

การศึกษาทัศนคติของแรงงานข้ามชาติ (กัมพูชา) ที่มีต่อนายจ้างคนไทยในเขตอุตสาหกรรม
อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

The Opinion of Cambodian labors to the Thai employer in the area of
Phrapadaeng District, Samutprakarn province Industrial park

นางสาวอินทิรา มะธิปไตย¹ อาจารย์ ดร. นารินี แสงสุข²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ทำงานกับนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คนโดยใช้สอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test, ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด และทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย แตกต่างกัน คือ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ ดร. นารินี แสงสุข

5 ด้านดังกล่าวสามารถพยากรณ์แนวโน้มทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย
ได้ร้อยละ 56.1

คำสำคัญ: แรงงานต่างด้าวกัมพูชา คุณภาพชีวิตการทำงาน ทัศนคติ

Abstract

This report aims to study the attitude of Cambodian workers towards Thai employers in Prapradang Industrial Area of Samutprakarn Province. The 400 of sample was used in the studies. The questionnaire was used as a tool to collect data. Statistics used in data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested using t-test, ANOVA, and multiple regression analysis.

The overall quality of life of the Cambodian workers was at the highest level. When considering each aspect, it was found that the fair compensation was followed by good working environment, security.

The balance between work and personal life. Equality in the organization and social integration, or coordinating work life at the highest level also the attitude of Cambodian workers towards Thai employers in Prapradang Industrial Area of Samut Prakarn Province overall are at the highest level.

The hypothesis test found that 1) the personal factors affecting the attitude of Cambodian migrant workers towards Thai employers were different, gender, age, status, income per month and experience 2) The quality of work life that affects the attitude of Cambodian workers towards Thai employers in Phra Pradaeng Industrial Park in Samutprakarn is a fair compensation. Good working environment is safe, social integration or collaboration Democracy in the organization and the balance between work and personal life.

The quality of life in these five aspects can predict the attitude of Cambodian workers to Thai employers is 56.1 percent.

Keyword: Cambodian workers towards, quality of life, Attitude

บทนำ

ปัจจุบันจะปฏิเสธไม่ได้ว่า มีงานและอาชีพหลายอย่างที่แรงงานไทยไม่ทำ ส่งผลให้เกิดการจ้างแรงงานข้ามชาติมากขึ้น ประเทศไทยมีเขตแดนติดกับประเทศเพื่อนบ้านหลายประเทศ เช่น เมียนมา ลาว กัมพูชา เป็นต้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบสถานะทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านเหล่านี้ ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีสถานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่ามาก ปัญหาของประเทศเพื่อนบ้านมีทั้งการเมืองที่ไม่มั่นคง มีการสู้รบภายในอยู่ตลอด กับความยากจนในประเทศของตน ดังนั้น ประชากรในวัยแรงงานของประเทศเหล่านี้มีความต้องการที่อยากจะหลีกเลี่ยงจากความยากจน และหาทางที่จะมาทำงานในประเทศที่มีเศรษฐกิจดีกว่าเพื่อหวังจะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่เป็นจุดหมายปลายทางของกลุ่มแรงงานเหล่านี้ที่อยากจะเข้ามาทำงานอย่างมาก (สนธิ สัตโยภาส, 2559, หน้า 195)

จากการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ ความต้องการแรงงานเพื่อมาตอบสนองต่อการเติบโตของเศรษฐกิจดังกล่าวก็เพิ่มขึ้นเป็นเงาตามตัวเช่นกัน โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่หลังไหลเข้ามาเป็นจำนวนมากในประเทศไทย กลุ่มแรงงานเหล่านี้ได้เข้ามาเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจ ในเมืองใหญ่ ๆ อย่างเช่น จังหวัดสมุทรปราการ ก็เป็นอีกจังหวัดที่มีกลุ่มแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศ กัมพูชา ภายใต้กระแสเสรีนิยมใหม่ โดยในภาคการผลิตแรก ได้เลือกพื้นที่อุตสาหกรรม โรงงาน อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในฐานะเมืองอุตสาหกรรมที่มีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการผลิตเพื่อการส่งออก ชีวิตของผู้ใช้แรงงานข้ามชาติที่ถูกควบคุมภายใต้กระบวนการทำให้เป็นสินค้า การถูกกดขี่ข่มเหงจากนายจ้าง การถูกขูดรีดในลักษณะแบบนี้ย่อมไม่ส่งผลดีในระยะยาวอย่างแน่นอน การตระหนักรู้ในทุกภาคส่วนในสังคมไทยเพื่อนำไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียน จำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานสิทธิมนุษยชน และการคุ้มครองแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลต่อแรงงานในทุก ๆ ประเทศในภูมิภาคนี้ (กมลยศ โปธิกนิษฐ์, 2560)

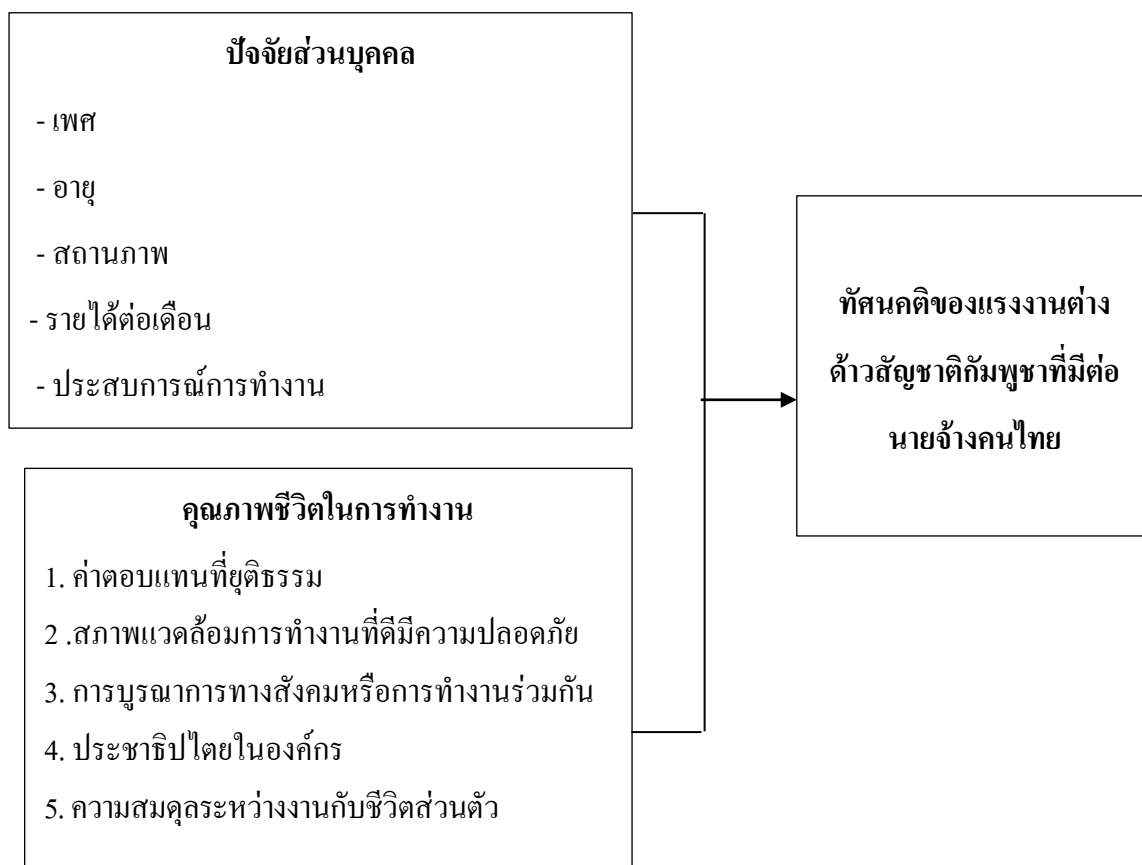
การหลังไหลเข้ามาของแรงงานข้ามชาติ จากประเทศเพื่อนบ้านเหล่านี้ ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยทั้งด้านดี และด้านเสีย ในส่วนของด้านดีจะเป็นของผู้ประกอบการหรือนายจ้าง เพราะจ่ายค่าแรงถูกกว่าแรงงานไทย ทำให้ลดต้นทุนได้อย่างมากมาย ส่วนผลกระทบด้านเสีย จะส่งผลกระทบต่อสังคมไทยในวงกว้าง อย่างเช่น ด้านความมั่นคง ด้านสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจ (เกิดการแย่งงาน) ด้านควบคุมโรค ปัญหาเด็กเกิดใหม่ไร้สัญชาติ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาอาชญากรรม โสเภณี ยาเสพติด และขบวนการค้ามนุษย์ (สนธิ สัตโยภาส, 2559, น. 195) สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นภาระของรัฐบาลไทยในการหาทางจัดการกับปัญหาเหล่านี้ จากอดีตจนถึงปัจจุบัน อดีตกาลที่มีต่อลูกจ้างข้ามชาติของนายจ้างหรือเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทยก็ยังมีอยู่อย่างปฏิเสธไม่ได้ แม้จะมีการออกกฎหมายคุ้มครองเพียงใดแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานยังต้องเผชิญกับความลำบากไม่ว่าจะเป็นวิถีชีวิตและการกดขี่ทางสังคมทั้งทางร่างกายและจิตใจ การไม่ได้รับการดูแลที่ดี การถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง ความรู้สึกไม่ไว้ใจ กลัวการถูกทำร้ายจากลูกจ้างของนายจ้าง เหล่านี้ ส่วนลูกจ้างข้ามชาติก็กลัวคนไทยจะทำร้ายหรือ โกงพวกเขาเช่นกัน (ธนพัฒน์

พันธ์สุข, 2559, น. 118) ซึ่งปัญหาเหล่านี้ ผู้วิจัยมีความสนใจอยากจะศึกษาถึงแก่นแท้ว่า จริง ๆ แล้วเกิดจากสาเหตุอะไร จึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ (Independent Study: IS) กรณีศึกษาในเรื่องของ “ทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรม อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อจะได้เป็นข้อมูลและก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน และสามารถนำไปพัฒนาองค์กร ระหว่างนายจ้างคนไทย และลูกจ้างข้ามชาติ ได้ในอนาคตสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรม อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีทัศนคติต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งนายจ้างคนไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสม และลดปัญหาการลาออกของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่เกิดขึ้นบ่อย
3. เพื่อประโยชน์ทางวิชาการสำหรับผู้สนใจศึกษาสามารถนำไปผลการวิจัยนี้ใช้ประกอบการศึกษาวิจัยต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

ปัจจุบันประเทศไทยได้กลายเป็นอีกประเทศหนึ่งที่เป็นจุดหมายปลายทางของประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว เมียนมา กัมพูชา ที่จะเข้ามาใช้แรงงานเพื่อหวังว่าจะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าอยู่ประเทศของตนเอง เพราะประเทศเหล่านี้ถือว่ายังมีความยากจนอยู่มาก เมื่อเทียบกับคนไทย ซึ่งสาเหตุความจำเป็นของการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยสรุปได้ดังนี้ (ปณิตา ศรศรี, 2553)

1. เกิดจากการดึงตัวของตลาดแรงงานระดับล่าง โดยเฉพาะในอาชีพต่างๆ ได้แก่ การเพาะปลูก เลี้ยงสัตว์ ประมง ผู้รับใช้ในบ้าน และกรรมกรเป็นต้น ประกอบกับเหตุผลที่ธุรกิจและอุตสาหกรรมต่างๆ ต้องการรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อลดความดึงตัวของตลาดแรงงานที่เกิดขึ้น
2. การเลือกทำงานของแรงงานไทย โดยเฉพาะงานที่เสี่ยง ล้าบาก และสกปรก ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งของการดึงตัวของตลาดแรงงานระดับล่าง จึงจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวแทนในตำแหน่งงานที่ว่าง เนื่องจากแรงงานไทยเลือกทำงาน

3. การขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ความต้องการลดค่าใช้จ่ายอัตราค่าจ้างภายในประเทศที่มีแนวโน้มสูงขึ้น และความสำเร็จในการลดอัตราการเกิดของประชากร ทำให้มีแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานลดลง

4. แรงงานต่างด้าวมีความขยันอดทน ไม่เกียจงาน ไม่เปลี่ยนงานบ่อย และแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะเข้ามาทำงานที่แรงงานไทยไม่ทำแล้ว เพราะส่วนหนึ่งของแรงงานไทยมีการพัฒนาไปในระดับสูง และมีความนิยมในการเลือกงาน

5. เป็นความจำเป็นของนายจ้างในการใช้แรงงานต่างด้าวในระดับสูงเนื่องจากด้านนโยบายและการจัดการในกิจการของนายจ้าง และปัจจัยพื้นที่ตั้งสถานที่ทำงานซึ่งเอื้ออำนวยต่อการใช้แรงงานต่างด้าว

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973 ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่ยุติธรรม (Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ขอมอบรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ

ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต โดยใช้เป็นตัวเชื่อมระหว่างความคิดและพฤติกรรม โดยเป็นการประเมินความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจของบุคคล ความรู้สึกด้านอารมณ์และ แนวโน้มการปฏิบัติที่มีผลต่อความคิดหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2552) ซึ่ง Schermerhorn (2000) ได้แบ่งองค์ประกอบของทัศนคติประกอบออกเป็น 3 องค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบด้าน ความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ทัศนคติที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ความคิดเห็น ความรู้ และข้อมูลที่บุคคลคนหนึ่งมี ซึ่งความเชื่อจะแสดงให้เห็นถึงความคิดของคนหรือสิ่งของและข้อสรุปที่บุคคลได้มีต่อบุคคลหรือสิ่งของนั้นๆ เช่น งานของฉันขาดความรับผิดชอบเป็นต้น

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective Component) คือ ความรู้สึกเฉพาะอย่างซึ่งเกี่ยวข้องกับผลกระทบส่วนบุคคล ซึ่งได้จากสิ่งเร้าหรือสิ่งที่เกิดก่อนทำให้เกิดทัศนคตินั้นๆ เช่น ฉันไม่ชอบงานของฉัน เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ ความตั้งใจที่จะประพฤติในทางใดทางหนึ่ง โดยมีรากฐานมาจากความรู้สึกเฉพาะเจาะจงของบุคคลหรือทัศนคติของบุคคล เช่น ฉันกำลังไปทำงานของฉัน เป็นต้น

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่ทำงานกับนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ และกำหนดขนาดตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) กรณีทราบจำนวนประชากร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 29 ข้อ มีค่า IOC อยู่ในระดับคะแนน 1.00 ทุกข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.846 และแบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.745

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีดังนี้

1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้ในการอธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและทัศนคติต่อนายจ้างคนไทย

3. t-test และ ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

4. การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติต่อนายจ้างคนไทย

ผลการวิจัยสรุปและอภิปราย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68.5 มีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.5 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีรายได้ต่อเดือน 10,000 -15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.0 และประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.3

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อ นายจ้างคนไทย

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติ กัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยด้านที่แรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญระดับมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว มีอัตราส่วนเท่ากัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงาน ร่วมกัน ตามลำดับ(แสดงดังตารางที่1)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติของแรงงาน ต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	4.51	0.490	มากที่สุด
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	4.25	0.555	มากที่สุด
3. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	4.22	0.635	มากที่สุด
4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.24	0.510	มากที่สุด
5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.25	0.624	มากที่สุด
รวม	4.29	0.415	มากที่สุด

ทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติ กัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยด้านที่แรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญระดับมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว มีอัตราส่วนเท่ากัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงาน ร่วมกัน ตามลำดับ (แสดงดังตารางที่1)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. รู้สึกว่านายจ้างคนไทยมีอัธยาศัยดี มีเมตตากรุณา	4.28	0.583	มากที่สุด
2. รู้สึกว่าบรรยากาศในการทำงานกับนายจ้างคนไทยไม่ตึงเครียดซึ่งจะทำให้ได้ผลงานที่ดี	4.41	0.619	มากที่สุด
3. นายจ้างคนไทยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในเรื่องงาน	4.36	0.648	มากที่สุด
4. เชื่อมั่นว่านายจ้างคนไทยมีความยุติธรรม	4.19	0.734	มาก
5. การสื่อสารด้านภาษากับนายจ้างคนไทยไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท่าน	3.89	0.734	มาก
6. เห็นด้วยกับระบบการทำงานของคนไทยหรือวิธีการทำงานแบบคนไทย	4.23	0.697	มากที่สุด
7. จะแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานในประเทศไทย	4.28	0.670	มากที่สุด
8. เชื่อมั่นว่าการทำงานอยู่กับนายจ้างคนไทยจะทำให้ท่านมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานนี้ตลอดไป	4.28	0.651	มากที่สุด
รวม	4.24	0.430	มากที่สุด

เปรียบเทียบทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน คือ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน (แสดงดังตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
เพศ	t = 2.234	.026*	ยอมรับ
อายุ	F= 6.742	.000*	ยอมรับ
สถานภาพ	F = 4.509	.000*	ยอมรับ
รายได้ต่อเดือน	F = 20.200	.000*	ยอมรับ
ประสบการณ์การทำงาน	F= 6.350	.000*	ยอมรับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทยในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุดังตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลเชิงบวกต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้านดังกล่าวสามารถพยากรณ์แนวโน้มทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทยได้ร้อยละ 56.1 (Adjusted $R^2 = 0.561$)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาค่าถดถอยเชิงพหุ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.018	.154		6.622	.000*
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	.099	.036	.113	2.737	.006*
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	.228	.034	.295	6.789	.000*
3. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.131	.028	.194	4.717	.000*
4. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	.094	.036	.112	2.633	.009*
5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.200	.027	.290	7.444	.000*
R ² = 0.567 Adjusted R ² = 0.561					
F = 103.029 Sig. = 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน โดยเพศชายมีทัศนคติต่อนายจ้างคนไทยมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้หญิงเป็นเพศที่มีความละเอียดอ่อน ใส่ใจต่อทุกเรื่อง จึงทำให้มีทัศนคติต่อนายจ้างน้อยกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยันต์ ศรีวิจารณ์ (2554) ศึกษาเรื่องทัศนคติในการทำงานที่มีผลต่อความภักดีในองค์กร : กรณีศึกษา พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุมากกว่ามีทัศนคติต่อ

นายจ้างคนไทยมากกว่ากลุ่มอายุน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันอายุจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม โดยแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีอายุเพิ่มขึ้นสามารถเข้าใจและปรับตัวกับนโยบาย เป้าหมาย และวัฒนธรรมองค์กรได้ดีกว่า จึงมีทัศนคติต่อนายจ้างดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณิ พรหมชัย อนิวัช แก้วจันทน์ และ อรจันทร์ ศิริโชติ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า อายุต่างก็มีทัศนคติแตกต่างกัน

3. แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีทัศนคติต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานภาพการสมรสคือวัฏจักรชีวิตครอบครัวที่เกิดขึ้นในระยะต่าง ๆ ของมนุษย์ ซึ่งจะมีความเชื่อ ทัศนคติ และรูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงของวงจรชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดิมศักดิ์ กทวนิช (2553) ที่กล่าวว่า ครอบครัว (Family) เป็นสถาบันทางสังคมแห่งแรกที่มีความสำคัญและอิทธิพลทางทัศนคติเป็นอย่างมาก และยากที่จะเปลี่ยนแปลง

4. แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีทัศนคติต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีรายได้มากกว่ามีทัศนคติต่อนายจ้างดีกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อย ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มที่มีรายได้มากกว่ามีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจึงส่งผลทำให้มีทัศนคติในทิศทางบวกต่อนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุพรรณิ พรหมชัย อนิวัช แก้วจันทน์ และ อรจันทร์ ศิริโชติ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกัน

5. แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่ามีทัศนคติต่อนายจ้างดีกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย ทั้งนี้เนื่องจาก ประสบการณ์ทำงานที่มาก สามารถปรับตัวกับที่ทำงานและนายจ้างได้ จึงมีทัศนคติที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เดิมศักดิ์ กทวนิช (2553) ที่กล่าวว่า ประสบการณ์ (Experience) ไม่ว่าจะบุคคลจะได้รับประสบการณ์มาแบบไหน จะทางบวกหรือทางลบ ล้วนมีผลต่อทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมที่มีอยู่แล้ว

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการแตกต่างกัน ดังนั้นหากผู้ประกอบการสามารถจัดองค์ประกอบในการทำงานได้ตรงตามความต้องการของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาแลเหมาะสมจะทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชามีทัศนคติต่อนายจ้างดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส คุหาปัญญา (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้ม

พฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีทัศนคติต่อนายจ้างคนไทยในระดับมากถึงมากที่สุด ดังนั้นองค์กร หรือนายจ้างคนไทยควรรักษามาตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. จากการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชามีทัศนคติต่อนายจ้างแตกต่างกัน ดังนั้นบริษัทจัดองค์ประกอบในการทำงานให้พนักกับพนักงานแต่ละ เพศ ช่วงอายุอย่าง รายได้ ประสบการณ์งานอย่างเท่าเทียมและเหมาะสมเพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มมีความทัศนคติต่อนายจ้างคนไทยไปในทิศทางเดียวกัน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลเชิงบวกต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาที่มีต่อนายจ้างคนไทย ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนั้นเพื่อให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาเกิดทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างคนไทย ควรจัดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาในด้านดังกล่าว ให้ตรงตามความต้องการแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาและมีความเหมาะสม เช่น การให้ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม การมีมนุษย์สัมพันธ์ เป็นต้น และยังทำให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ดี และส่งผลดีต่อองค์กรได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ในเขตอุตสาหกรรมอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษากลุ่มตัวอย่างสัญชาติอื่น หรือในเขตพื้นที่อื่น เพื่อให้การศึกษารอบคลุมทุกพื้นที่ และมีความหลากหลายของข้อมูลสามารถนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบทัศนคติของแรงงานต่างด้าวในแต่ละสัญชาติ หรือแต่ละพื้นที่

2. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อทัศนคติของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อนายจ้างคนไทย เช่น วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

3. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง สัมภาษณ์จากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง จะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ ควรใช้คำถามที่สัมภาษณ์ในเชิงเจาะลึกถึงข้อคิดเห็น ปัญหาต่าง ๆ แนวทางที่เป็นที่ต้องการอันแท้จริง สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของนายจ้างคนไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานต่างด้าว อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- กมลศ โปธิกนิษฐ์. (2560). แรงงานข้ามชาติกับการทำให้เป็น “สัตว์-เศรษฐกิจ” ภายใต้ภาวะการถูกกดทับ: กรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. *คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 13(2), 99-119.
- ชยันต์ ศรีวิจารณ์. (2554). ทักษะคติในการทำงานที่มีต่อความภักดีในองค์กร : กรณีศึกษา พนักงาน. สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง). *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- เดิมศักดิ์ คทวนิช. (2553). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ชนพัฒน์ พันธุ์สุข. (2559). ปัญหาแรงงานต่างด้าวกับการละเมิดสิทธิ. สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2561, จาก www.bbs.buu.ac.th/uploadedFiles/articles/148420658.pdf.
- ปณิตา ศรศรี, 2554. แรงงานต่างด้าว: ความสำคัญและการบริหารจัดการ. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2559 จาก <http://training.p3.police.go.th/doc/non4.pdf>.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2552). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : ชรรวมสาร.
- สนธิ สัตโยภาส. (2559). แรงงานต่างด้าวกับความมั่นคงทางสังคม. *วารสารบัณฑิตวิจัย*. 7(1), 195-205.
- สุพรรณิ พรหมชัย, อนิวัช แก้วจันทน์ และ อรจันทร์ ศิริโชติ (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. *วารสารนราธิวาสราชนครินทร์*, 5(1), 93-108.
- เสาวรส กุหาปัญญา. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง. *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- Taro Yamane. (1970). *Statistic : an Introductory Analysis*. 2nd ed. New York : Harper & Row.