

ผลกระทบของความผูกพันองค์กรและบุพปัจจัยต่อการคงอยู่ ของแรงงานชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร

The Effect of Organization Commitment and Its Antecedents on Employee Retention of Myanmar Workers in Samutsakorn Province

ทวินันนัญ พุ่มพิพัฒน์¹, ประยงค์ มีใจเชื้อ² และ นรพล จินันท์เดช³

Tawinanan Poompipat¹, Prayong Meejaisue² and Norapol Chinuntdej³

คณะบริหารธุรกิจ ดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Doctor of Business Administration Program, Ramkhamhaeng University

Email: zero_moon@hotmail.com

Received January 21, 2022; **Revised** February 18, 2022; **Accepted** July 15, 2022

Abstract

This article aimed to study the impact of each variable on quality of work life (QWL), training and development program (TND), job satisfaction (JS), and organizational commitment (OC) to employee retention (ER) of Myanmar workers in Samutsakorn Province. It was a mixed method that focused on quantitative and qualitative data collection. Qualitative data were used by in-depth interviews with key informants who are experts, total of 12 cases to confirm the idea from the interview to draw conclusions from the research. Quantitative data was collected by a questionnaire from 616 Myanmar workers in the seafood processing industry in Samutsakorn Province. Analyze the data by Structural Equation Modeling (SEM) Program. Data were collected using questionnaires that passed reliability-tested questionnaires, Cronbach's Alpha $\geq .70$ and Corrected Item–Total Correlation $\geq .30$. The results of this research show that JS has the greatest influence on ER. Although negatively due to the COVID–19 situation, JS has no sufficient effect on employee retention. Due to the shortage of workers in every industry, workers have more choices to compare their benefits. Therefore, employee retention must take into account that QWL will affect TND, causing the Myanmar workers to have JS and OC, resulting in the workers' remaining in the organization.

Keywords: Quality of work life (QWL); Training and Development Program (TND); Job Satisfaction (JS); Organization Commitment (OC); Employee Retention (ER)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของแต่ละตัวแปรในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในงาน (TND) ความพึงพอใจในงาน (JS) และความผูกพันองค์กร (OC) ต่อการคงอยู่ของแรงงาน (ER) ชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบผสม ที่มุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เชิงคุณภาพมีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 12 ราย เพื่อยืนยันแนวคิดจากการสัมภาษณ์เพื่อใช้สรุปผลการวิจัย เชิงปริมาณใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากแรงงานชาวเมียนมา ในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 616 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ Cronbach's Alpha $\geq .70$ และ Corrected Item-Total Correlation $\geq .30$ จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า JS มีอิทธิพลต่อ ER มาก แม้จะเป็นไปในทางลบ เนื่องด้วยสถานการณ์โควิด-19, JS อย่างเดียว ไม่เพียงพอต่อการคงอยู่ของแรงงาน เกิดการขาดแคลนแรงงานในทุกอุตสาหกรรม แรงงานมีทางเลือกในการเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับมากขึ้น การคงอยู่ของแรงงานจึงต้องคำนึงถึง QWL ที่จะส่งผลต่อ TND จนทำให้แรงงานชาวเมียนมาเกิด JS และเกิด OC เป็นผลให้แรงงานเกิดการคงอยู่ในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนา; ความพึงพอใจในงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; การคงอยู่ของแรงงาน

บทนำ

อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาครมีการพัฒนาและขยายตัวมาอย่างต่อเนื่องจึงเกิดความต้อการด้านแรงงานเพิ่มขึ้น ประกอบกับปัจจุบันแรงงานไทยมีอยู่อย่างจำกัด และสังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ส่งผลให้จำนวนแรงงานลดลงและไม่เพียงพอต่อความต้องการของภาคการผลิต การหาแรงงานไทยมาทำจึงค่อนข้างยาก หรืออาจจะหาได้แต่ต้องจ่ายค่าตอบแทนสูงและมีเงื่อนไขการทำงานที่มาก อีกทั้งแรงงานไทยเลือกงานและไม่ต้องการทำงานหนักประเภท 3D คือ สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) ด้วยสาเหตุนี้ทำให้แรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ประกอบการหรือองค์กร ดังนั้นการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถือเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหา จากบริบทในปัจจุบันของประเทศไทย การพึ่งพิงแรงงานชาวเมียนมาจึงเป็นอีกทางเลือกที่นำมาทดแทนได้ และมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำเข้าแรงงานชาวเมียนมาเพื่อเป็นการตอบสนองของสภาะขาดแคลนตลาดแรงงานในภาคอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาครเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจต่อไป

อย่างไรก็ตามผู้ประกอบการยังพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากผู้ให้แรงงานชาวเมียนมาเช่นกัน พบว่าแรงงานชาวเมียนมา เปลี่ยนงานบ่อย มีการลาออกจากงานแบบกะทันหันไม่บอกกล่าว (Thanwattanasiri, 2011; Pikulhom, 2018) จากการศึกษายังพบว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลา

มากกว่า 1-3 ปี มีแนวโน้มวางแผนย้ายถิ่นกลับประเทศของตน (Chimmamee & Wongboonsin, 2014; Piemkla, 2015; Leerasiri, 2020) ประกอบกับช่วงสถานการณ์โควิด แรงงานมีการย้ายถิ่นฐานกลับประเทศบ้านเกิดจำนวนมากตั้งแต่ปี 2563 และไม่สามารถกลับเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้เนื่องจากด้วยวิกฤต COVID-19 และมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่ใบอนุญาตทำงานหมดอายุได้เดินทางกลับไปต่อใบอนุญาตที่ประเทศตน ตั้งแต่เดือนมกราคม-เมษายน 2564 เฉลี่ยเดือนละ 90,000-100,000 คน และจากปัญหาโควิดระลอกใหม่ที่ทำให้แรงงานกลับประเทศไปอีกส่วนหนึ่งในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายนที่ผ่านมา ทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน ทั้งในภาคอุตสาหกรรมการผลิต ภาคการค้าบริการ และภาคเกษตรประสบปัญหาขาดแคลนแรงงานประมาณ 5 แสนคน (Prachachat, 2021) การคงอยู่ของแรงงานชาวเมียนมาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของทั้งระดับจุลภาคและมหภาค เป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญของระบบเศรษฐกิจให้เติบโตได้อย่างทั่วถึงและยั่งยืน อีกทั้งยังเพิ่มศักยภาพการผลิต (Potential output) ของประเทศให้สูงขึ้นได้ (Siksamat, 2013)

องค์การหรือผู้ประกอบการที่ไม่สามารถรักษาแรงงานชาวเมียนมาให้อยู่กับองค์กรได้ จะส่งผลให้องค์การนั้นเกิดต้นทุนในการจัดการแรงงานที่เพิ่มสูงขึ้น ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น ค่าฝึกอบรม ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการด้านจดทะเบียนแรงงาน การเสียเปรียบเชิงการแข่งขันทางการผลิต เนื่องจากอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล ไม่สามารถใช้เครื่องจักรได้ จำเป็นต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความรวดเร็ว ในขั้นตอนการแปรรูปอาหารทะเลให้ทันเวลาที่ เช่น การแกะกุ้ง การแล่ปลา ซึ่งแรงงานต้องใช้ความแม่นยำและรวดเร็วในกระบวนการผลิต หากแรงงานลาออกหรือหมุนเวียน จะทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตลดลง สินค้าเกิดความเสียหาย มีต้นทุนที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากแรงงานใหม่ยังขาดความชำนาญ ขาดทักษะและขาดประสบการณ์ในงาน ดังนั้นการขาดแคลนแรงงานชาวเมียนมาจึงส่งผลกระทบในทางลบต่อประสิทธิภาพและการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร (Chanthaphong, Singhaphong & Lertpiantham, 2018)

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกระทบต่อการคงอยู่ของแรงงาน นอกจากนั้นแล้วยังพบว่า โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในงานของแรงงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันองค์กร ยังสามารถส่งผลกระทบต่อคงอยู่ของแรงงานเช่นกัน ดังนั้นจากปรากฏการณ์ดังกล่าวข้างต้นนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาผลกระทบของแต่ละตัวแปรในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน(QWL) โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในงาน (TND) ความพึงพอใจในงาน (JS) และ ความผูกพันองค์กร(OC) ต่อการคงอยู่ของแรงงาน (ER) ชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร กล่าวคือ แรงงานชาวเมียนมาต้องได้รับการบริหารจัดการที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนา จนสามารถสร้างความพึงพอใจในงาน จนเกิดความผูกพันต่อองค์กรและทำให้เกิดการคงอยู่ (ไม่ลาออก) ไม่เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานกลับประเทศบ้านเกิด หรือหมุนเวียนไปองค์กรอื่น ๆ ของแรงงานชาวเมียนมา ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยรูปแบบของแรงงานชาวเมียนมาในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลของจังหวัดสมุทรสาครจะเป็นตัวบ่งชี้ให้องค์กรธุรกิจอื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้แรงงานต่างด้าวยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป

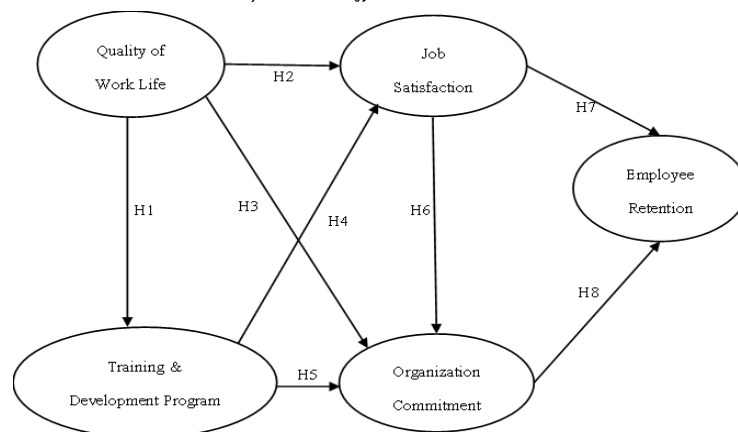
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในงานต่อความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันองค์กรของชาวเมียนมา

2. เพื่อศึกษาผลกระทบของโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในงานต่อความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันองค์กรของแรงงานชาวเมียนมา
3. เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันองค์กร และการคงอยู่ของแรงงานชาวเมียนมา
4. เพื่อศึกษาผลกระทบของความผูกพันองค์กรต่อการคงอยู่ของแรงงานชาวเมียนมา

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ดังปรากฏในตัวอย่างจำลองกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 ขอบเขตการวิจัยด้านเนื้อหา หรือ ตัวแปรในตัวอย่างจำลองกรอบแนวคิดการวิจัย

จากแผนภาพที่ 1 ตัวแปรหลักที่จะศึกษาในการวิจัยครั้งนี้คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนา ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันองค์กร และการคงอยู่ของแรงงานชาวเมียนมา

ขอบเขตด้านประชากร ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้บริหารองค์กรหรือหัวหน้างาน และแรงงานชาวเมียนมา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแบ่งเป็นกลุ่มบริษัท แผนก 4 ราย กลุ่มบริษัท พัทธยาพัทธอินตัสตรี จำกัด อีกจำนวน 4 ราย และกลุ่มบริษัท พีซีที จำกัด อีกจำนวน 4 ราย รวม 12 ราย เพื่อยืนยันแนวคิดเพื่อใช้สรุปผลการวิจัย ต่อมาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากแรงงานชาวเมียนมา ในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์กรหรือสถานประกอบการที่เป็นอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลในเขตสมุทรสาคร

ขอบเขตด้านเวลา คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคสนามประมาณเดือน มิถุนายน – กันยายน พ.ศ. 2564

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อโปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาในงาน
- สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
- สมมติฐานที่ 4 โปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาในงานมีผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 5 โปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาในงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 6 ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 7 ความพึงพอใจในงานมีผลกระทบทางบวกต่อการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 8 ความผูกพันองค์กรมีผลกระทบทางบวกต่อการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน

ทบทวนวรรณกรรม

แรงงานชาวเมียนมากับอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล การเข้ามาของแรงงานชาวเมียนมาเกิดจากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ประกอบด้วย ปัจจัยผลักดัน (Push factor) จากประเทศที่แรงงานย้ายออกมา และปัจจัยดึงดูด (Pull Factor) จังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานชาวเมียนมาทำงานมากที่สุดในประเทศไทยถึง 200,969 คน ขณะกรุงเทพมหานคร มีเพียง 150,578 คน (The Foreign Workers Administration Office, Ministry of Labor, Thailand, 2020) ประเทศไทยมีความจำเป็นที่ต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านเพื่อนำมาใช้เป็นแรงงานทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน จากอัตราการเกิดที่ลดลง ประชากรวัยทำงานลดน้อยลง และแรงงานในประเทศไม่มีความต้องการทำงานในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล อีกทั้งในสถานการณ์ โควิด-19 โรงงานอุตสาหกรรมกำลังประสบปัญหาการขาดแรงงาน จึงไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ส่งผลให้มีความต้องการแรงงานต่างด้าวที่มากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานเมียนมาในอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาครบทบาทที่สำคัญของแรงงานชาวเมียนมาที่มีผลต่ออุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล คือ การสร้างเสถียรภาพให้ตลาดแรงงาน ทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต สร้างรายได้เปรียบเชิงการแข่งขันในภาคอุตสาหกรรม การได้เปรียบด้านต้นทุนค่าแรงต่ำ และช่วยเพิ่มอุปทานแรงงานเมื่อเกิดการขาดแคลนแรงงานในประเทศ (Thailand Development Research Institute (TDRI), 2011)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Work Life: QWL) แนวคิดหลักมาจาก Walton ปี 1973, 1974 และ 1975 ทำให้เกิดการแพร่หลายจนถึงปัจจุบัน เป็นทุกภาคส่วนในองค์การกับผู้ปฏิบัติงานร่วมกันพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพสภาวะแวดล้อมในการทำงานด้านต่างๆ ทั้งทางด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ และด้านผลตอบแทน สวัสดิการ รางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นขององค์การและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ ค่าตอบแทน (Compensation) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment and Working Condition) สมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) และ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อตอบสนองความต้องการตามลำดับขั้นของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดปัจจัยทั้งทางด้านสุขอนามัย และ แรงจูงใจ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกคนต่างมีความต้องการไปตามลำดับขั้นของชีวิตที่เกิดขึ้นจริง ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล และแต่ละบุคคลย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกัน แรงจูงใจที่ต้องการย่อมต้องแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล (Walton, 1974 & 1975; Easton & Van Laar, 2013; Reddy & Reddy, 2010)

โปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาแรงงาน (Training And Development Program: TND) เป็นโปรแกรมการพัฒนาพนักงานมีขอบข่ายครอบคลุมกิจกรรมของการฝึกอบรม (Training) และการ พัฒนา (Development) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ทำให้พนักงานได้รับความรู้และพัฒนาทักษะและทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานปัจจุบัน โดยผ่านการฝึกฝน จนเกิดความชำนาญ การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการในการเรียนรู้ จน

เกิดทักษะและได้รับประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งในงานปัจจุบันและในอนาคตการพัฒนาเป็นการเตรียมการให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถและทักษะมากขึ้นเพื่อให้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเจริญก้าวหน้า มีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้ดี เพิ่มโอกาสได้รับการศึกษาอบรมและพัฒนาตนเอง ได้รับความรู้และทักษะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานผิดพลาดน้อยลง ลดความเสี่ยงในด้านสุขภาพและความปลอดภัย เพิ่มการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 ประการ คือ สมรรถนะอาชีพ (Career Competencies) และประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน (Employee Performance) เกิดจากแนวคิดการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ การพัฒนาอาชีพ และการตั้งเป้าหมายของอาชีพ กระบวนการฝึกอบรมและการพัฒนาจำเป็นต้องมีการวางแผนและพัฒนาอย่างถูกต้อง ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม การจัดทำแผนและโปรแกรมการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม การประเมินผลการฝึกอบรม ในแต่ละองค์การต้องมีการออกแบบโปรแกรมให้เหมาะสมต่อองค์การและผู้ปฏิบัติงาน จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ และศักยภาพต่อผู้ปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด (Jehanzeb & Bashir, 2013)

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction: JS) ทัศนคติเชิงบวกหรือลบของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การ และแสดงความรู้สึกนั้นออกมาซึ่งประกอบด้วย 4 ประการ คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์การ (Relationships with Supervisors and Colleagues) ลักษณะของงาน (Work-Itself) การได้รับการยอมรับ (Recognition) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) ซึ่งหลักการเหล่านี้เป็นคุณลักษณะของความพึงพอใจในงาน แนวคิดเกิดจากแรงจูงใจในงาน มีผลต่อสถานะทางจิตใจ ตอบสนองต่อความคาดหวัง และนำไปสู่ผลตอบแทนด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสมก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานได้ (Reddy & Reddy, 2010; Nair & Subash, 2019)

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment: OC) ทัศนคติและความรู้สึกทางบวกของผู้ปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจในฐานะสมาชิกขององค์การและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การต่อไป อันเป็นผลมาจากการยอมรับและความศรัทธาในวัฒนธรรมขององค์การทำให้แรงงานมีความทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันของผู้ปฏิบัติงาน มี 3 ประการ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความรู้สึกด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งผลความผูกพันต่อองค์การเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกที่ดีรักในงานที่ทำ กลัวการสูญเสียในหน้าที่การงานปรารถนา ตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ ความรู้สึกที่ว่าสมควรอยู่ปฏิบัติงานต่อไป การทำงานอย่างสม่ำเสมอ และผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ (Steers, 1977)

การคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน (Employee Retention: ER) ผู้ปฏิบัติงานได้รับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ ที่ดีขึ้น มีการฝึกอบรมและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิด ทักษะ ความรู้ ความสามารถจนชำนาญ นำไปสู่ความพึงพอใจและความผูกพันขององค์การ จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานยังคงอยู่ในสถานะการจ้างงานในปัจจุบัน มีองค์ประกอบหลักๆ 2 ประการ คือ อัตราการลาออกที่ลดลง (Low Turnover Rate) และ ความตั้งใจในการคงอยู่ (Intention to Stay) ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดที่กล่าวถึงเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหลักที่รวมอยู่ในการคงอยู่ของแรงงาน การสร้างสถานะในองค์การให้ผู้ปฏิบัติงานไม่คิดหางานใหม่หรือทางเลือกใหม่ในการทำงาน ลดอัตราความตั้งใจในการหมุนเวียน(ลาออก)ของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นไปได้ว่าจะออกจากงานปัจจุบันที่กำลังทำอยู่ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ซึ่งเสนอว่าบุคคลที่รู้สึกว่าได้ผลตอบแทนจากผู้อื่นในภายหลังจะรู้สึกว่ามีภาระผูกพันและได้รับการชดเชยในภายหลัง

ความพยายามและความรักดีมักจะเห็นได้จากความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าต่อหน้าที่ในการทำงาน ความตั้งใจที่จะอยู่กับนายจ้างปัจจุบัน (Eketu & Ogbu, 2015)

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้ว่า ผลกระทบของความผูกพันองค์การและบุปผปัจจัยต่อการคงอยู่ของแรงงานชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร นี้ประกอบไปด้วยตัวแปรหลักๆต่อไปนี้คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน(QWL) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สมดุลชีวิตกับการทำงาน และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงาน (TND) มีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ สมรรถนะอาชีพ และประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน(JS) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ภายในองค์การ ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับและนโยบายและการบริหารงาน ความผูกพันต่อองค์การ (OC) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ และความรู้สึกด้านบรรทัดฐานทางสังคม การคงอยู่ของแรงงาน (ER) มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ อัตราการลาออกที่ลดลงและความตั้งใจในการคงอยู่

วิธีการดำเนินวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยผสมทั้งวิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แบบ Exploratory Sequential Design เป็นตัวนำจากการใช้เครื่องมือด้วยแบบสอบถาม ที่เน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารหรือหัวหน้างานและแรงงานชาวเมียนมาที่เกี่ยวข้องและเก็บรวบรวมความคิดเห็นของแรงงานด้วยแบบสอบถามและได้นำความคิดเห็นทั้งสองส่วนมาประมวลผล ยืนยันแนวคิดจากการสัมภาษณ์เชิงลึกอีกครั้ง เพื่อค้นหาตัวแปรเพิ่มเติมนำมาพิจารณาการสร้างกรอบแนวคิด สรุป และรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ สัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ผู้บริหารองค์การหรือหัวหน้างาน และแรงงานชาวเมียนมาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ รวม 12 ราย โดยแบ่งเป็นกลุ่มบริษัท แพนฟู้ด จำกัด 4 ราย กลุ่มบริษัท พัทยาพิธอินดัสตรี จำกัด จำนวน 4 ราย และกลุ่มบริษัท พีซีทูน่า จำกัด จำนวน 4 ราย เพื่อยืนยันแนวคิดจากการสัมภาษณ์เชิงลึก และเพื่อค้นหาตัวแปรเพิ่มเติม เพื่อสรุป และรายงานผลการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ การเก็บรวบรวมความคิดเห็นของแรงงานชาวเมียนมา เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถามมีการแปลเป็นภาษาเมียนมา ใช้สถาบันการแปลภาษาที่มีการรับรองจากกรมการกงสุลต่างประเทศ ได้เก็บแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 616 ชุด โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มบริษัทแพนฟู้ด จำกัด 171 ชุด บริษัท พัทยาพิธอินดัสตรี จำกัด อีกจำนวน 297 ชุด บริษัท พีซีทูน่า จำกัด อีกจำนวน 148 ชุด การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้วิธีการเก็บโดยขอความช่วยเหลือจากผู้ปฏิบัติงานภายในของทั้ง 3 กลุ่มบริษัท เป็นผู้ทำหน้าที่ในการเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถาม มีการสุ่มตัวอย่าง การคำนวณปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบจำนวนประชากรแน่นอน โดยมีระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมให้คลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่างร้อยละ 5 (Vanichbuncha, 2011) ได้จำนวนการสุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 385 คน แต่ในการเก็บข้อมูลจริงทำการเก็บจำนวน 616 คน เนื่องจากจะทำให้ข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำและเกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีการทำข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทของเรื่องที่ได้ทำการศึกษา โดยมีโครงสร้างของแบบสอบถามคือ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. ข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย 3. ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย

วิจัยเชิงปริมาณ ใช้ข้อคำถามที่มีการตรวจสอบรายการเป็นแบบการประมาณค่าระดับความคิดเห็น (Rating scale) จำนวน 5 ระดับ โดย 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก, 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย และ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด (Best, 1981) โดยทำการแบ่งการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ตัวแปรภายนอก (Exogenous variable) ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ตัวแปรใน (Endogenous variable) ประกอบด้วย โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงานหรือแรงงาน

วิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะที่เป็นข้อความเป็นการพรรณนา (descriptive) ใช้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ที่เป็นบุคลากรผู้บริหารองค์กรหรือหัวหน้างาน และ แรงงานชาวเมียนมา จำนวน 12 คน สัมภาษณ์เป็นแบบ In-depth Interview คือ ใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (The Unstructured Interview) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีอิสระในการตอบและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และ สัมภาษณ์ยืนยันผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อยืนยันแนวคิด มุ่งหาข้อเท็จจริงและข้อสรุปเชิงปริมาณ โดยการใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่เป็นตัวเลขเพื่อยืนยันสมมติฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

สัมภาษณ์และแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่สุ่มตัวอย่างได้ จัดส่งเอกสารผ่านฝ่ายบุคคลขององค์กรที่ได้ขอความอนุเคราะห์ เพื่อกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด ทำการรวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความถูกต้อง ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป นำข้อมูลที่ได้จากการประมวลผล มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปผลข้อมูลต่อไป

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จำนวน 5 ท่าน และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงมาตรวัดเป็นการพิจารณาทางด้านของตัวแปรซึ่งองค์ประกอบด้านนั้นๆ ด้วยสถิติ Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่ามากกว่า 0.7 จากนั้นนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบมาแก้ไขปรับปรุง และนำไปทดลอง (Try out) จำนวน 40 คน เพื่อทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อคำถามและเป็นการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency model) ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวิเคราะห์โมเดล (Kemket, 2012)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา จัดหมวดหมู่ เรียงเรียง และสรุปผลการสัมภาษณ์

ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์โดยนำเสนอข้อมูลทางสถิติ 2 ส่วนคือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติอ้างอิงเป็นการนำวิธีการทางสถิติมาใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อหาความสัมพันธ์และหาระดับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อดัชนีแปรทั้งทางตรงและทางอ้อม ด้วยตัวแปรแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

สถิติพรรณนา นำเสนอค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สถิติอ้างอิง ด้วยตัวแบบจำลองการวัดค่าตัวแปร Confirmatory Factor Analysis (CFA) พร้อมทั้งส่วนตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างที่เป็น Structural Equation Modeling (SME) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 616 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 331 คน คิดเป็นร้อยละ 53.7 มีช่วงอายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 49.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี ขึ้นไป จำนวน 419 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 และ ทำงานที่บริษัท พัทยาพุด จำนวน 297 คน คิดเป็นร้อยละ 48.2 บริษัทแพนฟู้ด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และ บริษัท ฟิชชีทูน่า จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 24

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของตัวแปรแต่ละปัจจัย

ตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน (Compensation : QWL1 – QWL2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment and Working Condition : QWL3 – QWL4) ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance : QWL5 – QWL6) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security : QWL7 – QWL8)

ตัวแปรด้านโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในงาน (Training And Development : TND) มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านสมรรถนะอาชีพ (Career Competencies : TD1 – TD3) ด้านประสิทธิภาพผู้ปฏิบัติงาน (Employee Performance : TD4 – TD6)

ตัวแปรด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction : JS) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Relationships with Supervisors and Colleagues : JS1 – JS2) ด้านลักษณะของงาน (Work-Itself : JS3 – JS4) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition : JS5 – JS6) ด้านนโยบายการบริหารงาน (Company Policy Administration : JS7 – JS8)

ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment : OC) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment : OC1 – OC3) ด้านความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment : OC4 – OC5) ด้านความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานสังคม (Normative Commitment : OC6 – OC7)

ตัวแปรด้านการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงานหรือแรงงาน (Employee Retention : ER) มีองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ อัตราการลาออกที่ลดลง (Low Turnover Rate : ER1 – ER3) ความตั้งใจในการคงอยู่ (Intention to Stay : ER4 –ER6)

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นแต่ละปัจจัยในกรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ยรวม	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปรผล
คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)	3.98	0.72	มาก
โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในงาน (TND)	3.92	0.76	มาก
ความพึงพอใจในงาน (JS)	3.92	0.75	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	3.78	0.83	มาก
การคงอยู่ของแรงงาน (ER)	3.76	0.85	มาก

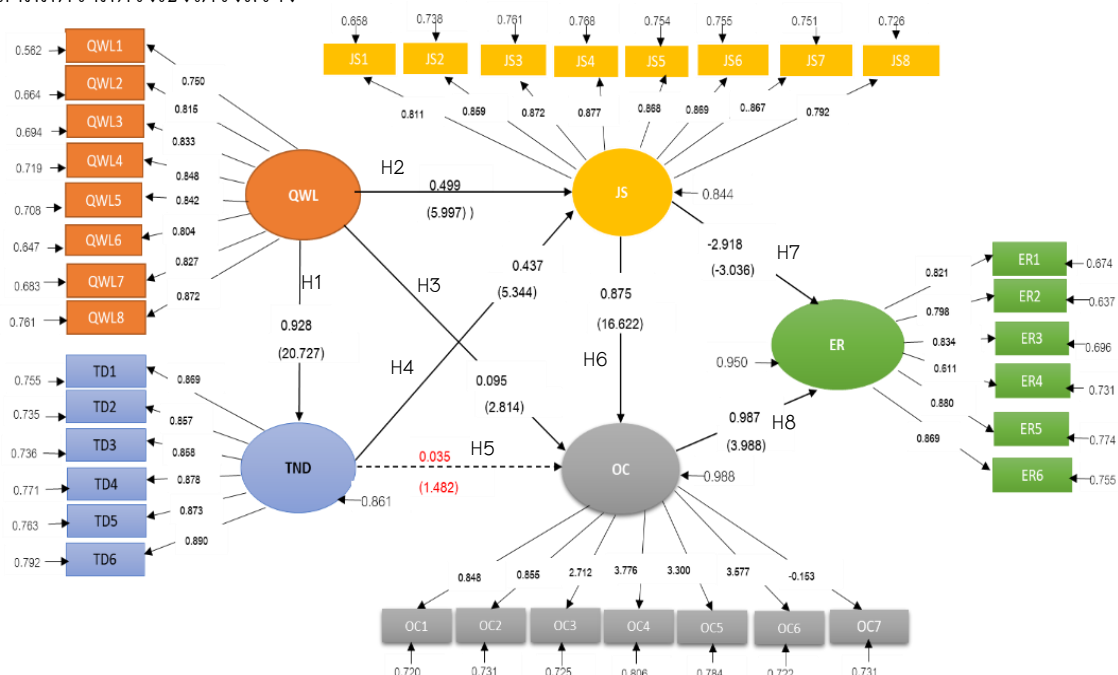
ตารางที่ 2 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (CFA)

ตัวแปร	AVE	CR
คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)	0.682	0.945
โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในงาน (TND)	0.759	0.949
ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.738	0.957
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	0.703	0.942
การคงอยู่ของแรงงาน (ER)	0.720	0.938

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของตัวแปรมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าในช่วง 3.76 – 3.98 โดยปัจจัยตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด รองลงไปคือ โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในงาน(TND) และ ความพึงพอใจในงาน (JS)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแบบ “ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรและบุพบดีต่อการคงอยู่ของแรงงานชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร” โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จากตารางที่ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) จะต้องมีความ ≥ 0.50 และค่าความเที่ยงเชิงโครงสร้าง (Composite Reliability: CR) จะต้องมีความ ≥ 0.60 เมื่อพิจารณาค่า AVE และค่า CR พบว่า ตัวแปรทุกตัวในกรอบแนวคิดการวิจัยผ่านตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น สรุปได้ว่าทุกรายการข้อคำถามมีความตรงเชิงโครงสร้าง



ภาพที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง

เกณฑ์ชี้วัด	ค่าการยอมรับ	ผล	สรุป
ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (Chi-Square /df)	≤ 2.00	1.908	สนับสนุน
ค่าความน่าจะเป็น (P-value)	≥ 0.05	0.00000	สนับสนุน
ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนในการประมาณ ค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)	≤ 0.05	0.038	สนับสนุน
ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI)	≥ 0.90	0.997	สนับสนุน
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI)	≥ 0.90	0.921	สนับสนุน
ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนปรับแก้ (AGFI)	≥ 0.90	0.897	สนับสนุน

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบตัวแบบตามกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ พบว่า ภาพที่ 2 แสดงตัวแบบจำลองสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมมาจากภาคสนาม โดยการพิจารณาผลค่าสถิติจากการวิเคราะห์ตัวแบบจำลองสมการโครงสร้าง ตามตารางที่ 3 สรุปได้ว่า ผลที่ได้สนับสนุนทุกเกณฑ์ชี้วัดทางสถิติ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาค่าสถิติสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุควบคู่กับการพิจารณาค่า t-statistics พบว่า ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ 2 สมมติฐาน คือ สมมติฐานที่ 5(H5) โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในงานมีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน มีค่า t-statistics น้อยกว่า 1.96 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสมมติฐานที่ 7(H7) ความพึงพอใจในงานไม่ส่งผลกระทบทางบวกต่อการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) -2.918 แม้จะมีนัยสำคัญทางสถิติก็ตาม และสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ 6 สมมติฐาน เพราะค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลเชิงสาเหตุของ 7 สมมติฐานนี้ H1, H2, H3, H4, H6, H8, H9 มีค่า t-statistics มากกว่า 1.96 มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังปรากฏรายละเอียดในภาพที่ 2 (Vanichbuncha, 2011)

จากกรอบแนวคิดการวิจัยตามภาพที่ 2 สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรภายนอกที่ส่งผลกระทบไปยังตัวแปรภายใน 3 เส้น คือ QWL มีผลกระทบทางตรงต่อ TND ต่อ JS และต่อ OC ต่างก็มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรภายในที่ส่งผลกระทบไปยังตัวแปรภายใน คือ TND มีผลกระทบทางตรงต่อ JS ส่วน JS มีผลกระทบทางตรงต่อ OC แต่ JS ไม่มีผลกระทบทางตรงต่อ ER ส่วน OC มีผลกระทบทางตรงต่อ ER สรุปทั้ง 4 เส้น ต่างก็มีนัยสำคัญทางสถิติ มีแค่ TND ที่ไม่มีผลกระทบทางตรงต่อ OC อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 1 กำหนดไว้ว่าเพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ต่อโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในงาน (TND) ต่อความพึงพอใจในงาน (JS) ต่อความผูกพันองค์กร (OC) ของชาวเมียนมาจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 นี้สามารถแยกออกเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ 3 สมมติฐาน คือ H1, H2, H3 จากการทำการวิจัยพบว่าด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีผลกระทบทางบวก ต่อโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาใน

งาน (TND) ของผู้ปฏิบัติงานในระดับที่สูง ต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน (JS) ในระดับปานกลาง และต่อความผูกพันองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน (OC) ในระดับที่ต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kulkarni (2013) ที่กล่าวว่าโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนา (TND) ช่วยในการเสริมสร้าง QWL ของพนักงานและการพัฒนาองค์กร ช่วยปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถานที่ทำงานและสร้างประสิทธิภาพให้เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะภายในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น QWL จึงมีนัยสำคัญทางบวกต่อ TND เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Reddy & Reddy (2010) ที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) มีนัยสำคัญทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน(JS) กระตุ้นพฤติกรรมของพนักงานที่มีต่องานและความตั้งใจจะอยู่ในองค์กรไปอีกร้าน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Astrianti, Najib & Sartono (2020) ที่วิเคราะห์ผลกระทบของ QWL ต่อความตั้งใจในการลาออกผ่านองค์การผ่านความผูกพันองค์กรของเจ้าหน้าที่บัญชีในบริษัทไมโครไฟแนนซ์ ผลการศึกษานี้บ่งชี้ว่าการเพิ่ม QWL มีนัยสำคัญเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์กร

วัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 2 กำหนดไว้ว่า เพื่อศึกษาผลกระทบของโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาในงาน (TND) ต่อความพึงพอใจในงาน (JS) ต่อความผูกพันองค์กร (OC) ของแรงงานชาวเมียนมา จากวัตถุประสงค์ของข้อที่ 2 นี้ สามารถแยกออกเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ 2 สมมติฐาน คือ H4 และ H5 จากการทำการวิจัยพบว่า ด้านโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนา (TND) มีผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน (JS) ของผู้ปฏิบัติงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนา (TND) มีผลกระทบทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร (OC) ของผู้ปฏิบัติงานในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaudhary & Bhaskar (2016) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนา (TND) และความพึงพอใจในงาน (JS) ในภาคการศึกษาพบว่า TND ช่วยทำให้พนักงานมีการเติบโตของอาชีพพร้อมกับผลประโยชน์ทางการเงินอื่น ๆ เช่น ขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นและสิ่งจูงใจ ผลลัพธ์ที่ได้พิสูจน์ได้ว่า โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนา (TND) นำไปสู่ผลกระทบทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน (JS) มีนัยสำคัญทางสถิติ ต่างจากงานวิจัยของ Hussain, Asad & Hanif (2020) พบว่า TND มีผลทางบวกต่อ OC อย่างมีนัยสำคัญในระดับที่สูงมาก ซึ่งผลที่ได้ไม่สอดคล้องกับผู้วิจัยแต่จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าจากสถานการณ์โควิดในปัจจุบัน ความต้องการแรงงานชาวเมียนมาในอุตสาหกรรมต่าง ๆ สูงขึ้นมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา แรงงานมีทางเลือกในงานมากขึ้น ไม่เพียงแต่อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล แม้แต่สายงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ ก็ต่างมีความต้องการบุคลากรแรงงานด้วยกันทั้งนั้น ตัวแปรด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาแรงงานจึงยังไม่เพียงพอที่จะจูงใจให้แรงงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากแรงงานชาวเมียนมายังเป็นแรงงานที่ใช้ทักษะต่ำอยู่ การฝึกอบรมการพัฒนาในอาชีพงานจึงขึ้นอยู่กับเฉพาะตัวบุคคล การมีโปรแกรมฝึกอบรมและการพัฒนางาน จึงยังไม่เหมาะสมกับบริบทของแรงงานที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ซึ่งแตกต่างจากแรงงานคนไทยทั่วไป

วัตถุประสงค์วิจัยข้อที่ 3 กำหนดไว้ว่า เพื่อศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงาน (JS) ต่อความผูกพันองค์กร (OC) และการคงอยู่ของแรงงานชาวเมียนมา (ER) จากวัตถุประสงค์ของข้อที่ 3 นี้ สามารถแยกออกเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ 2 สมมติฐาน คือ H6 และ H7 จากการทำการวิจัยพบว่า ด้านความพึงพอใจในงาน (JS) มีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันองค์กร (OC) ของผู้ปฏิบัติงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในงาน (JS) ไม่ส่งผลกระทบทางบวกต่อการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน (ER) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sulistiyowat (2019) ที่ศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงาน (JS) ต่อความผูกพันองค์กร (OC) กับการพัฒนาอาชีพโดยมีตัวแปรคั่นกลางพนักงานฝ่ายการผลิตประเทศอินโดนีเซีย พบว่า JS มีผลกระทบทางบวกต่อ

OC อย่างมีนัยสำคัญมากกว่าการพัฒนาอาชีพของพนักงานต่างจากงานวิจัยของ Bioson (2020) ที่ได้ทำการศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่เมืองบาเกียว ประเทศฟิลิปปินส์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงาน (JS) ช่วยเพิ่มการคงอยู่ของพนักงาน (ER) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้นมักส่งผลให้ระดับการรักษาพนักงานที่สูงขึ้น แตกต่างจากผลการวิจัยของผู้วิจัย ที่พบว่าค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์นี้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าความพึงพอใจในงาน (JS) มีผลกระทบทางลบต่อตัวแปรการคงอยู่ของแรงงาน (ER) ในระดับที่สูง เพื่อเป็นการยืนยันสมมติฐานได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึก มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าจากสถานการณ์โควิด-19 ความพึงพอใจเพียงอย่างเดียวไม่สามารถเหนี่ยวรั้งแรงงานไว้ในอุตสาหกรรมได้อีกต่อไป ประกอบกับการขาดแคลนแรงงานอย่างหนักยิ่งเพิ่มทางเลือกในงานของแรงงานให้สูงขึ้น ผลตอบแทน ประโยชน์ สวัสดิการ ข้อเสนอต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้แรงงานก็มากยิ่งขึ้นตามไปด้วย เพื่อจูงใจให้แรงงานเข้ามาทำงาน ย้ายงาน เปลี่ยนงาน การโดนชักชวนด้วยผลประโยชน์ที่ดีกว่าเหนือกว่า ทำให้แรงงานหวั่นไหวและไม่มีความตั้งใจในการอยู่ในองค์กรต่อ การทำให้แรงงานคงอยู่ต้องประกอบทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนางาน ควบคู่ทำให้เกิดความพึงพอใจ จนเกิดความผูกพันต่อองค์กร จนสุดท้ายมีความตั้งใจในการอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรเดิมต่อไป ต้องทำคู่ขนานและควบคู่กันไปเพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นแรงงานชาวเมียนมา

จากวัตถุประสงค์ของข้อที่ 4 กำหนดไว้ว่า เพื่อศึกษาผลกระทบของความผูกพันองค์กร (OC) การคงอยู่ของแรงงานชาวเมียนมา (ER) สามารถแยกออกเป็นสมมติฐานการวิจัยได้ 1 สมมติฐาน คือ H8 จากการทำการวิจัยพบว่าความผูกพันองค์กร (OC) มีผลกระทบทางบวกต่อการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน (ER) ในระดับที่สูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Yusoff et al. (2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร (OC) และความตั้งใจในการลาออก ของพนักงานฝ่ายผลิตในเขตอุตสาหกรรมเสรีบายน เลปาส ปีนัง ประเทศมาเลเซีย พบว่าความผูกพันองค์กร (OC) มีศักยภาพในการลดความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ผลปรากฏว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (OC) ในระดับที่สูงจะเกิดความภักดีจนทำให้พนักงานยังคงอยู่ (ER) กับองค์กรต่อไป ซึ่งสัมพันธ์กับงานวิจัยของ Noor et al. (2018) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กร (OC) และความตั้งใจของพนักงานที่จะอยู่ในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในประเทศมาเลเซีย มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการคงอยู่ของพนักงาน (ER)

สรุปผล

การวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling Analysis: SEM analysis) ทำให้ทราบว่า ตัวแบบจำลองกรอบแนวคิดการวิจัย (Research Model) กับข้อมูลเชิงปริมาณที่เก็บรวบรวมจากภาคสนาม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) มีความเหมาะสมและสอดคล้องกัน ในส่วนของผลกระทบของตัวแบบจำลองในกรอบแนวคิดการวิจัยพบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงานส่งผลอิทธิพลต่อการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นอันดับที่ 1 โดยมีค่าเท่ากับ -1.180 แม้จะเป็นในทิศทางที่มีผลกระทบทางลบต่อตัวแปรการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงานแต่มีค่า $t\text{-statistics} = -3.036$ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับอันดับที่ 2 คือ ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลอิทธิพลต่อการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเท่ากับ 1.015 ส่วนอันดับที่ 3 คือ ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรส่งผลอิทธิพลต่อการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเท่ากับ 0.987 และอันดับสุดท้าย คือ ตัวแปรโปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนาส่งผลอิทธิพลต่อการคงอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีค่าเท่ากับ 0.01 เพื่อเป็นการยืนยันสมมติฐานได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหาร หัวหน้างาน แรงงาน จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 12 ท่าน ซึ่งได้มีการสัมภาษณ์เชิงลึกและ

การทำ Focus group ให้ความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าจากสถานการณ์โควิด-19 ความพึงพอใจเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถเหนี่ยวนำ แรงงานไว้ในอุตสาหกรรมได้อีกต่อไป ประกอบกับการขาดแคลนแรงงานอย่างหนัก ยิ่งเพิ่มทางเลือกในงานของแรงงานให้สูงขึ้น ผลตอบแทน ประโยชน์ สวัสดิการ ข้อเสนอต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้แรงงานก็มากยิ่งขึ้นตามไปด้วย เพื่อจูงใจให้แรงงานเข้ามาทำงาน ย้ายงาน เปลี่ยนงาน การโดนชักชวนด้วยผลประโยชน์ที่ดีกว่าเหนือกว่า ทำให้แรงงานหวั่นไหวและไม่มีความตั้งใจในการอยู่ในองค์กรต่อ การทำให้แรงงานคงอยู่ ต้องประกอบทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนางาน ควบคู่ทำให้เกิดความพึงพอใจ จนเกิดความผูกพันต่อองค์กร จนสุดท้ายมีความตั้งใจในการอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรเดิมต่อไป ต้องทำคู่ขนานและควบคู่กันไป เพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นแรงงานชาวเมียนมา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรศึกษาเพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของความผูกพันองค์กรและบุพปัจจัยต่อการคงอยู่ของแรงงานชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาครเพิ่มเติม เพื่อยืนยันความหนาแน่นมากยิ่งขึ้น ความพึงพอใจในงานเพียงอย่างเดียวจึงคงไม่เพียงพอต่อการคงอยู่ปฏิบัติงานของแรงงานชาวเมียนมาต่อไป ต้องมีสาเหตุและปัจจัยอื่น ๆ ประกอบ ให้เหมาะสมต่อบริบท สภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปของสังคมและความต้องการของตลาดแรงงาน การคงอยู่ของแรงงานจึงต้องทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการฝึกอบรมและพัฒนาในงาน ทำให้ประสิทธิภาพในงานสูงขึ้น สมรรถนะแรงงานก็เพิ่มมากขึ้น จนทำให้แรงงานเกิดความพึงพอใจในงานทั้งทางด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับ หรือนโยบายของผู้บริหารที่มีต่อแรงงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรทั้งทางจิตใจหรือภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ต้องแบกรับไว้ จึงจะทำให้แรงงานชาวเมียนมายังคงอยู่ในองค์กรต่อไปได้ ลดอัตราการลาออก และตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในที่ในองค์กรต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัยในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ในประเทศไทย โดยการเพิ่มตัวแปรอื่นๆตามวิจรณ์ญาณและความเหมาะสมกับบริบทในอุตสาหกรรมที่ต้องการศึกษา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จัดให้มีสวัสดิการ และการทำงานล่วงเวลาให้แก่แรงงาน เพื่อส่งเสริมการคงอยู่ของแรงงาน
2. จัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน ความสามัคคี ความสนิทสนม ในหมู่แรงงานและผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ให้เกิดขึ้นในองค์กร
3. ผู้บริหารสามารถปรับกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรต่อแรงงานชาวเมียนมา
4. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน โปรแกรมการฝึกอบรมและการพัฒนา ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะทำให้องค์กรสามารถรักษาแรงงานให้คงอยู่ในองค์กรต่อไปได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีวิจัยเพื่อค้นหาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวเชื้อชาติอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานเดียวกันเพื่อยืนยันสมมุติฐานให้มีความแม่นยำได้มากขึ้น

2. ควรมีวิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดการคงอยู่ของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ที่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานหลักในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

ข้อค้นพบจากการวิจัย พบว่าการรักษาแรงงานชาวเมียนมาให้คงอยู่ นอกจากค่าตอบแทน สวัสดิการ มีงานว่างเวลา ที่ทำให้รายได้ของแรงงานเพิ่มขึ้น ควรมีสวัสดิการที่ครอบคลุมความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงาน จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพให้แรงงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของแรงงานกับแรงงานและแรงงานกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ควรมีจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร มีการประสานงานร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จไม่มือคติดต่อกัน ด้านความผูกพันในองค์กร ต้องสร้างความรู้สึกที่ดีให้แรงงานเกิดความสบายใจที่ได้ทำงานกับองค์กร ทำให้องค์กรสามารถรักษาแรงงานไว้ได้ แรงงานไม่มีความคิดที่จะลาออก ช่วยลดต้นทุน ด้านกระบวนการจัดหาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม และความเสียหายที่เกิดจากความไม่ชำนาญในการทำงานของแรงงานใหม่



ภาพที่ 3 แผนภาพแสดงองค์ความรู้ใหม่ผลกระทบของความผูกพันองค์กรและบุพปัจจัยต่อการคงอยู่ของแรงงานชาวเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร

References

- Astrianti, A., Najib, M., & Sartono, B. (2020). Quality of Work Life, Organization Commitment and Turnover Intention in Account Officer of Micro Finance Company. *Sosiohumaniora*, 22(1), 17–25. DOI:10.24198/sosiohumaniora.v22i1.23121

- Best, J. W. (1981). *Research in Education* (4th ed.). Prentice-Hall.
- Biason, R.S. (2020). *The Effect of Job Satisfaction on Employee Retention*. International Journal of Economics, Commerce and Management, 8(3), 405–413.
- Chanthaphong, S., Singhaphong, P., & Lertpiantham, K. (2018, August 7). *The Flow of Migrant Workers' is Understandable, Accessible and Fair*. MPG Economic Review, Bank of Thailand. https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/DocLib_/Article_7Aug2018.pdf
- Chaudhary, S.N., & Bhaskar, P. (2016). Training and Development and Job Satisfaction Ineducation Sector. *Journal of Resources Development and Management*, 16, 42–45.
- Chimmamee, M., & Wongboonsin, P. (2014). *Social Capital and Human Capital Development of Burmese, Laotian and Cambodian Migrant Workers After Migration to Thailand*. *Journal of Social Research*, 37(2), 195–242.
- Easton, S., & Van Laar, D. (2013). *QoWL (Quality of Working Life) – What, How, and Why?*. *Psychology Research*, 3(10), 596–605. <http://www.davidpublishing.com/show.html?14709>
- Eketu., C.A., & Friday, O.E. (2015). Social Intelligence and Employee Intention to Stay. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, 2(1), 27–34. DOI:10.2139/ssrn.3480576
- Hussain, A., Asad M. Khan., & Hanif M. Khan. (2020). The Influence of Training and Development on Organizational Commitment of Academicians in Pakistan. *Review of Economics and Development Studies*, 6(1), 43–55. DOI: 10.47067/reads.v6i1.183
- Jehanzeb, K., & Bashir, N.A. (2013). Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study. *European Journal of Business and Management*, 5(2), 243–252.
- Kulkarni, P.P. (2013). A Literature Review on Training and Development and Quality of Work Life. *Researchers World-Journal of Arts, Science & Commerce*, IV (2), 136–143.
- Kemket, W. (2012). *Research Methods in Behavioral Sciences*. Chulalongkorn University.
- Leerasiri, W. (2020). Tendency for Return Migration of Migrant Workers After Myanmar Reform. *Political Science and Public Administration*, 11(1), 1–34.
- Nair, R., Parvathy., & Subash, T. (2019). Quality of Work Life and Job Satisfaction: A Comparative Study. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(2) Series. I, 15–21. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(8\)2/Series.%20I/C0802011521.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(8)2/Series.%20I/C0802011521.pdf)
-

- Noor, A., Zainuddin, Y., Panigrahi, S.K., & Rahim, F.B.T. (2018). Investigating the Relationship Among Fit Organization, Organization Commitment and Employee's Intention to Stay: Malaysian Context. *Global Business Review*, 21(1), 68–87. <https://doi.org/10.1177/0972150918755896>
- Piemkla, P. (2015). *Factors Influencing Burmese Return Migration and The Impact on Entrepreneurs In Kanchanaburi, Thailand*. Thammasat University.
- Pikulhom, S. (2018, December). *Management of Migrant Workers in Thailand*. The Secretariat of The House of Representatives. https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=53887&filename=index
- Prachachat. (2021, May 14). *Labor Crisis, Shortage of 500,000 people "Industry–Agriculture–Services" Succumbs to COVID–19*. Prachacha. <https://www.prachachat.net/economy/news-666758>.
- Reddy, L.M., & Reddy, M.P. (2010). *Quality of Work Life of Employees: Emerging Dimensions*. *Asian Journal of Management Research*, 1, 829–839.
- Siksamat, S., Chantapong, S., Buranathanung, N., Dasgupta, S., Bhula-or, R., Rodpengsanghah, D., Tunsri, K., Yuenyeen, P., Jumnon, A., Siripanyawat S., & Laorkid, K. (2013). *Thai Labour Market and its Role in Strengthening the Thai Economy*. Statistics and Information Department, Bank of Thailand.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46–56.
- Sulistiyowati, L.H. (2019). The Effect of Job Satisfaction to Organization Commitment, with the Development of a Career as Variable Intervening. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 123, 99–102.
- Thailand Development Research Institute Foundation. (2011). *Industrial Capacity Building Project under Thailand's International Economic Policy (Phase 2) presented to the Office of Industrial Economics Ministry of Industry*. Thailand Development Research Institute Foundation.
- Thanwattanasiri, A. (2011). *An Analysis of Problems in Employing Migrant Workers by Thai Construction Contractors*. Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR).

The Foreign Workers Administration Office, Ministry of Labor, Thailand. (2020). *Statistics on the Number of Aliens Allowed to Work Throughout the Kingdom for August, 2020.*

https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/.

Vanichbuncha, K. (2011). *Statistical Analysis*. Chulalongkorn University.

Walton, R.E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 15(3), 33–34.

Walton, R.E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In L.E. Davis, and A.B. Chermis (Eds).

The Quality of Working Life. Vol. 1. Free Press.

Yusoff, Y.M., Rimi, N.N., & Meng, C.H. (2015). A Study of Quality of Work Life, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Problems and Perspectives in Management*, 13(2),

357–363. <https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/>

[templates/article/assets/6751/PPM_2015_02spec.issue_M_Yusoff.pdf](https://www.businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/6751/PPM_2015_02spec.issue_M_Yusoff.pdf)