

การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยากรณ์ แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร

ACCEPTANCE OF CO-WORKER AND SATISFACTION WITH COMPENSATION PREDICTING WORK MOTIVATION OF MYANMAR LABORS IN BANGKOK

พิศมัย สารการ*

Pissamai Sarakran*

นนทิรต์น์ พัฒนภักดี**

Nontirat Pattanapakdee**

ภาวศุทธิ อุ่นใจ***

Bhawasuth Ounjai***

* นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

* Student of Master of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

* E-mail: sarakran@hotmail.com

** อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

** Lecturer, Faculty of Humanities, King Mongkut's University of Technology North Bangkok

** Email: nontirat@gmail.com

*** อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

*** Lecturer, Faculty of Education, Bansomdejchaopraya Rajabhat University

*** Email: pawasuth@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนกับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร และ 4) เพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร ด้วยการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการทำงาน

รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ แรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติเดือนสิงหาคม 2557 จากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว จำนวน 62,629 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 404 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยคือ แบบสอบถามภาษาพม่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Pearson Correlation และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อระดับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.681$) คิดเป็นร้อยละ 46.37 2) ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ เมื่อระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.634$) คิดเป็นร้อยละ 40.19 3) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้านการยกย่องชมเชย ด้านความสำเร็จในผลงาน และความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ด้านความโปร่งใสในค่าตอบแทน มีประสิทธิภาพในการทำนายแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน แรงงานต่างด้าวชาวพม่า

Abstract

This research aims to 1) study motivation to work, being accepted of co-worker and satisfaction with compensation of Myanmar Labors in Bangkok area, 2) study the correlations between being accepted of co-worker and motivation to work of Myanmar Labors in Bangkok area, 3) study the correlations between satisfaction with compensation and motivation to work of Myanmar Labors workers in Bangkok area, and 4) predict motivation to work of Myanmar Labors in Bangkok area with being accepted of co-worker and satisfaction with compensation.

This research is correlational research. The populations used in the study were Myanmar Labors in Bangkok area. The statistics of 62,629 peoples in August 2014 were retrieved from the Office of Foreign Workers. The samples were 404 peoples. The tools used for collecting data were questionnaires. And the statistics used for data analysis were Percentage, Mean, Standard Deviation, Pearson Correlation Statistics and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research findings were summarized as follows : 1) Being accepted of Co-worker in overall correlated with motivation to work of Myanmar Labors in Bangkok area with statistical significance level of .01. This can be concluded that while the level of acceptance of Co-worker increased, the motivation to work of the Myanmar Labors will be increased simultaneously with the high correlation level ($r = 0.681$), representing 46.37%. 2) The overall satisfaction in compensation correlated with motivation to work of Myanmar Labors in Bangkok area with statistical significance level of .01. This can be concluded that while the satisfaction level of compensation increased, the motivation to work of Myanmar Labors will be increased simultaneously with the high correlation level ($r = 0.634$), representing 40.19%. 3) Being accepted of co-worker in aspects of admiration, work accomplishment and satisfaction with compensation, transparency in compensation and predicted motivation to work with statistical significance level of .01.

Keywords : Motivation to Work, Myanmar Labors

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเช่นเดียวกับประเทศอื่นในภูมิภาคเอเชีย โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศ ความต้องการภาคแรงงานจึงเพิ่มมากขึ้น จึงเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการจึงหันไปหาแรงงานต่างชาติ ประกอบกับค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดขึ้นสูงเกินไปสำหรับนายจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงที่จ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าว นั้น นายจ้างจึงนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนใหญ่ นายจ้างสามารถกำหนดค่าจ้างแรงงานได้ ทำให้ต้นทุนการผลิตถูกลง สามารถแข่งขันกับผู้ผลิตรายอื่นได้ (ฉมน ดันสงวน, 2551, น.1) กลุ่มนายจ้างมีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย ตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือกรรมกร สำหรับค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำกว่าแรงงานไทยเกือบครึ่งหนึ่ง ในส่วนความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวนั้นส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากว่าแรงงานพม่ามีความขยัน อดทน เพื่อที่จะอยู่รอดในองค์กรนั้นๆ ต่อไป แรงงานไทยส่วนมากจะคิดว่าตัวแรงงานเองมีประสบการณ์และมีความสามารถดีอยู่แล้ว ดังนั้น แม้จะถูกไล่่ออกก็สามารถหางานใหม่ได้ จึงไม่สนใจที่จะพยายามพัฒนาตนเองมากขึ้นไปซึ่งแตกต่างจากแรงงานต่างด้าว (เสกสิทธิ์ คุณศรี, 2539, น. 150–152) จากการศึกษาของ ณัฐ ประสิทธิ์เตลิ่ง (2551, น. 141) พบว่า แรงงานต่างด้าวได้รับความพึงพอใจมากกว่าแรงงานไทยอันเนื่องมาจาก แรงงานต่างด้าวนั้นจะมีความกระตือรือร้นและมีการพัฒนาทักษะและมีมือที่ดีกว่าแรงงานไทยส่วนหนึ่งมาจากแรงงานต่างด้าวนั้นมาจากกลุ่มคนที่มีทางเลือกในการทำงานที่น้อยกว่าแรงงานไทย

ศิพิมพ์ ศรีบัลลังก์ (2555, น. 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับที่มาของแรงงานพม่าในประเทศไทย พบว่าประเทศไทยเป็นประเทศปลายทางที่สำคัญของแรงงานอพยพข้ามชาติจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว กัมพูชา และพม่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานอพยพจากประเทศพม่าซึ่งกระจัดกระจายทั่วประเทศไทย กล่าวได้ว่าที่มาของแรงงานอพยพข้ามชาติจากประเทศพม่า มีสาเหตุมาจากสามปัจจัยหลักด้วยกัน ได้แก่ ปัจจัยสภาพทางภูมิศาสตร์ ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทาง (Push Factors) และปัจจัยดึงดูดในประเทศปลายทาง (Pull Factors) โดยปัจจัยผลักดันและปัจจัยดึงดูดที่นำไปสู่กระแสการหลั่งไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยของแรงงานอพยพสัญชาติพมานั้น ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เห็นได้จากปัญหาเศรษฐกิจที่ตกต่ำในประเทศพม่า ตลอดจนความไม่สงบทางการเมืองและปัญหาทางสังคมในพม่าต่างก็รุนแรงและผลักดันให้ผู้คนในประเทศพม่าดิ้นรนเพื่อแสวงหาหนทางในการดำเนินชีวิตที่ดีกว่า ขณะเดียวกันการที่ประเทศเพื่อนบ้านอย่างไทยมีสภาพเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่ดีกว่า ย่อมเป็นปัจจัยดึงดูดที่ส่งผลให้ผู้คนในพม่าตัดสินใจย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ปกติที่คนเราจะย้ายถิ่นจากที่ซึ่งมีโอกาสน้อยกว่าไปยังที่ซึ่งมีโอกาสมากกว่า

ด้วยปัจจัยผลักดันจากประเทศพม่า ปัจจัยดึงดูดในประเทศไทย และสภาพปัญหาต่างๆ ภายในประเทศพม่าจึงเป็นมูลเหตุให้แรงงานพม่าอพยพย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นจำนวนมากเกิดปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างผิดกฎหมาย แต่ด้วยความขาดแคลนแรงงานของภาคอุตสาหกรรม รัฐบาลจึงมีนโยบายแก้ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่ในประเทศไทย โดยการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อจัดระบบแรงงานต่างด้าวให้ถูกกฎหมาย กรมฯ มีมติให้มีการผ่อนผันแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองโดยการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว อนุญาตให้มาทำงานเป็นการชั่วคราวเพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานในประเทศไทยแรงงานในกลุ่มนี้มี 3 สัญชาติคือ พม่า ลาว และกัมพูชา พ.ศ. 2539, พ.ศ. 2541, พ.ศ. 2542, พ.ศ. 2543 และ พ.ศ. 2544 รวมการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจำนวน 5 ครั้ง (หนังสือที่ นร.1203/703 ลว.27 มิถุนายน 2545) จากการสำรวจของกรมการจัดหางานร่วมกับหอการค้าจังหวัดต่างๆ พบว่า สถานประกอบการต่างๆ ใน 39 จังหวัดที่มีการผ่อนผันให้มีการใช้แรงงานต่างด้าว พบว่ามีความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวถึง 1,295,098 คน ขณะที่มีแรงงานต่างด้าวใช้อยู่แล้ว 717,698 คน เฉพาะกรุงเทพมหานครมีความต้องการแรงงานต่างด้าวถึง 300,000 คน (กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2539, น.11) จากข้อมูลของสำนักงานแรงงานต่างด้าว จังหวัดกรุงเทพมหานคร ในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2557 พบว่า มีแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ที่ได้รับอนุญาตทำงานทั้งสิ้น 62,629 คน ประกอบด้วย แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเพศชายจำนวน 38,054 คน และแรงงานต่างด้าวชาวพม่าหญิง จำนวน 24,575 คน

แรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ย้ายถิ่นฐานมาทำงานในกรุงเทพมหานครจึงกลายเป็นสมาชิกในหลาย ๆ องค์การ การทำงานร่วมงานกับคนไทยอย่างไรให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี มีความร่วมมือกัน เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับแรงงานคนไทยเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีความคาดหวังในค่าแรงที่สูงขึ้น ต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จากการศึกษาของ ศิพิมพ์ ศรีบัลลังก์ (2555, น. 30) พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีความอดทน ความขยันในการทำงานมากกว่าและจากหลักฐานของคำบอกเล่า แรงงานต่างด้าวชาวพม่าสามารถหารายได้รายวันในประเทศไทยมากกว่าที่ทำได้ในประเทศพม่าราวสามหรือสี่เท่า

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน จึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ผู้ทำงานได้ผลและร่วมมือทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ทำงานต้องได้รับความพอใจในเรื่องต่างๆ ดังนี้ ความมั่นคงในอาชีพ ได้รับเงินที่เป็นธรรม ผู้บริหารใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการควบคุมบังคับบัญชา ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล มีสภาพการทำงานที่ดี มีโอกาสก้าวหน้า และมีความรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม อาจกล่าวได้ว่า ค่าตอบแทน เป็นรางวัลที่ทำให้พนักงานภาคภูมิใจและยอมรับว่า ตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคมที่สามารถทำสิ่งใดๆ ให้ผู้อื่นยอมรับได้ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพ ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ (ฐิติกร พุกพูน, 2550, น. 10) ซึ่งช่องว่างระหว่างพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีกับพนักงานที่สละครีและความเต็มใจปฏิบัติงานให้ได้ก็คือการจูงใจนั่นเอง ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจเพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถและความเต็มใจที่จะดำเนินงานซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการโน้มน้าวใจการจูงใจที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด (ธนิกานต์ มามะศิริรานนท์, 2545, น. 10)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน และการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ว่ามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานพม่าหรือไม่ เพื่อศึกษาว่าตัวแปรใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมหรือวางแผนพัฒนางานทรัพยากรบุคคล หรือวางแผนปรับปรุงนโยบายในการทำงานเกี่ยวกับค่าตอบแทนและพัฒนากิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างแรงงานคนไทยกับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนกับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร ด้วยการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ ประชากร คือ แรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 62,629 คน สุ่มตัวอย่างจากสำเนารายชื่อแรงงานต่างด้าวกรุงเทพมหานคร เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2557 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยคำนวณจากกลุ่มตัวอย่างประชากรได้ จำนวน 404 คน

สมมติฐานการวิจัย

1. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร
3. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น
2. ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น
3. ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนกับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น
4. ทราบถึงปัจจัยที่พยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ด้วยการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมวางแผนพัฒนางานทรัพยากรบุคคล พิจารณาปรับปรุงระดับค่าตอบแทนและพัฒนากิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างแรงงานคนไทยกับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานครต่อไป
5. ผู้บริหารองค์กร ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานครได้

การทบทวนวรรณกรรมและกรอบแนวคิดการวิจัย

วิรัช สงวนวงศ์วน (2546, น. 185) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือ ความเต็มใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้นด้วย การจูงใจนั้นในองค์การจึงมีผลมาก ทั้งผลงานที่ให้กับองค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นก็ได้ผลตอบแทนด้วย

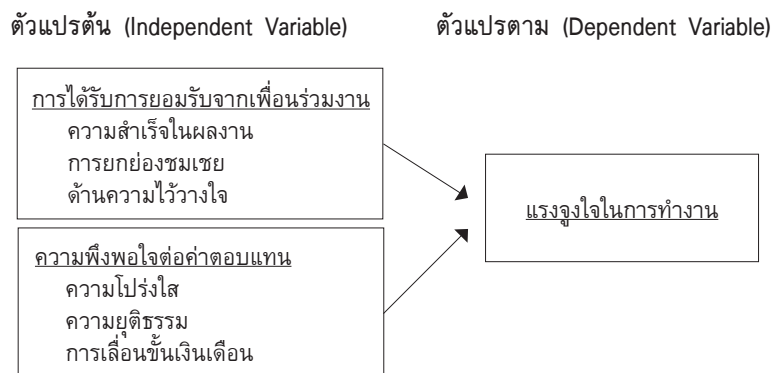
ทฤษฎีการจูงใจการบำรุงรักษาของ Herzberg (1959, pp. 45- 48) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงานเป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 5 ประการคือ 1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง 2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความคิดเห็นการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ท้าทายงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยผู้เดียว 4) ความรับผิดชอบ

หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม **ปัจจัยค่าจูน** หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจูนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นอยู่กับปัจจัยค่าจูนประกอบด้วย 5 ประการคือ 1) นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร 2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี 4) สภาพการทำงานและความมั่นคง หมายถึง สภาพทางกายภาพเช่น แสงเสียง อากาศชั่วโมงการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์การทำงานและความรู้ลึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพและองค์กร 5) ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือนสวัสดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากร

ปรีดา พรหมเพชร (2555, น. บทคัดย่อ) จากผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับนับถือพบว่า แรงงานต่างด้าวได้รับคำชมเชยในผลการทำงานบางครั้ง สำหรับรายได้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าเงินเดือนมากจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

จิรพล ภูมิภักดี (2546, น. บทคัดย่อ) จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ประกอบการในจังหวัดกาญจนบุรีให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจูน เนื่องจากแรงงานต่างด้าวมียศมากกว่าเมื่อเทียบกับแรงงานไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมทำให้ทราบว่า แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ ทำให้คนเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยค่าจูน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจงาน ช่วยให้คนพร้อมและอยากทำงานมากขึ้น การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งในการที่จะหล่อหลอมจิตใจของบุคคลในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการ มีความพึงพอใจในงานที่ทำและได้ทำงานเต็มที่ตามศักยภาพของตน ในปัจจุบันการบริหารต่างๆ ในทุกองค์การต่างก็เห็นความสำคัญของการจูงใจเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเรื่องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่พียงการจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยกำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ แรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร สถิติเดือนสิงหาคม 2557 จากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว จำนวน 62,629 คน กลุ่มตัวอย่าง แรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 404 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ครั้งนี้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติ Pearson Correlation ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1, สมมติฐานที่ 2 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 3 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย คือ แบบสอบถามภาษาพม่า โดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาพม่า แปลจากภาษาไทยเป็นภาษาพม่าและแปลภาษาพม่ากลับมาเป็นภาษาไทย จากสำนักแปลภาษาที่ได้รับรองจากกระทรวงพาณิชย์ ผู้วิจัยนำข้อมูลรายละเอียดที่ศึกษาจากทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับความสนใจในเรื่องที่ทำการวิจัยเพื่อให้เนื้อหาในแบบสอบถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบตามความเป็นจริงซึ่งจะถามข้อมูลและรายละเอียดส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ สถานภาพสมรส และวุฒิการศึกษา และมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดให้เติมคำ 3 ข้อ คือ ด้านอายุ อายุการทำงานในประเทศไทย และรายได้ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานจำนวน 38 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจำนวน 10 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคำตอบแทนจำนวน 12 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ เกณฑ์การให้แบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 เป็นดังนี้ ระดับคะแนน 5 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง, ระดับคะแนน 4 หมายถึงเห็นด้วยมาก, ระดับคะแนน 3 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง, ระดับคะแนน 2 หมายถึงเห็นด้วยน้อย, ระดับคะแนน 1 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตรวจสอบเพื่อหาค่าความตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence) พิจารณาเลือกข้อคำถามที่ได้คะแนนตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามกลุ่มทดลองคือ แรงงานต่างด้าวชาวพม่าในโรงงานเฟอร์นิเจอร์และโรงงานการเม้นท์เซตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 35 คน จากนั้นคำนวณหาความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้มอบหมายให้ผู้ประสานงานแรงงานต่างด้าวชาวพม่านำแบบสอบถามไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 450 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 440 ฉบับ โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลช่วงวันที่ 5 กันยายน ถึง 30 กันยายน 2557 ใช้เวลาทั้งสิ้น 26 วัน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและถูกต้องสมบูรณ์ปรากฏว่า ผู้วิจัยได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 404 ฉบับ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่รับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ผู้วิจัยให้คะแนนคำตอบตามเกณฑ์ดังนี้

	คำถามเชิงบวก		คำถามเชิงลบ
มากที่สุด	ให้	5 คะแนน	1 คะแนน
มาก	ให้	4 คะแนน	2 คะแนน
ปานกลาง	ให้	3 คะแนน	3 คะแนน
น้อย	ให้	2 คะแนน	4 คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน	5 คะแนน

ผู้วิจัยดำเนินการประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านสถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ใช้ค่าร้อยละวิเคราะห์แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งเป็นสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายถึงระดับความพอใจต่อค่าตอบแทน การได้รับการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้นของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย 1.00 - 2.33 มีความเห็นด้วย ระดับต่ำ, ค่าเฉลี่ย 2.34 - 3.67 มีความเห็นด้วย ระดับปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.68 - 5.00 มีความเห็นด้วย ระดับสูง

สรุปผลการวิจัย ผลการศึกษาข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 51.49 และเป็นเพศหญิงจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 48.51
2. อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 24 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 รองลงมาคือ มีอายุ 25 ปี - 33 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 42.08 อายุ 34 - 42 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็น ร้อยละ 11.63 และอายุ 43 ปี ขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.99 ตามลำดับ
3. สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ สมรสแล้ว จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 61.63 แบ่งออกเป็น สมรสกับคนไทย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.96 สมรสกับคนพม่าจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 55.19 และสมรสกับคนชาติอื่นๆ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.48 รองลงมาคือ โสด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 36.89 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.48 ตามลำดับ
4. วุฒิการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่ามัธยมจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 65.35 รองลงมาคือ มัธยม จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 34.65
5. ระยะเวลาทำงานในประเทศไทย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาทำงานในประเทศไทย ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 7 ปี จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 84.16 รองลงมาคือ มีระยะเวลาทำงานในประเทศไทย 8 ปี - 14 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.37 ระยะเวลาทำงานในประเทศไทย 15 ปี - 21 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.47 และมีระยะเวลาทำงานในประเทศไทย 22 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ตามลำดับ
6. รายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ 7,501 บาท - 10,500 บาท จำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 87.87 รองลงมามีรายได้ 10,501 บาท - 13,500 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.43 มีรายได้ 13,501 บาท ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.48 และมีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 7,500 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 ตามลำดับ

ผลการศึกษา การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน และ แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานจำแนกเป็นรายด้าน

การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในผลงาน	3.62	.87	ปานกลาง
2. ด้านการยกย่อง ชมเชย	3.08	.93	ปานกลาง
3. ด้านความไว้วางใจ	3.52	.68	ปานกลาง
รวม	3.42	.61	ปานกลาง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนจำแนกเป็นรายด้าน

ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความโปร่งใสต่อค่าตอบแทน	3.64	.94	ปานกลาง
2. ด้านความยุติธรรมต่อค่าตอบแทน	3.42	.79	ปานกลาง
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.38	.95	ปานกลาง
รวม	3.48	.70	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.75	.82	สูง
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.38	.78	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.27	.80	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.35	.84	ปานกลาง
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.18	1.02	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.75	.81	สูง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.74	.71	สูง
8. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.40	.67	ปานกลาง
9. ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง	3.79	.76	สูง
10. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	3.46	.96	ปานกลาง
รวม	3.51	.55	ปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือเมื่อระดับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วยโดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.681$)

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนโดยรวม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐาน กล่าวคือเมื่อระดับความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วยโดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ($r=.634$)

สมมติฐานที่ 3 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานครได้

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านการยกย่องชมเชย ด้านความสำเร็จในผลงาน และความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ด้านความโปร่งใสในค่าตอบแทน มีประสิทธิภาพในการทำนายแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาค้นนี้ ทำให้ทราบถึงระดับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน และแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานครว่าอยู่ในระดับใด ทราบถึงทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน และแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร และทราบถึงการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการปรับปรุง การพัฒนา และส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานครให้เพิ่มสูงขึ้นโดยผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่1 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Pearson Correlation พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุวรรณี ทับทิมอ่อน (2548, น. 12) ได้กล่าวถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากบังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานและสอดคล้องกับ เนตรสวรรค์ จินตนาวัลี (2553, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่า พยาบาลที่มีคะแนนความสุขในระดับสูงมองว่าเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือกัน ให้กำลังใจกัน ให้การสนับสนุน แสดงความยินดีกับรางวัลและผลงานที่ได้รับ เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้น และร่วมกันแก้ไข หัวหน้ามีความยุติธรรม เป็นกันเอง ให้โอกาสชี้แจงเมื่อเกิดปัญหารู้สึกว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานให้ความรู้สึกไม่หวั่นไหว มั่นคง ปลอดภัย

สมมติฐานที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Pearson Correlation พบว่า ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับนิยามา ประสบอารยา (2543, น. 33) กล่าวว่า การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ หรือสวัสดิการต่างๆ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน การให้สิ่งตอบแทนไม่ว่าจะเป็นเงิน สิ่งของ การจัดสวัสดิการ เป็นกระบวนการที่เอื้อให้บุคลากร เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เป็นขวัญและกำลังใจที่ดี ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารจะต้องมีหลักการให้ค่าตอบแทนสิ่งจูงใจ หรือสวัสดิการต่างๆ ด้วยความเหมาะสม และเป็นธรรม สอดคล้องกับ และสอดคล้องกับทิมพ์พร อังสกุลวงศ์ (2553, น.49) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร โดยเป็นพนักงานบัญชีของบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จำนวน 227 คน พบว่า ความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร โดยถ้าองค์กรมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ดีแล้วนั้น จะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Stepwise Regression Analysis พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานครได้

ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้ทั้งสองตัวแปร โดยตัวแปรการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านการยกย่องชมเชย สามารถทำนายแรงจูงใจในการทำงานได้ร้อยละ 44.4 เมื่อเพิ่มตัวแปรการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในผลงานสามารถทำนายแรงจูงใจในการทำงาน ได้ร้อยละ 57 และเมื่อเพิ่มตัวแปรความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ด้านความโปร่งใสในค่าตอบแทนสามารถทำนายแรงจูงใจในการทำงานได้ร้อยละ 67.1 สอดคล้องกับ ยงยุทธ โพธิทอง (2546, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน 346 คน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานเรื่องความสำเร็จในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก สอดคล้องกับ วิชาญ เคยการ (2548, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี จำนวน 333 คน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์ (2546, น. บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบริษัท อติณพ จำกัด พบว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอันดับแรกคือเงินเดือนและผลตอบแทนในการทำงาน รองลงมาคือ ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ ธวัชชัย ศรีสำราถ (2549, น.บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือ เมื่อครูได้รับเงินเดือนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต สวัสดิการที่เหมาะสมและการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรม ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ต่อมาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลไปยังแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom (1994, p.174) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล กล่าวว่า ความพึงพอใจคือความรู้สึกมีความสุขเมื่อได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ต้องการ หรือแรงจูงใจ และสอดคล้องกับ ปรีดา พรหมเพชร (2555, น. 99-100) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภอนะจะ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า แรงงานต่างด้าวได้รับคำชมเชยในผลการทำงานบางครั้ง สำหรับรายได้เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ถ้าเงินเดือนมากจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานดังนี้

1. ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานโดยรวม สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานครได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานพบว่า ด้านการยกย่องชมเชยมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งการยกย่องชมเชยเป็นการแสดงออกของเพื่อนร่วมงานคนไทยที่แสดงออกต่อแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในลักษณะทำให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่ารู้สึกถึงความปรารถนาดี มีความเป็นห่วงเป็นใย ให้กำลังใจ การให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ และแสดงความยินดี ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่าเกิดความภูมิใจ อิ่มเอมใจ เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นทางองค์การควรส่งเสริมกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างแรงงานคนไทยกับแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากการทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมให้เพื่อนร่วมงานร่วมอวยพรวันเกิด ไม่ว่าจะเป็นการร้องหรือมีของขวัญให้กันและกัน อาจรวมถึงมีการแลกเปลี่ยนของขวัญกันในงานเทศกาลต่างๆ การจัดโครงการเพื่อนช่วยเพื่อนขึ้นในองค์การ เช่น หากมีเพื่อนร่วมงานคนใดได้รับความเดือดร้อน ต้องการความช่วยเหลือ ให้ทางโครงการเป็นตัวกลางระหว่างพนักงานด้วยกัน เสนอความช่วยเหลือให้กับพนักงานที่เดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นพนักงานคนไทยหรือแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ทำให้พนักงานมีความรู้สึกอบอุ่น มีที่พึ่งในยามเดือดร้อนเกิดการซาบซึ้งในน้ำใจของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาระหว่างแผนกภายในองค์การ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน แม้ว่าแรงงานคนไทยกับแรงงานต่างด้าวชาวพม่า จะมีความแตกต่างกันทางด้านภาษา สังคมและวัฒนธรรม แต่ก็ถ้าจะเป็นตัวช่วยลดความแตกต่างนี้ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน กีฬาช่วยให้พนักงานมีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย มีสมรรถภาพที่ดีทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ รวมทั้งมีสุขภาพที่ดีที่เกิดจากการออกกำลังกาย ใช้เวลาว่างได้เกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อพนักงานสุขภาพแข็งแรงจะส่งผลดีแก่องค์การ เพราะช่วยลดอัตราการลาป่วยของพนักงาน จากกิจกรรมดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานครได้มากขึ้น

2. ด้านความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนพบว่า ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนคือการที่พนักงานได้รับการปรับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นเลื่อนขั้นเงินเดือนตามการประเมินผลงาน อายุงาน ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือการพิจารณาความดีความชอบ ดังนั้น องค์การจึงต้องมีการพัฒนาระบบการปรับค่าจ้างให้กับพนักงานที่ชัดเจน มีขั้นตอน พนักงานสามารถรับรู้และมีความคาดหวังในค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นได้ ไม่จะเป็นการปรับค่าจ้างตามผลงานตามความสามารถตามอายุการทำงานหรือพิจารณาความดีความชอบเมื่อพนักงานมีการรับรู้ถึงโอกาสของการได้รับการปรับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นพนักงานจะรู้สึกมีความคาดหวัง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางบวกเช่น มีการทำความดีความชอบมากขึ้น ตั้งใจทำงานมากขึ้น ลดอัตราการเปลี่ยนงาน และการลาออกจากงานของพนักงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นแนวทางในการช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้

3. จากผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน อย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานครได้โดยด้านที่สามารถพยากรณ์ได้ คือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านการยกย่องชมเชย เป็นตัวแปรพยากรณ์ตัวแรก ตัวแปรการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานด้านความสำเร็จในผลงานเป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สอง และตัวแปรความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ด้านความโปร่งใสในค่าตอบแทนเป็นพยากรณ์ตัวที่สาม

ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญในการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านการยกย่อง ชมเชย ด้านความสำเร็จในผลงานและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ด้านความโปร่งใสในค่าตอบแทน โดยการจัดกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างพนักงาน สนับสนุนให้พนักงานมีความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน มีความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ควบคู่ไปกับสื่อสารที่ชัดเจนถึง วัตถุประสงค์และกฎเกณฑ์ของระบบการจ่ายค่าตอบแทน วิธีการ วันและเวลาในการจ่ายค่าตอบแทน รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนให้ตรงต่อเวลา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นศึกษาการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ แรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาจึงไม่สามารถอ้างอิงถึงกลุ่มตัวอย่างใน จังหวัดอื่นๆ ได้ ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาต่อกับแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในจังหวัดอื่นๆ ต่อไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น โอกาส ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา คุณลักษณะของหัวหน้างาน การปรับตัวทางสังคมของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า เป็นต้น
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลควรใช้วิธีอื่นๆ จากกลุ่มตัวอย่าง เช่น วิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

สรุป

การศึกษานี้ ทำให้ทราบถึงระดับและทิศทางความสัมพันธ์ของการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนกับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในเขตกรุงเทพมหานคร และทราบถึงการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ข้อเสนอแนะที่ผู้วิจัยสรุปได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารองค์กร ผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีลูกจ้างทั้งคนไทยและแรงงานต่างด้าวชาวพม่า สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายการทำงานต่างๆ ทั้งในด้านการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานคนไทยกับแรงงานต่างด้าวชาวพม่า ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างแรงงานคนไทยและแรงงานต่างด้าวชาวพม่า การปรับปรุงเชิงนโยบายด้านการทำงานร่วมกันเพื่อลดความแตกต่างในด้านภาษา สังคม และวัฒนธรรม การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนเป็นแบบจูงใจ พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้พนักงานมีเป้าหมายในการทำงาน มีความคาดหวังและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางบวกเพื่อเป้าหมายนั้น ช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน และเป็นผลให้แรงงานต่างด้าวชาวพม่ามีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้งานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้องค์การมีผลประกอบการที่ดี

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2539). แรงงานต่างด้าวชาวพม่า. *วารสารข่าวตลาดแรงงาน*. 11, 2.
- จิรพล ภูมิภักดี. (2546). การศึกษาความต้องการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการจังหวัดกาญจนบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ฐิติกร พุกพูน. (2550). ความพึงพอใจของนักกีฬาทีมชาติไทยที่มีต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการกีฬาแห่งประเทศไทย. (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐ ประสิทธิ์เตลิ่ง. (2551). ความพึงพอใจของผู้บริหารต่อแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนิกันต์ มามะศิริรานนท์. (2545). เทคนิคการจูงใจพนักงาน. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ทบุ๊คส์.
- ธมน ต้นสงวน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงานของแรงงานพม่าในโรงงานอุตสาหกรรมพลาสติกจังหวัดราชบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธวัชชัย ศรีสำราญ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารศึกษามหาบัณฑิต). สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิชาภา ประสพอารยา. (2543). การศึกษาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวัลย์. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปรีดา พรมเพชร. (2555). แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พิมพ์พร อังสกุลวงศ์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ของความคิดเห็นที่มีต่อระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในองค์กร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยงยุทธ โพธิ์ทอง. (2546). ปัจจัยในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชาญ เคยการ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ศิพิมพ์ ศรีบัลลังก์. (2555). ที่มาของแรงงานพม่าในประเทศไทย. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 33, 19.
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษา บริษัท อติณพ จำกัด. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวรรณี ทับทิมอ่อน. (2548). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทบางปะกงวิสาหกิจพิเศษ (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสกสิทธิ์ คุณศรี. (2539). การประเมินความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยกรณีศึกษา อ.แม่สอด จ.ตาก. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.
- Vroom, V.H. (1994). *Work and Motivation*. New York : John Wiley & Son.