



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชา
กับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

Relationship between Quality of Working Life of Cambodian Workers and
Commitment to Packing Factories, Pong Nam Ron District, Chanthaburi Province

อภิวรรณ ศิรินันทนา

Apiwan Sirinantana

คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จ.จันทบุรี 22000

Faculty of Communication Arts, Rambhai Barni Rajabhat University, Chanthaburi 22000 Thailand

*Corresponding author E-mail: apiwannarak@gmail.com

(Received: September 6, 2018 ; Revised : November 11, 2018 ; Accepted : December 12, 2018)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันของแรงงานกัมพูชา โรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชากับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานกัมพูชาที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และทำงานอยู่ในโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 335 คน ด้วยการสุ่มแบบโควต้า เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชา โรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันของแรงงานกัมพูชาต่อโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชากับความผูกพันโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, คุณภาพชีวิตการทำงาน, แรงงานกัมพูชา, ความผูกพัน, โรงงานคัดบรรจุ



Abstract

This research aimed to study the quality level of working life and the commitment level of Cambodian workers to packing in Pong Nam Ron district, Chanthaburi province and to study the level of relationship between quality of working life of Cambodian workers and commitment to packing factories in Pong Nam Ron district, Chanthaburi province. The samples used in this study were 335 Cambodian workers who legally registered with the Employment Office and worked in the packing factories in Pong Nam Ron district, Chanthaburi province gaining from quota sampling, The instruments used to collect data was a five-rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results found that: 1) quality of working life of Cambodian workers in Pong Nam Ron district, Chanthaburi province as a whole was at the high level, 2) commitment of Cambodian workers to packing factories in Pong Nam Ron district, Chanthaburi province as a whole was at the high level and 3) the relationship between quality of working life of Cambodian workers and their commitments to packing factories in Pong Nam Ron district, Chanthaburi province as a whole was the high level.

Keywords : Relationship, quality of working life, Cambodian workers, commitment, packing factories



บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจของสังคมไทยที่ผ่านมามีทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างแรงงานเป็นอย่างมาก แรงงานไทยมีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้นมีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานในภาคอุตสาหกรรมและการบริการที่ใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนมากขึ้น ขณะเดียวกันกิจการพื้นฐานของงานประเภทเกษตรและปศุสัตว์ อาชีพในอุตสาหกรรม อาชีพประมง อาชีพเลี้ยงสัตว์ อาชีพอุตสาหกรรมยางพารา ตลอดจนแรงงานบ้านลดลง ทศคติในการทำงานของแรงงานไทยเปลี่ยนไปเนื่องจากสามารถหางานที่มีรายได้เลี้ยงตนและครอบครัวได้ง่ายกว่าสมัยก่อน และในต่างประเทศที่เจริญทางด้านเศรษฐกิจเป็นตลาดแรงงานนอกประเทศที่ดึงดูดแรงงานไทยออกไปทำงานเป็นจำนวนมาก การขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยเมื่อเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านเช่น พม่า กัมพูชา และลาว แล้วประเทศเหล่านี้ นับว่ามีฐานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่าไทยการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจที่สูงขึ้น ประกอบกับประเทศเพื่อนบ้านมีการชะลอตัวทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศเพื่อนบ้านทำให้มีความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการหลั่งไหลเข้ามาของแรงงานพม่า กัมพูชา และลาวในประเทศไทย เป็นผลสืบเนื่องจากความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจประเทศดังกล่าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวจากประเทศดังกล่าวประสบปัญหาภาวะยากจน การศึกษาขั้นพื้นฐานขาดรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพการหลบหนีจากสถานการณ์การเมือง ด้วยเหตุนี้แรงงานต่างด้าวจึงเดินทางเข้าสู่ประเทศไทย ซึ่งพวกเขาคิดว่าเป็นสถานการณ์ที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าของพวกเขา (อาจินต์ สงทับ และวุฒิชัย ทองสามสี, 2560: 10)

ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตเป็นผลรวมจากการดำเนินชีวิตที่มนุษย์ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตตามที่คนทุกคนปรารถนา คุณภาพชีวิตของบุคคลในแต่ละช่วงชีวิตจึงอาจมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการรับรู้ต่อสภาพความเป็นอยู่ที่เกิดขึ้น ซึ่งอยู่ภายใต้บริบททางสังคมวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อพื้นฐานความรู้และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล สภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล ได้แก่ภาวะสุขภาพชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน สภาพเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เป็นต้น (Worayod, 2007: 30) เมื่อเงื่อนไขในการดำรงชีวิตเหล่านี้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ไม่ดี จะส่งผลต่อการมุ่งหาคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเพื่อการดำรงชีพ ให้มีความอยู่รอดและสบายมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ อย่างไรก็ตามยังมีแรงงานต่างด้าวบางส่วนที่ทำงาน โดยผิดกฎหมายอาจส่งผลต่อการดำรงชีวิต (Aranyanak & Jongwutiwes, 2014: 39) ส่งผลต่อการเพิ่ม

อัตราป่วยและอัตราตายในกลุ่มแรงงานต่างด้าว ปัญหาในการเข้าถึงบริการสุขภาพในประเทศไทยแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่แออัด ขาดระบบสุขาภิบาลที่สะอาดและสาธารณสุขโรคที่จำเป็น เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ เป็นต้น ระบบจัดการสุขภาพที่ดีและมีประสิทธิภาพในประเทศไทยจึงต้องคุ้มครองแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมาย (Likitwattanakit, 2008: 64) มิเช่นนั้นแรงงาน ต่างด้าวจะขาดความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายไร้อำนาจต่อรอง ขาดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง และมีความสุขในการดำรงชีวิตน้อยลง ตลอดจนส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง

จังหวัดจันทบุรี ถือเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาเป็นจำนวนมาก โดยแรงงานต่างด้าวมียุติ 3 สัญชาติ คือ พม่า กัมพูชา และลาว ซึ่งสำนักบริหารแรงงานต่างด้าวกรมการจัดหางาน ฉบับประจำเดือนพฤศจิกายน 2560 ระบุว่า จังหวัดจันทบุรีมีแรงงานต่างด้าว ที่ได้รับอนุญาตทำงานชั่วคราวจากอัครราชทูตปี 2560 รวมทั้งสิ้น 9,940 คน โดยมีสัญชาติกัมพูชา มากที่สุดถึง 4,026 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2560: 14) แรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานแทนแรงงานในพื้นที่ โดยประกอบอาชีพหลากหลายรูปแบบ งานบางประเภทไม่เป็นที่นิยมของแรงงานในพื้นที่ด้วยลักษณะงานเป็นงานหนักงานเสี่ยงอันตราย เช่น งานก่อสร้าง ตากแดด สกปรก มีกลิ่นเหม็น งานที่มีระยะเวลาในการทำงานไม่แน่นอนหรืองานที่ต้องใช้ความอดทนอดกลั้นต่ออุปนิสัยนายจ้างเป็นอย่างสูงและสภาพสังคมที่ แรงงานต่างด้าวทำงานมีผลต่อสุขภาพชีวิตของแรงงานดังกล่าวด้วย แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ต่างคาดหวังชีวิตที่ดีกว่า เมื่อได้เข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทย แม้บางส่วนต้องเข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมายเสี่ยงต่อการจับกุมหรือเสี่ยงอันตรายจากการเดินทาง หรือแม้เมื่อเดินทางมาถึงและได้งานที่ทำแล้วก็ยังเสี่ยงต่อลักษณะงานที่ต้องอดทนต่อความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ เพื่อแลกกับความหวังที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าการอยู่ในประเทศของตน (Ministry of Labour, 2007: 85)

ในขณะเดียวกันอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ถือว่ามีผลผลิตจากพืชเศรษฐกิจชนิดใหม่ที่สร้างรายได้ให้แก่เกษตรกรในอำเภอโป่งน้ำร้อน เป็นจำนวนมาก คือ ลำไย ดังที่ปรากฏในข่าว “จันทบุรีเป็นจังหวัดที่มีลำไยออกฤดูมากที่สุดในประเทศไทย มูลค่าการค้าระหว่างเกษตรกรกับผู้ซื้อมากกว่า 1 หมื่นล้านบาทต่อปี โดยลำไยปี 2559 และปี 2560 ในอำเภอโป่งน้ำร้อน อำเภอสอยดาว และอำเภออื่น ๆ มีปริมาณผลผลิต 2.9 แสนตัน แบ่งเป็น อำเภอโป่งน้ำร้อน 1.6 แสนตัน อำเภอสอยดาว 1.2 แสนตัน อำเภออื่น ๆ 6,542 ตัน” (ประชาชาติธุรกิจออนไลน์, 2560) ด้วยเหตุนี้เกษตรกรในจันทบุรี จึงแปรสถานะมาเป็นผู้ประกอบการเจ้าของโรงงาน



คัดบรรจุผลผลิตทางเกษตรกันมากมาย โดยเฉพาะในช่วงหน้าผลไม่หน้าเก็บเกี่ยว ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้แรงงานกัมพูชา ตั้งแต่การเก็บผลผลิต จนถึงการคัดเลือกบรรจุลงกล่องเพื่อส่งผลผลิตทางการเกษตรขายหรือเพื่อส่งออกไปยังต่างประเทศ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวประเทศเพื่อนบ้านทั้งสิ้น โดยมีสัญชาติกัมพูชามากที่สุด เป็นไปตามสถิติของแรงงานต่างด้าวที่มีการเพิ่มขึ้นทุกปี

จากสถิติดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าจังหวัดจันทบุรีนั้นมีปริมาณการใช้แรงงานต่างด้าวสูงที่สุด โดยแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ประกอบกับอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เป็นฐานการผลิตสินค้าเกษตรที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยด้วย จึงทำให้แรงงานกัมพูชามีความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในประเทศไทย กล่าวได้ว่า แรงงานกัมพูชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงงานคัดบรรจุผลผลิตทางการเกษตร จังหวัดจันทบุรีให้ประสบความสำเร็จ ฉะนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ช่วยผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ เพราะหากแรงงานมีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และได้ทำงานอยู่ภายใต้บรรยากาศในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลทำให้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (1995: 51) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ การเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น ด้วยเหตุนี้การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างกัมพูชากับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จึงเป็นประเด็นสำคัญ นำไปสู่การทราบสภาพการทำงาน ของแรงงานกัมพูชา ทราบความต้องการของแรงงานกัมพูชา เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร และสนับสนุนหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนร่วมกันส่งเสริมแรงงานกัมพูชา ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นไปสู่แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการของแรงงานกัมพูชา ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชา โรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของแรงงานกัมพูชา โรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชากับความผูกพันต่อ โรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

- 1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ สมาชิกในครอบครัว และประสบการณ์ทำงาน

- 1.2 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชา โรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

- 1.3 ศึกษาความผูกพันของแรงงานต่างกัมพูชา ต่อโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านความปรารถนา ด้านความระลึก และกล่าวถึงองค์การในเชิงบวก

2. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาแรงงานกัมพูชาในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

3. ขอบเขตด้านประชากร

ศึกษาแรงงานกัมพูชาแรงงานกัมพูชาที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานกัมพูชาที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และทำงานอยู่ในโรงงานคัดบรรจุที่ผ่านการรับรอง GMP จากกรมวิชาการเกษตร ในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวนทั้งหมด 4 แห่ง ประกอบด้วย บริษัท สยามอินฟินิตี้ฟู้ดส์ จำกัด โรงงานนายสุเทพฤทธิ์ ประดิษฐ์โชค บริษัท ไซน่าอินเตอร์กรุ๊ป จำกัด และบริษัท ชินตงหยวน พรินซ์ชั่นเทคโนโลยี จำกัด (กลุ่มพัฒนาระบบตรวจรับมาตรฐานสินค้า (กตม.), 2559: 51) รวมทั้งหมดจำนวน 2,454 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานกัมพูชาที่ขึ้นทะเบียนกับสำนักงานจัดหางานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และทำงานอยู่ในโรงงานคัดบรรจุในบริษัท สยามอินฟินิตี้ฟู้ดส์ จำกัด โรงงานนายสุเทพฤทธิ์ ประดิษฐ์โชค บริษัท ไซน่าอินเตอร์กรุ๊ป จำกัด และบริษัท ชินตงหยวน พรินซ์ชั่นเทคโนโลยี จำกัด



รวมทั้งหมด จำนวน 2,454 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 55) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน และทำการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงานคัดบรรจุ ด้วยการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling) และเมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงงานคัดบรรจุเรียบร้อยแล้ว จากนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ สมาชิกในครอบครัว และประสบการณ์ทำงาน ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบตรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชา อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert's) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของแรงงานกัมพูชาต่อโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านความปรารถนา และด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวกมีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert's) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มี 4 โรงงาน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 335 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยและคณะได้เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) กับแรงงานกัมพูชาตามโรงงานที่ได้เลือกไว้ทั้ง 4 โรงงาน สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากต้องสัมผัสภาษาแรงงานกัมพูชา จึงอาจทำให้การสื่อสารภาษาไทยไม่สามารถทำได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการจ้างล่ามแรงงานกัมพูชาที่สามารถสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษากัมพูชา เพื่อให้การเก็บข้อมูลเป็นไปโดยสะดวก และเพื่อลดความเสี่ยงในการได้ข้อมูลที่ผิดพลาด ผู้วิจัยจะทำการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้บุคคลที่เป็นล่ามได้เข้าใจก่อนลงเก็บข้อมูลจริง

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ สมาชิกในครอบครัวและประสบการณ์ โดยการหาจำนวนและค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชา อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560: 45)
 - คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด
 - คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก
 - คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง
 - คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย
 - คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของแรงงานกัมพูชาต่อโรงงานคัดบรรจุ โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560: 45)



- คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความผูกพันอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

เพื่อทดสอบสมมติฐานซึ่งทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ (Pearson correlation coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 61) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552: 39)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .80 - .99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .60 - .79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .40 - .59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .20 - .39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ .01 - .19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติในการวิเคราะห์

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย การหาจำนวน (%) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 ประกอบด้วย ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 70.0 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 70.2 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 89.2 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 57.5 มีสมาชิกในครอบครัว 4-6 คน ร้อยละ 64.0 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-6 ปี ร้อยละ 72.8

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชาโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับแรก ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ ด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.01 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.95 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.90 และด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถมีคุณภาพชีวิต ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับปานกลาง

2. ความผูกพันของแรงงานกัมพูชาต่อโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ อันดับแรก ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.12 รองลงมา ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.00 และสุดท้ายด้านความระลึกและกล่าวถึงองค์การในเชิงบวก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชากับความผูกพันโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชากับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยกับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ลำดับที่ 2 คุณภาพชีวิตด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ลำดับที่ 3 คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวกับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ลำดับที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ลำดับที่ 5 คุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถกับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก



ในระดับปานกลาง ลำดับที่ 6 คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง

สรุปผลและอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชากับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันของแรงงานกัมพูชา โรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชากับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยสามารถสรุปประเด็นสำคัญในการอภิปรายผลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่จัดไว้ ดังนี้

1. จากการวิจัยภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ในด้านต่างๆ เหล่านี้ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น แรงงานกัมพูชามีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชา จึงส่งผลให้แรงงานกัมพูชามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งแรงงานกัมพูชามีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เสี่ยงต่ออันตราย มีสังคมในที่ทำงานที่เป็นมิตรคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีโอกาสนในการเพิ่มและพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน มีสิทธิเสรีภาพในการทำงาน และมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของนิคิตาร์ตัน วันเพ็ญ (2559: 61) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมเกษตร กรณีศึกษาอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมเกษตร โดยภาพรวมมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974: 61) ที่เสนอว่า ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมและสังคมในการทำงาน ตลอดจนโอกาสหรือความก้าวหน้าในอาชีพ สิทธิเสรีภาพและชีวิตการทำงานที่สมดุล ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานสร้างความพึงพอใจของพนักงานย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954: 25) ที่แสดงให้เห็นว่า การเข้าใจความต้องการของมนุษย์จะทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้อย่างถูกต้อง

2. จากการวิจัยภาพรวมของความผูกพันของแรงงานกัมพูชาต่อโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ทั้ง 3 ด้าน ในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ได้แก่ ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านความรู้สึกและกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวก ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของความผูกพันของแรงงานกัมพูชาอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานกัมพูชาระลึกถึงโรงงานคัดบรรจุ และเต็มใจมีส่วนร่วมต่อกิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี โดยจะมีความประทับใจและชื่นชอบในการเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับทางโรงงานคัดบรรจุเป็นพิเศษ อาทิเช่น กิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมสงกรานต์ เป็นต้น ตลอดจนกล่าวถึงโรงงานคัดบรรจุในเชิงบวกโดยการแนะนำ และชักชวนญาติพี่น้องหรือเพื่อนมาทำงานในโรงงานคัดบรรจุแห่งนี้ ตลอดจนแรงงานกัมพูชาปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป โดยให้ความสำคัญกับที่ทำงานว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชีวิต ตลอดจนมีความผูกพันและภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานในโรงงานคัดบรรจุแห่งนี้ ประกอบกับแรงงานกัมพูชามีความมุ่งมั่นทุ่มเทกับการทำงาน ตลอดจนยินดีแก้ไขข้อผิดพลาด เพื่อให้การทำงานได้ผลลัพธ์ที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรวุฒิ จอดนอก (2557: 47) ได้ศึกษาความผูกพันกับองค์กรของคณงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า คณงานก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ มีระดับความผูกพันกับองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยร์ (Steer, 1977: 64) ที่เสนอว่าความผูกพัน ย่อมเกิดจากพนักงานมีความเต็มใจเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแสดงออกให้เห็นในรูปของพฤติกรรม เช่น การทุ่มเทกับการทำงาน การยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของมาร์ชและมานนารี (March and Mannari, 1997: 39) ที่กล่าวว่าความผูกพันนับเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความทุ่มเทกับงาน ทศนคติที่มีต่อองค์กร การยอมรับค่านิยมขององค์กร การปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กร ตลอดจนความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชากับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานกัมพูชากับความผูกพันต่อโรงงานคัดบรรจุ อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ซึ่งให้เห็นชัดเจนว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว หากคุณภาพชีวิตในการทำงานดีย่อมส่งผลให้แรงงานต่างด้าวเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้มีความระลึกถึงองค์กรเสมอ ต้องการมีส่วนร่วมต่อองค์กรและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ตลอดจนกล่าวถึงองค์กรในเชิงบวกมีความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และมีความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของนพพร พงศ์พิทยพิทักษ์ (2557: 61) ที่กล่าวว่าแม้แรงงานพม่า



ส่วนใหญ่ต้องทำงานหนักงานสกรปรก งานลำบาก และงานเสี่ยงอันตราย พวกเขายังคงมีความขยันขันแข็ง อดทนต่อการทำงานหนักสูงมีความรับผิดชอบ เรียนรู้งานได้รวดเร็วและเชื่อฟังดีหัวหน้าเป็นอย่างดี จากที่กล่าวถึงสะท้อนให้เห็นว่าการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การนำไปสู่การเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การแล้ว นับเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่ตัวองค์การอีกด้วย ฉะนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ สอดคล้องกับทฤษฎี Z อูชิ (Ouchi, 1981: 57) ที่กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับเรื่องของคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน เน้นการจ้างงานระยะยาว นำไปสู่หนทางที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์การ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานกัมพูชา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นแสดงว่าผู้ประกอบการโรงงาน คัดบรรจุในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานกัมพูชาในเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ และไม่มีมาตรฐาน เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในมิติฐานเงินเดือน (Base Salary) พบว่า แรงงานกัมพูชามีความกังวลในเรื่องของปริมาณงานหรือเงินล่วงเวลา (OT) ที่น้อยลงและค่าครองชีพในประเทศไทยที่สูงขึ้น ส่งผลให้การเก็บออมรายได้บางส่วนเพื่อใช้จ่ายในอนาคตไม่เพียงพอ ด้วยเหตุนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า การปรับขึ้นค่าแรงจึงไม่ใช่ทางออกที่ดีที่สุด แต่ควรปรับค่าครองชีพให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับรายได้ ประกอบกับสถานประกอบการควรมีสวัสดิการให้ความช่วยเหลือค่าใช้จ่ายประเภทอื่น ๆ ที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของแรงงานด้วย เช่น อาหารกลางวัน ที่พักพนักงาน รถรับส่ง เป็นต้น เพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานกัมพูชากับความผูกพันต่อโรงงาน คัดบรรจุอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงบูรณาการระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดที่ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น
2. ควรมีการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานกัมพูชาในกลุ่มอาชีพอื่น ๆ เช่น กลุ่มแรงงานประมง กลุ่มแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของแรงงานกัมพูชา ในจังหวัดจันทบุรี ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มพัฒนาระบบตรวจรับมาตรฐานสินค้า (กตม.). (2559). รายชื่อสถานประกอบการที่ผ่านการรับรอง. กรมวิชาการเกษตร. ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์ แอนด์ดี.
- นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์. (2557). วิถีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตารัตน์ วันเพ็ญ. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในอุตสาหกรรมการเกษตร กรณีศึกษาอำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. งานวิจัยรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสแตมฟอร์ด.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2552). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์.
- ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. ลำไยนอกฤดูจันท์ 2.9 แสนตัน. ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. [Online]. เข้าถึงได้จาก https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1486356450.2560.
- วรวิมล จอดนอก. (2557). ความผูกพันกับองค์การของคณา ก่อสร้างในเขตเทศบาลเมืองชัยภูมิ. งานวิจัยปริญญา วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. (2560). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร พ.ศ. 2560. ฝ่ายสารสนเทศกลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว.
- อาจันต์ สงทับ และวุฒิชัย ทองสามสี. (2560). การพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในอำเภอกันตัง จังหวัดตรัง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย. 11(กุมภาพันธ์): 25-28.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (January 1970). Determining Sample Size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement. 30 (November) : 607-610.
- Likitwattanakit, C. (2008). Health care expenditure of immigrant labour in Mae Sot hospital, Tak province. Master of Arts (Political Economy) Thesis, Chiang Mai University.



- March, R. & Mannari, H. (1997). Organization Commitment and Turnover: A Prediction Study. **Administrative Science Quarterly**. 22(January): 57-75.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper and Row Publishers.
- Ministry. L. (2007). **Information of foreign workers in Thailand 2007**. Bangkok: Author.
- Steers, R. M. (1977). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. *Administrative Science Quarterly*. 22(January): 46-56.
- Worayod, R. (2007). **Quality of life among Lao migrant workers in Nong Kai province**. Master of Nursing Thesis, Khon Kaen University.