

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ ในจังหวัดเชียงใหม่

Mr.Sai Nyo (ทรายโย) รองศาสตราจารย์ชนบพันธ์ เอี่ยมโอภาส

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ ใน จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ (1)เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานไทใหญ่ใน จังหวัดเชียงใหม่(2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ (3) เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ (4) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) เพื่อศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยได้แก่ แรงงานไทใหญ่ที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 240 คน สถิติที่ใช้ในการ วิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติเชิงอนุมาน One Way ANOVA t-test และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.2 โดยมากมีอายุอยู่ ในช่วง 18-28 ปี ประกอบอาชีพพนักงานร้านอาหาร มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000-15,000 บาท มีระยะเวลาที่มาทำงานในประเทศไทยมากกว่า 5 ปี ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามใน เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัด เชียงใหม่ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านแรงกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อยู่ใน ระดับเฉย ๆ และแรงจูงใจในการทำงานด้านสัดส่วนค่าจ้างในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ใน ระดับสูงใจ แสดงให้เห็นว่าด้านสัดส่วนค่าจ้างในการทำงานมีระดับความพึงพอใจสูงกว่าด้านแรง กระตุ้นในการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่าแรงงานมีระดับคุณภาพชีวิตที่ไม่ค่อยพึงพอใจมากเท่าที่ควร เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้าน เพศและอายุที่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศและอายุที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจ ในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไม่แตกต่างกัน และทำการทดสอบ สมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ใน จังหวัดเชียงใหม่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน, แรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่

บทนำ

แรงงานไทใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานที่อพยพมาจากประเทศเมียนมาร์ เพื่อเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยกระจายกันอยู่ในหลายจังหวัดของประเทศไทย โดยเฉพาะในจังหวัดเชียงใหม่จะมีแรงงานไทใหญ่มาก เชียงใหม่นิวส์ (2563) พบว่า ในเดือนมิถุนายน 2563 ประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าว 4 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา และ เวียดนาม ซึ่งมีจำนวนสูงถึง 2,261,796 คน สาเหตุและแรงจูงใจที่ทำให้แรงงานไทใหญ่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมาจากการได้รับผลกระทบจากการเมืองที่ไม่มั่นคง ในพื้นที่รัฐฉานเกิดสงครามอย่างต่อเนื่องและยาวนานส่งผลให้ประชาชนมีความเสี่ยงต่อความปลอดภัย รวมถึงสาเหตุด้านเศรษฐกิจภายในประเทศเมียนมาร์ ที่มีการถูกเอารัดเอาเปรียบด้านการดำรงชีพ การครองชีพ การทำมาหากินภายในพื้นที่ของตนเอง ในรัฐฉานมีการรื้อถอนสิทธิส่วนบุคคลหลายด้าน ทำให้ต้องอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทย

สำนักข่าวเชียงใหม่นิวส์ (2563) ตามที่สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางานได้เปิดเผย เมื่อเดือน มีนาคม 2563 ทัวภาคเหนือมีแรงงานไทใหญ่ประมาณ 47,112 คน โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวนมากที่สุดถึง 26,274 คน สาเหตุที่ทำให้แรงงานไทใหญ่นิยมเข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ 1) แรงงานไทยได้รับการพัฒนาและยกระดับไปสู่แรงงานที่มีฝีมือ (Skilled Labor) จึงทำให้แรงงานไทยไม่ทำงานในหลาย ๆ ประเภทหรืองานบางอย่าง สาเหตุมาจากค่าแรงต่ำ 2) ประเทศไทยมีค่าแรงสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน จึงเป็นช่องทางที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในส่วนที่คนไทยไม่ทำ 3) ประเทศไทยมีกฎหมายรองรับพร้อมทั้งมีสวัสดิการแรงงานที่ดีให้กับแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับคนไทย 4) ประเทศเพื่อนบ้านไม่มีงานในประเทศรองรับแรงงานของตนได้อย่างเพียงพอ 5) ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีพื้นที่ชายแดนติดต่อกันกับประเทศเพื่อนบ้านเช่น เมียนมาร์ ลาว กัมพูชา และเวียดนาม การข้ามพรมแดนมายังประเทศไทยทำได้สะดวก สามารถเดินทางโดยรถยนต์ ซึ่งค่าพาหนะและค่าโดยสารเดินทางค่อนข้างถูก 6) มีกลุ่มเพื่อนและญาติสนิททำงานอยู่ในประเทศไทยจำนวนมาก การทำงานในประเทศไทย จึงทำให้แรงงานรู้สึกมีความอบอุ่น เหมือนได้ทำงานอยู่ในดินแดนบ้านตัวเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่เพื่อนำข้อมูลและผลการวิจัยที่ได้ไปเสนอต่อคณะผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น ชมรมชาวไทย (ไทใหญ่) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพื่อส่งเสริมให้แรงงานไทใหญ่เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อไป

วัตถุประสงค์งานวิจัย

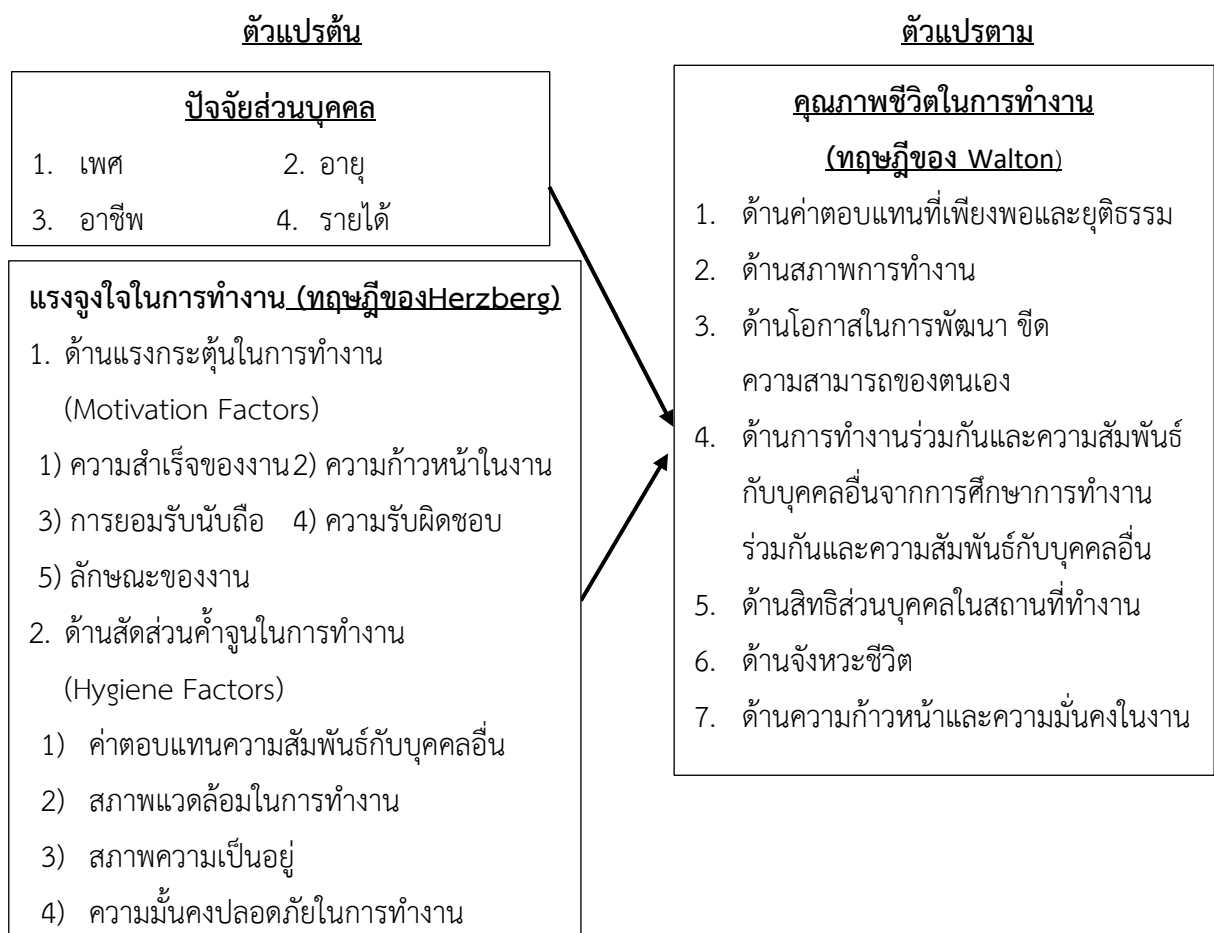
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่

สมมุติฐานงานวิจัย

1. แรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ขอบเขตของเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดการศึกษาออกเป็น 5 เรื่อง ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ เกี่ยวกับ เพศ อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่มาทำงานในประเทศไทย เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง 2) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ทราบระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ 4) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อให้ทราบความแตกต่างด้านเพศ และอายุที่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบว่า มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานหรือไม่ 5) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ทราบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ หรือไม่

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งให้เกิดเป็นกระบวนการที่ส่งผลให้บุคคลกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ โดยเกิดจากการที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังที่เกิดขึ้นแก่บุคคล ความต้องการ (Needs) ในสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ หรือเป็นสิ่งที่ล่อใจ จูงใจ (Incentive) อย่างมีเป้าหมาย และทำให้เกิดแรงขับเคลื่อน (Drive) เพื่อแสวงหาการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดผลการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) อย่างเป็นรูปแบบและมีแนวทาง (Direction) ที่แน่นอนเพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการทางบวก (Positive) เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นทางลบ (Negative) เช่น การดู ว่ากล่าว ตักเตือน สำหรับการทำงาน รวมไปถึงการลงโทษ เป็นต้น (สมุทพร ชำนาญ, 2556; ภารดี อนันต์นาวิ, 2555; สุชาติ สุขบำรุงศิลป์, 2553; สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2550)

ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยการจูงใจให้กระทำหรือตัดสินใจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่างผ่านพฤติกรรมทางสังคม พฤติกรรมการทำงาน โดยทำให้บุคคลทำตามวัตถุประสงค์ของตนเองหรือองค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน อาทิเช่น พฤติกรรมการทำงานที่ดีเกิดจากการสร้างแรงจูงใจเพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มีเป้าหมายในการปฏิบัติอย่างมีทิศทาง มีเป้าหมายแห่งการปฏิบัติที่ชัดเจน โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมานั้นล้วนเป็นผลสืบเนื่องมาจากแรงผลักดัน หรือแรงกระตุ้น

ที่เรียกว่า “แรงจูงใจ” จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงปัจจัยที่สร้างบรรยากาศแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานในการทำงานของมนุษย์ ดังนั้นองค์การควรพิจารณาปัจจัยดังกล่าวเป็นลำดับแรกเพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงได้เลือกทฤษฎีสองปัจจัยของการจูงใจ (Herzberg’s Two-Factor Theory) ประกอบด้วย ด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน และด้านสัดส่วนค่าจุนในการทำงาน (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน มาใช้เพื่อการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานองแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่

แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายว่า การอยู่ร่วมกันเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน จากความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานโดยมีองค์การเป็นผู้สนับสนุน และใช้เป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัย มีความมั่นคงความก้าวหน้าในงาน สร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (อารียา การดี, 2562; Walton, Richard E., 1973; Bluetone, Irving., 1977; ณิชภัทร ม่วงคำ, 2559; สรिता ภาคีพันธุ์, 2552; สุทธิลักษณ์ สุนทรโรตม, 2552) โดยมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตประกอบด้วยสิ่งที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกในรูปแบบของผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินแต่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ (บุญแสง ชีระภากร, 2553; สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลต้องมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 8 ด้านดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเลือกใช้แนวคิดของ Richard E. Walton มาใช้เพื่อ

การศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัด เชียงใหม่ Richard E. Walton (1975 อ้างใน เนตรณัฐ ประยูรตรา, 2552; สิริตา ภาคิพันธุ์, 2552)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ผู้ ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า กฎหมายเป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานได้รับการคุ้มครองและ การได้รับสวัสดิภาพตามสมควรและควรจะเป็นเพื่อให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ไม่มีห่วง หรือกังวลใด ๆ โดยมีพื้นฐานทางด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อให้คนซึ่งเป็นแรงงานได้รับความเท่าเทียมกัน ในการได้รับสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายแห่งรัฐที่กำหนดนโยบาย แผนงาน และกฎหมายขึ้นมา เพื่อคุ้มครองแรงงานในประเทศและแรงงานต่างชาติหรือแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ได้รับสิทธิคุ้มครอง ทางด้านค่าตอบแทน สวัสดิภาพในการดำรงชีวิต การคุ้มครองด้านสุขภาพเพื่อให้แรงงานได้รับ คุณภาพชีวิตที่ดี ภายใต้กฎหมายที่จำกัดในด้านของการทำงานที่อนุญาตให้ทำและไม่อนุญาตให้ทำ แห่งรัฐ (กรมการจัดหางาน, 2562; ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543; วารสารแรงงานจังหวัดนครปฐม, 2554)

แรงงานไทใหญ่ เสมอชัย พูลสุวรรณ (2552) ได้เขียนเล่าประวัติไทใหญ่ไว้ว่า ไทใหญ่ หรือ ฉาน (ไทใหญ่: ไต้, พม่า: IPA: จิ้นตัวย่อ: 掸族; พินอิน: Shàn zú) คือกลุ่มชาติพันธุ์ในตระกูลภาษา ไท-กะได ซึ่งเป็นกลุ่มชาติพันธุ์ขนาดใหญ่อันดับสองของพม่า ส่วนมากอาศัยในรัฐฉาน ประเทศพม่า และบางส่วนอาศัยอยู่บริเวณดอยไตแลง ชายแดนประเทศไทย-ประเทศพม่า คนไทใหญ่ในประเทศ พม่ามีประมาณ 3 หรือ 4 ล้านคน แต่มีไทใหญ่หลายแสนคน ที่ได้อพยพเข้าสู่ประเทศไทยเพื่อหนี ปัญหาทางการเมืองและการหางาน ตามภาษาของเขาเองจะเรียกตัวเอง ไต หรือ ไต (ตามสำเนียง ไทย)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วินัย ขอนทอง (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจ ก่อสร้างอาคาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจ ก่อสร้างอาคาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ กลุ่มผู้ใช้แรงงานในธุรกิจก่อสร้างอาคาร ในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 384 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน การศึกษาได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้สถิติค่าร้อยละ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานได้แก่ สถิติ Independent Sample T-Test และ F-Test ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมากมีอายุระหว่าง 20-30 ปี ส่วนมาก สถานภาพสมรส การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 8,000 – 10,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นแรงงานชาวไทย และเป็นแรงงานประเภทรายวัน ผลการทดสอบ สมมติฐานพบว่าแรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคาร มี ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบกว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมี

ความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสภาพงานและลักษณะงาน ด้านการได้รับยกย่อง ด้านรายได้ และผลตอบแทนในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

ปนัดดา สีสำลี (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทไวด้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทไวด้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทไวด้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ สมรส อายุการทำงาน รายได้ และระยะเวลาที่อยู่ในประเทศไทย เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในบริษัท ไวด้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอนาทม จังหวัดกาฬสินธุ์ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน จำนวน 254 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศชาย มีอายุต่ำกว่า 21 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีอายุการทำงานในบริษัทไวด้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัดอยู่ในช่วง 1-3 ปีมากที่สุด ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 5,000 บาท และอาศัยอยู่ในประเทศไทยไม่เกิน 1 ปีมากที่สุด (2) แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทไวด้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งส่วนปัจจัยค่าจ้างมีความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยจูงใจมีความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถามเป็น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานศูนย์ข่าว SMM บริษัท สยามอินเตอร์มัลติมีเดีย จำกัด (มหาชน) จำนวน 163 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ที่ระดับความต่าง 0.15 และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า (1) ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสดมากที่สุด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รายได้อยู่ในระดับ 10,001-20,000 บาท อายุการทำงาน 1-5 ปี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (2) พนักงานศูนย์ข่าว SMM มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้าน

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

อารียา การ์ดิ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 355 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยด้านองค์การส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ อยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านกายภาพ และด้านสังคม (3) ระดับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และสามารถ ปฏิบัติงานกับองค์การในระยะเวลาอันยาวนานเท่าที่องค์การต้องการ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้เป็นแรงงานไทใหญ่ที่อาศัยและทำงานอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 26,274 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2563)

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพและรายได้จากการทำงาน 2) แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงานด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานด้านสัดส่วนค่าจ้างในการทำงาน

ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ขนาดตัวอย่าง และวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานไทใหญ่ที่อาศัยและทำงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ $\alpha=0.05$ โดยผู้วิจัยได้ใช้สูตร Taro Yamane ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.5% เมื่อทำการแทนค่าสูตรของ Taro Yamane จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบใช้หลักความน่าจะเป็นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Non-probability Sample) โดยไม่ต้องอาศัยหลักความน่าจะเป็นมาช่วยโดยแบ่งตามอาชีพ 5 อาชีพดังต่อไปนี้ 1) อาชีพก่อสร้าง 2) อาชีพเกษตรกร 3) อาชีพพนักงานร้านอาหาร 4) อาชีพพ่อบ้านแม่บ้าน 5) อาชีพทั่วไป โดยแจกแบบสอบถามโดยการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Selection) ผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามตามจริงได้ 240 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด ข้อแบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 : คำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่มาทำงานในประเทศไทย

ส่วนที่ 2 : คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 22 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ 1) แรงจูงใจในการทำงานด้านแรงกระตุ้นในการทำงาน

ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน 2) แรงจูงใจในการทำงานด้านสัดส่วนค่าจ้างในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 : คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 16 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ส่วนที่ 4 : ข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าสถิติ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ ใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ทดสอบค่าความแตกต่างของ เพศ และอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้ One Way ANOVA t-test

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ใช้สถิติเชิงอนุมาน ใช้การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 โดยมากมีอายุอยู่ในช่วง 18-28 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพพนักงานร้านอาหาร จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4

ส่วนมากมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000-15,000 บาท จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 และโดยมากมีระยะเวลาที่มาทำงานในประเทศไทยมากกว่า 5 ปี จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8

แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า แรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ให้ระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยกับปัจจัยด้านแรงจูงใจทั้ง 2 ด้านดังนี้ แรงจูงใจในการทำงานด้านสัดส่วนค่าจ้างในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 ซึ่งมีค่าสูงกว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงกระตุ้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 เมื่อทำการวิเคราะห์ในแต่ละหัวข้อพบค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจ 5 อันดับโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร 3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 4) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แสดงให้เห็นว่า แรงงานไทใหญ่ได้รับแรงจูงใจในการทำงานมาจากเพื่อนร่วมงานโดยมีนโยบายและการบริหารขององค์กรเป็นส่วนสนับสนุนความสำเร็จในการทำงาน และมีผู้บังคับบัญชาควบคุมดูแลที่ดีโดยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สอดคล้องกับวินัย ขอนทอง (2556) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้างอาคาร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในงานก่อสร้างอาคาร มีความคิดเห็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าแรงงานมีระดับคุณภาพชีวิตที่ไม่ค่อยพึงพอใจมากเท่าที่ควร สอดคล้องกับสมพงศ์ รัตนนุวงศ์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า พนักงานศูนย์ข่าว SMM มีระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่จำแนก พบว่า ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับปนัดดา สีสำลี (2557) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัทไวด้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอนาทม จังหวัดตาก จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า เพศต่างก็มีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและทุกด้าน มีค่า Sig. มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับอารียา การดี (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรที่ อารียา การดี ได้ศึกษานั้นมีความสอดคล้องกับปัจจัยด้านสัดส่วนค่าจุลในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงาน กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาวิจัย โดยปัจจัยดังกล่าวก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และสามารถ ปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะเวลาอันยาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

ในการศึกษาครั้งนี้การเก็บข้อมูลยังไม่ครบตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ดังนั้นการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจึงควรใช้วิธีการเก็บแบบสองทางคือ แบบเดิมออนไลน์ผ่าน google form และการเก็บด้วยตนเอง เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

ในการศึกษาในครั้งถัดไป ควรมีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มอาชีพที่แตกต่างกันว่าแต่ละอาชีพที่มีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ และแต่ละอาชีพที่ทำแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ไทใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่หรือไม่

รายการอ้างอิง

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2544). *คำอธิบายกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- กิตติมา ปรีดีดิลก. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ:ชนะการพิมพ์.
- กรมอนามัย. (2545). เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อ ฉบับภาษาไทย (WHOQOL – BREF – THAI). สืบค้นจาก www.dmh.go.th/test/download/files/whoqol.pdf
- _____. (2562). การเคลื่อนย้ายแรงงานอาเซียน ในมิติของกรมการจัดหางาน. (รายงานการวิจัย กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน).
- เชียงใหม่นิวส์. (2563). *วิถีใต้-ไทใหญ่' แรงงานข้ามชาติในสังคมภาคเหนือ*. สืบค้นจาก www.chiangmainews.co.th
- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร:กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. กรุงเทพฯ:ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยเกริก.
- ดวงกมล คนโทเงิน. (2556). *ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุด จังหวัดระยอง*. วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม. 9(2).
- ทศพร จิรกีจวิบูลย์. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- ธงชัย ภูวนาถวิจิตร และคณะ. (2560). *แนวโน้มทิศทางการย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติและการจัดการเพื่อรองรับการรวมประชาคมอาเซียน:กรณีศึกษาแรงงานไทใหญ่ ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วารสารมนุษยศาสตร์สาร 18(2). 245-276.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2537). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- เนตรณัฐ ประยูรดาราร. (2552). *ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร*. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- บุญแสง ชีระภากร. (2553). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบลูค.

- ประเสริฐ กลิ่นหอม. (2543). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิต ของพนักงานระดับ
ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จเครือซีเมนต์ไทย. (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ
(ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ
องค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก).
- ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหา
บัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก).
- บัณฑิต สีสาลี. (2557). แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท
ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. 12(3). 105 – 115.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2552). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เพลินพิศ วิบูลย์กุล. (2558). แรงจูงใจ *Motives การจูงใจ Motivation*. สืบค้นจาก Book Briefing -
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร (bangkok.go.th)
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2557). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). ชลบุรี:
มนตรี.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2547). องค์การและการจัดการ. เพชรบุรี:คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏเพชรบุรี.
- วินัย ขอนทอง. (2556). การศึกษาแรงจูงใจของผู้ใช้แรงงานชาวไทยและต่างชาติในธุรกิจก่อสร้าง
อาคาร. (โครงการ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของ
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม. วารสาร อินดัสเทรียลเทคโนโลยี รีวิว (Industrial
Technology Review). 22(282). 103-111.
- วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา
ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก).
- สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2558). แรงจูงใจ. สืบค้นจาก Book Briefing - สถาบัน
พัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร (bangkok.go.th)

- สนธิ สัตโยภาส. (2556). “ภาษากับความมั่นคงในชีวิต:กรณีศึกษาแรงงานพม่าในแขวงนครพิงค์ อำเภอมือง จังหวัดเชียงใหม่”. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สริตา ภาคิพันธ์. 2552. *คุณภาพชีวิตกับการทำงาน*. สืบค้นจาก PTOT223 คุณภาพชีวิตกับการทำงาน - tabrita – GotoKnow
- สิริอร วิชชาวุธ. (2554). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ระยอง:พี.เอส. การพิมพ์.
- สมพงศ์ รัตนบุบผะ. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM*. (สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สำนักข่าวฉนวน. (2556). *การประชุมผู้นำไทใหญ่ในย่างกุ้ง*. สืบค้นจาก www.khonkhurtai.org.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานกระแสน้ำใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอร์บอร์นพริ้นท์ จำกัด.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2550). *สิทธิแรงงานข้ามชาติ*. สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก www.ilo.org/asia/library/sub.15.htm.
- เสมอชัย พูลสุวรรณ. (2552). “รัฐฉนวน” (เมืองไต) : พลวัตของ “ชาติพันธุ์” ในบริบทประวัติศาสตร์และสังคมการเมืองร่วมสมัย. พิมพ์ลักษณ์. กรุงเทพฯ:ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ:คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารียา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).