจจุบันการทำงานมีการแข่งขันสูง พนักงานจึงมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องจึงทำให้เข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ ความชำนาญ ในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านความสำเร็จในงาน ควรมีการกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมและชัดเจน
2. ด้านลักษณะงาน ควรมีการคัดเลือก ทดสอบความรู้ความเข้าใจ เพื่อเลือกพนักงานให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
3. ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ควรมีการช่วยเหลือ แนะนำการปฏิบัติงานและประเมินผลสม่ำเสมอ
4. ด้านความมั่นคงในงาน ควรมีการคัดเลือกพนักงานที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบได้ตรง

5.3.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในอนาคต

1. ควรปรับปรุงกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยใหม่ เป็นกลุ่มแรงงานในอาเซียน
2. ควรเปลี่ยนตำแหน่งพื้นที่ในการศึกษาแหล่งใหม่ เช่น นิคมอุตสาหกรรมต่างๆ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กิตติ ทองสุขุม. 2554. “การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของฝ่ายตรวจสอบภายใน สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก กรณีศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. 2556. จำนวนโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ ณ สิ้นปี 2555, จาก <http://www.diw.go.th/hawk/content.php?mode=dataservice&tabid=1>.
- กองวิจัยตลาดแรงงาน. 2556. จำนวนผู้เข้าสู่ตลาดแรงงาน ปี 2551 – 2556 จำแนกตามระดับการศึกษา (ประมาณการ), จาก <http://lmi.doe.go.th/images/file/book/book12.2.pdf>.
- จำลองลักษณ์ ปันโย. 2550. “ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท เบอร์ลิน่า (ไทยแลนด์) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชุติมา เทียงคำ. 2547. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชีและนักการเงิน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ชนารัญช์ โปธารส. 2549. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ ฝ่ายระบบงานสารสนเทศ ธนาคารออมสิน.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เทอดพงษ์ โมฬีพันธ์. 2551. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. 2533. พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นัทธ์เวโรจน์ นูชาพัฒน์. 2553. “ความพึงพอใจในงานของบุคลากรของสำนักงานปศุสัตว์ จังหวัด ยโสธร.” การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์. 2535. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ราตรี ยอดดำเนิน. 2547. “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2554. **มนุษยสัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วงศ์วิศ สมฤทธิ์จิตติกุล. 2550. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ พิษณุ ฮัต บริษัท ยัม เรสเทอรองตส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วันชัย โพธิ์วรากร. 2551. “ความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท อีเล็กทรอนิกส์ ซอร์ซ จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรรณวิภา แสงสารพันธ์. 2549. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรายวัน บริษัท แพ็กฟู้ด จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศรีเรือน แก้วถ่วงวล. 2539. **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ศรีสวัสดิ์ สว่างอารมณ์. 2546. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โซนี่ โมบายล์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการ เนาะแนว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. 2556. จำนวนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต ทำงานในประเทศไทย, จาก <http://wp.doe.go.th/wp/index.php/2013-07-25-03-4544/2013-07-25-03-50-28>.
- ศุณี ภาชนะ. 2544. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีเกท เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด สาขาเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมคิด ทรยานิมิตกุล. 2544. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย จำกัด กรณีศึกษาฝ่ายวิศวกรรมการจราจรทางอากาศ.” วิทยานิพนธ์รัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สมชาย รอดนุช. 2551. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน บริษัท นิวแหลมทองฟู้ดส์ อินดัสทรีส์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมบูรณ์ ปานนาค. 2546. “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ในสังกัดสำนักงานเขตส่วนภูมิภาคเขต 7 จังหวัดระยอง.” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมภพ สัมภาวะผล. 2545. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารดีบีเอส ไทยท努 จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- องค์การส่งเสริมการค้าต่างประเทศของญี่ปุ่น. 2555. อัตราค่าแรงเฉลี่ยต่อเดือนภาคอุตสาหกรรมการผลิตในเอเชีย, จาก http://www.jetro.go.jp/thailand/thai/t_about/.
- อัจฉิมา หอมระรื่น. 2552. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเคนนอน ไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Albanese, R., & Van Fleet, D. D. 1985. Rational behavior in groups: The free - riding tendency. **Academy of Management Review**. 10 : 244-255
- Broidy, Lisa & Robert, Agnew. 1997. “Gender and Crime: A General Strain Theory Perspective” **Journal of Research in Crime and Delinquency**. 34(3) : 275-306.
- Davis and Newstrom. 1985. **Human Behavior of at Work: Organizational International Student Edition**. New York: McGraw – Hill Book.
- Greenberg, Jerald and Baron, A. Robert. 2003. **Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work**. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Hammer, W. C., & Organ, W. D. 1978. **Organizational Behavior**. Texas: Business Publications.
- Hotgett, R. M. and Hegar, K. W. 2005. **Modern Human Relations at Work**. 9th ed. United State of America: Thomson – West Eagan.
- Johns, G. 1996. **Organization behavior: Understanding and managing life at work**. 4th ed. Kansas City: Harper Collins College Publishers.
- Kotler, Philip. 1997. **Marketing Management: Analysis, Planning, Implement, and Control**. 9th ed. Prentice – Hall, Inc.,

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Robbins, S. P. 2005. **Organizational Behavior**. 11th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Shafritz J. M. and J. S. Ott. 2001. **Classics of Organization Theory**. 5th ed. Orlando Florida:
Harcourt College Publishers.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม

เลขที่.....

สถานที่.....

แบบสอบถามประกอบการศึกษาวิจัย

ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อจัดเก็บข้อมูลวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากข้อมูลที่น่าเสนอในผลงานวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม มิได้นำเสนอเป็นรายบุคคล และจะใช้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นายปารินทร์ รัตนพิริยชัย

นศ. ระดับ ปริญญาโท

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 20 ปี

มากกว่า 20 ปี – 30 ปี

มากกว่า 30 ปี – 40 ปี

มากกว่า 40 ปี – 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส / อยู่ด้วยกัน

หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท

มากกว่า 8,000 บาท - 12,000 บาท

มากกว่า 12,000 บาท – 16,000 บาท

มากกว่า 16,000 บาท

5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

พนักงานทั่วไป

พนักงานควบคุมเครื่องจักร

พนักงานขายของ

พนักงานตรวจสอบคุณภาพ

พนักงานตรวจเช็คสินค้าคงคลัง

พนักงานทำความสะอาด

อื่นๆ โปรดระบุ.....

6. ประสบการณ์ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

มากกว่า 1 ปี - 3 ปี

มากกว่า 3 ปี – 5 ปี

มากกว่า 5 ปี – 8 ปี

มากกว่า 8 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของแรงงานต่างด้าวพม่าในโรงงาน

อุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรสาคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านความสำเร็จในงาน						
1	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
2	ท่านมีความภูมิใจกับผลงานของท่าน					
3	งานที่ท่านปฏิบัติประสบความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
4	การปฏิบัติงานของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีกับเพื่อน ร่วมงาน					
5	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน					
6	ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา					
ด้านลักษณะงาน						
7	งานที่ท่านรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ					
8	งานที่ท่านทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง					
9	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญต่อบริษัท					
10	ท่านมีอิสระในการทำงาน					
11	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางเพื่อปรับปรุง งานที่ทำ					
ด้านความรับผิดชอบ						
12	ท่านรู้สึกพอใจต่อหน้าที่ที่ได้รับ					
13	ท่านพอใจกับการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของ พนักงานแต่ละคนในแผนกของท่าน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการศึกษาวิจัยเพื่อออกสถิติงานเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปแจ้งประโยชน์อื่นใด

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
14	ท่านมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ					
15	จำนวนงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					
16	ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ					
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน						
17	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
18	ท่านพอใจที่บริษัทฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานให้แก่ท่าน					
19	งานที่ท่านทำอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
ด้านการปกครองและบังคับบัญชา						
20	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของท่าน					
21	ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบให้ท่านทราบอย่างชัดเจน					
22	ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม					
23	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค					
ด้านสภาพการทำงาน						
24	สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อม (ขนาด แสงสว่าง อุณหภูมิ ระบบถ่ายเทอากาศ เสียง กลิ่น) เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
25	เครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ในการทำงาน มีจำนวนที่เพียงพอต่อการทำงาน					
26	จำนวนชั่วโมงในการทำงานของท่านมีความเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
27	ท่านมีรายได้เฉลี่ยเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
28	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน					
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
27	ท่านมีรายได้เฉลี่ยเพียงพอต่อการดำรงชีพ					
28	ท่านพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในลักษณะงานเดียวกัน					
29	สวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับจากบริษัทมีความเหมาะสม					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
30	ท่านได้รับการดูแลเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
31	ในการทำงานท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน					
32	เพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาจากท่านเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
33	เมื่อเกิดปัญหา ท่านสามารถปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความมั่นคงในงาน						
34	ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน					
35	งานที่ท่านทำอยู่มีความเสี่ยงต่ำที่ท่านจะถูกให้ออกจากงาน					
36	ท่านทำงาน ในบริษัทที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ					
37	ในระยะเวลา 1 - 2 ปี ท่าน ไม่เคยคิดอยากเปลี่ยนงานใหม่					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านนโยบายและการบริหารงาน						
38	กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงานของบริษัทมีความเหมาะสม					
39	แผนกของท่าน ได้จัดทำคู่มือระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่ช่วยให้ท่านปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น					
40	ในแผนกของท่านมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี					
41	ท่านได้รับข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับความเคลื่อนไหวต่างๆ ภายในบริษัทอยู่เสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

စာစဉ် 1 ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဖောင်ဖြည့်ရန်

အမှတ်ဖြစ်ပေးပါ : ဟုတ်ပါက ဖြစ်၍ မဟုတ်ပါက ဖြစ်စရာမလိုပါ

1.ကျား/မ

ကျား

မ

2. အသက်

အသက် 20 နှစ် အောက်

အသက် 20-30 နှစ် ကြား

အသက် 30-40 နှစ် ကြား

အသက် 40-50 နှစ် ကြား

အသက် 50 နှစ် အထက်

3.အိမ်ထောင်ရှိ/မရှိ

လူပျို/အပျို

အိမ်ထောင်ရှိ အတူနေ

အိမ်ထောင်ရှိ အတူမနေ/အိမ်ထောင်ကွဲ

4.လစဉ်ရရှိသည့် လစာ

8,000ဘတ် အောက်

8,000ဘတ်-12,000ဘတ်ကြား

12,000ဘတ်-16,000ကြား

16,000 ဘတ် အထက်

5.မိမိလုပ်နေသည့် အလုပ်အခြေအနေ

ရိုးရိုးအလုပ်သမား

စက်ဆရာ

ဈေးရောင်း

အရည်သွေးစစ်ဆေးသူ QC/QA

စာရင်းကိုင်

သန့်ရှင်းရေး/အိမ်ဖော်

တခြားအလုပ်အကိုင်.....

6. တခြားအလုပ်ရုံတွင်လုပ်ခဲ့သော သက်တမ်း

1 နှစ်အောက်

1နှစ်အထက် 3 နှစ်ကြား

3 နှစ်အထက် 5 နှစ်ကြား

5 နှစ်အထက် 8 နှစ်ကြား

8 နှစ်အထက်

ဧကရာဇ်သည် ဧကရာဇ်ကို ပေးသော အခွင့်အလမ်းများကို အသုံးပြုရန် အတွက် အသုံးပြုခွင့်ကို ပေးအပ်ပါသည်။ ဧကရာဇ်သည် ဧကရာဇ်ကို ပေးသော အခွင့်အလမ်းများကို အသုံးပြုရန် အတွက် အသုံးပြုခွင့်ကို ပေးအပ်ပါသည်။

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นายปารินทร์ รณฤทธิวิชัย

วัน เดือน ปีเกิด

30 มีนาคม 2531

ที่อยู่

5 ซ.รามอินทรา19 ถ.รามอินทรา
ต.อนุสาวรีย์ อ.บางเขน จ.กรุงเทพฯ
รหัสไปรษณีย์ 10220

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2552 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต

สาขาวิศวกรรมอุตสาหการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2553 – จนถึงปัจจุบัน

ตำแหน่งผู้จัดการฝ่ายผลิต

บริษัท เคบีเอฟ อินเตอร์แพค จำกัด

จังหวัดสมุทรสาคร



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้