

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของแรงงานสัญชาติพม่าในจังหวัดภูเก็ต

The Factors affecting the Work Success of Burmese Laborers in Phuket Province.

ดวงรัตน์ โกยกิจเจริญ¹ พัลลภา ศรีไพโรจน์กุล วชิราวดี นิรุติธรรมธา ภาวิกา ขุนจันทร์ สมชาย ไชยโคต

วรรัตน์ จงไกรจักร

Doungrat Koikitcharoen¹ Pallapa Sripirojkul Vatcharawadee Niruttithumthara

Pawika Kunchan Somchai Chaiyakhote Worrarat Jongkrajak

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของแรงงานสัญชาติพม่าในจังหวัดภูเก็ต กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยแรงงานสัญชาติพม่าที่อาศัยอยู่ในจังหวัดภูเก็ต เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 21-25 ปี มีสถานะภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ทำงานอยู่ในกิจการรับเหมาก่อสร้าง อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป มีรายได้ต่อเดือน 9,001 – 11,000 บาท อาศัยอยู่บ้านเช่าที่เช่าอยู่เอง มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 1 – 3 ปี มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน และมีความสามารถในการพูดภาษาไทยได้บ้างมากที่สุด ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นว่าเครื่องมือ และอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการทำงาน และภาษาและการสื่อสารในการทำงาน มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาด้านการขอใบอนุญาตทำงาน และปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานชาติเดียวกัน

คำสำคัญ: ความสำเร็จในการทำงาน แรงงานสัญชาติพม่า จังหวัดภูเก็ต

ABSTRACT

The purposes of this study were to investigate the Factors affecting the Work Success of Burmese Laborers in Phuket Province. The study's results indicating that the majority of the respondents were 21-25 year old married women with a junior high school education who worked in Phuket as general employees for factories – earning 9,001 – 11,000 baht a month. Most of them lived in their rent houses for rent, had lived in Thailand for 1-3 years, had 3-4 people in their family, and could speak some Thai. Good relationship at the workplace was the most important factor influencing work success; Responsibilities and Participation of work were the second most important factors. The problems and obstacles of work success were rated at a medium level. Inadequate tools and equipment and Language

¹ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

E-mail: doungrat01@yahoo.com

and communication caused the most problems or created the most obstacles for their jobs. Applying for a work permit and Burmese co-workers caused the second most problems and created the second most obstacles

Keywords: Work Success, Burmese Laborers, Phuket Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นธุรกิจเอกชน หรือองค์การรัฐบาลต่างยอมรับกันโดยทั่วไปว่า “คน” หรือ “มนุษย์” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการบริหารงาน ซึ่งทั้งองค์กรของรัฐหรือองค์กรเอกชนต่างก็มีวิธีการดำเนินงานที่เหมือนหรือแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายของแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตาม สิ่งหนึ่งที่ทุกองค์กรมุ่งหวังคือ การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และมีประสิทธิผล (Effectiveness) ในทางตรงกันข้ามหากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหา อาทิ ปัญหาการลาออกจากงาน (Katz and Kahn , 1996 : 362) ปัญหาการมาทำงานสาย (Angel and Perry , 1981 : 1) และปัญหาการขาดงาน (ธงชัย สันติวงษ์ , 2523 : 10) เนื่องจากคนที่มี ความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะไม่มีความตั้งใจใฝ่อยากมาทำงานเท่ากับคนที่มีความรู้สึกดีต่อองค์กร

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ตลาดแรงงานไทยยังพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) อยู่ในระดับสูง โดยผู้อำนวยการวิจัยด้านการพัฒนาแรงงาน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) กล่าวว่า ตัวเลขคาดการณ์จำนวนแรงงานเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ 2560 แรงงานต่างด้าวในประเทศไทยทั้งสิ้น 2,711,439 คน เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ/ฝีมือ จำนวน 149,721 คน ส่วนใหญ่มาจากประเทศจีน, อินเดีย, ญี่ปุ่น ถัดมาเป็นประเภทแรงงานฝีมือต่ำ/ไร้ฝีมือ มีจำนวน 2,561,718 คน ส่วนใหญ่มาจากประเทศเมียนมา, ลาว และกัมพูชา โดยในกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ จำแนกออกเป็นกลุ่ม ม.9 นำเข้าตาม MOU ประมาณ 4.3 แสนคน, ม.9 พิสูจน์สัญชาติ ประมาณ 9 แสนคน, ม.13 ชนกลุ่มน้อย ประมาณ 2.7 หมื่นคน, ม.14 ทำงานตามฤดูกาล 1.5 หมื่นคน และผ่านศูนย์ One Stop Service ประมาณ 1.17 ล้านคน (ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ , 2560) โดย ณ เดือนตุลาคม 2560 แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ เมียนมา ลาวและกัมพูชา ได้รับอนุญาตทำงานตาม มาตรา 9 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,622,684 คน (กระทรวงแรงงาน , 2560) โดยมีสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวต่อจำนวนผู้จ้างงานทั้งหมดอยู่ที่ 2.92 ในส่วนนี้เป็นแรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้าน พม่า ลาว กัมพูชา อยู่ถึงประมาณ 1.0 ล้านคน คิดเป็นเกือบร้อยละ 90 ของจำนวนแรงงานต่างด้าวทั้งหมด และคาดว่าจะมีแรงงานต่างด้าวที่ไม่จดทะเบียนอีกเป็นจำนวนมาก โดยผู้ประกอบการที่มีความต้องการแรงงานต่างด้าวในสัดส่วนที่สูงขึ้น เพื่อเป็นแรงงานในภาคส่วนที่คนไทยไม่ทำ เช่น กรรมกรแบกหาม แม่บ้าน ยาม คนทำความสะอาด ฯลฯ

แต่ปัจจัยที่เอื้อให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพจะน้อย เพราะงานไม่มีความมั่นคง อัตราค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ อัตราเงินเดือนคงที่ไม่มีการปรับให้มากขึ้น สวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างคนไทย ไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจากรายงาน Exit Interview พบว่าเหตุผลการลาออกในอันดับต้น คือ ได้งานใหม่ที่มีมั่นคงกว่า ที่ทำงานใหม่ได้เงินเดือนมากกว่าที่เดิม ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน อยากทำงานที่ได้ใช้ความสามารถมากกว่านี้ หากพิจารณาหาสาเหตุที่ทำให้พนักงานเหล่านี้ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท โดยไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น จากการสอบถามพนักงานกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่ระบุว่า บรรยากาศขององค์กรดี วัฒนธรรมดี จึงทำให้มีความสุขที่จะทำงาน และไม่แน่ใจว่า ถ้าย้ายไปที่อื่นจะมีบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้หรือไม่ (ลัดดา พชรวิภาส , 2550 : 2)

จังหวัดภูเก็ตเป็นจังหวัดหนึ่งทางภาคใต้ที่มีความโดดเด่นในภาคการท่องเที่ยว การขยายตัวด้านการท่องเที่ยวทำให้เกิดภาวะความต้องการแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานประกอบการประเภทกิจการก่อสร้าง กิจการการให้บริการ

ต่าง ๆ กิจกรรมประมงทะเล กิจกรรมค้าส่งค้าปลีก การจำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม และกิจกรรมอื่น ๆ โดยกิจกรรมที่แจ้งความประสงค์ต้องการแรงงานต่างด้าวมีจำนวน 13,542 ราย ต้องการแรงงานต่างด้าว จำนวน 208,216 คน นอกจากนั้นแล้วแรงงานต่างด้าวเองก็มีความสนใจเข้ามาใช้แรงงานในจังหวัดภูเก็ต ส่วนใหญ่ร้อยละ 97 เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า รองลงมาร้อยละ 3 เป็นแรงงานสัญชาติลาวและกัมพูชา ซึ่งที่ผ่านมา ณ ไตรมาสที่ 1 ปี 2560 มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชาขึ้นและขอรับใบอนุญาตทำงาน 74,438 คน (สำนักงานจัดหางาน ; 2560) ซึ่งเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวในจังหวัดภูเก็ตที่เข้าเมืองอย่างถูกกฎหมาย และไม่ถูกกฎหมายมีจำนวนมาก ส่งผลให้ในแต่ละวันจะมีการบริโภคสินค้าเป็นจำนวนมากเช่นกัน

ซึ่งจากเหตุผลข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัย หากองค์กรเสริมสร้างหรือมุ่งเน้นให้เกิดปัจจัยเหล่านั้นก็จะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของแรงงานสัญชาติพม่าในจังหวัดภูเก็ต เนื่องจากภูเก็ตเป็นจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก กระจายตัวทำงานอยู่ในองค์กรทั้งภาคการเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ และเพื่อให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยภายนอกและภายในที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน สามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขด้านการจัดการองค์กร และการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแรงงานสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในจังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของแรงงานสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในจังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาถึงปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของแรงงานสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในจังหวัดภูเก็ต

การทบทวนวรรณกรรม

ในงานวิจัยขั้นนี้ผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่านโดยได้สรุปการใช้แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อความสำเร็จในการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดของ สมใจ ลักษณะ (2543 : 262 - 266) กิตติมา ปรีดีติลล (2549 : 27) ประชุม รอดประเสริฐ (2545 : 332 - 333) พันธุ์ หันนาคินทร์ (2549 : 39) และ ลัดดา พัชรวิภาส (2550 : 2) โดยได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานไว้ 5 ปัจจัยได้แก่

- 1.1 ปัจจัยค่าตอบแทน
- 1.2 ปัจจัยความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
- 1.3 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
- 1.4 ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 1.5 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม

2. การวัดความสำเร็จในการทำงานของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดความสำเร็จในการทำงานของ พิมพ์พรณ กวางเดินดง (2542 : 28) และ สมใจ ลักษณะ (2543 : 251 - 252) และแนวคิดของ เกศินี หงสนันท์ (2530) โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินความสำเร็จในการทำงานไว้ ดังนี้

- 2.1 ปริมาณงาน
- 2.2 คุณภาพงาน
- 2.3 ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.4 การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา
- 2.5 ความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ แรงงานสัญญาติพม่าที่อาศัยอยู่ในจังหวัดภูเก็ต ใช้วิธีการสุ่มไม่อาศัยความน่าจะเป็น แบบบังเอิญ (Accidental sampling) คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยสูตร Yamane (1967) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง แต่หลังจากตรวจสอบแล้วได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 350 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน ตอนที่ 4 ความสำเร็จในการทำงาน ตอนที่ 5 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยให้อาจารย์ผู้สอนด้านบริหารธุรกิจ และผู้มีประสบการณ์ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีของ Cronbach's Alpha เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงงานต่างด้าว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน	ค่า Cronbach's Alpha ข้อมูล 30 ชุด
ปัจจัยค่าตอบแทน	0.794
ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย	0.857
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.894
ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.827
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม	0.812
ความสำเร็จในการทำงาน	0.921
ปัญหาและอุปสรรคในด้านต่างๆ	0.889

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ ข้อมูลในเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของแรงงานสัญชาติพม่าในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 21-25 ปี มีสถานะภาพสมรส จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ทำงานอยู่ในกิจการรับเหมาก่อสร้าง อยู่ในตำแหน่งพนักงานทั่วไป มีรายได้ต่อเดือน 9,001 – 11,000 บาท อาศัยอยู่บ้านเช่าที่เช่าอยู่เอง มีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย 1 – 3 ปี มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน และมีความสามารถในการพูดภาษาไทยได้บ้างมากที่สุด

2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยเปลี่ยนงานมาแล้ว 1-2 ครั้ง ทำงานอยู่กับนายจ้างปัจจุบันมาแล้ว 1-3 ปี ได้รับค่าจ้างแบบรายเดือน ได้รับสวัสดิการประเภทได้รับส่งจากที่พักไปทำงานมากที่สุด รองลงมาคือสวัสดิการด้านที่พัก อาหารตามลำดับ ส่วนใหญ่จะทำงานช่วงเวลากลางวัน ไม่มีการทำงานล่วงเวลา มีวันหยุด 1-2 วัน/เดือน มักจะทำงานอยู่ในสถานที่เดียวกันกับเพื่อน พ่อแม่ พี่น้อง ตามลำดับ มีเพื่อนร่วมงานน้อยกว่า 5 คน และมีเพื่อนร่วมงานคนไทยน้อยกว่า 5 คน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.74) รองลงมาคือปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม โดยมีรายละเอียดในแต่ละปัจจัยดังนี้

- ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดคือ ความพอใจด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 2.59) รองลงมาคือ ความพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ
- ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านความปลอดภัยในการทำงานขณะอยู่ในประเทศไทยมีอิทธิพลมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.62) รองลงมาคือ การทำงานด้วยความปลอดภัย และความมั่นคงในการทำงาน
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเชื้อชาติเดียวกันมีอิทธิพลมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.78) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคนไทย และความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน
- ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดคือ การได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจนมีอิทธิพลมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.76) รองลงมาคือ ความพอใจในปริมาณงานที่ได้รับ และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน
- ปัจจัยในด้านการมีส่วนร่วม สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดคือ มีการทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ อย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.73) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมและมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และความรู้สึกรับชอบและไม่อยากเปลี่ยนงาน

4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) โดยมีความสำเร็จในด้านปริมาณงานที่ทำได้ รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

- ความสำเร็จด้านปริมาณงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าตนเองทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดทุกครั้ง รองลงมาคือ ทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย
- ความสำเร็จด้านคุณภาพของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าผลงานของตนเป็นที่พึงพอใจของนายจ้างเสมอ รองลงมาคือ คุณภาพงานของตนเป็นไปตามที่องค์กรกำหนด

- ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าตนเองได้รับค่าจ้างตามความสามารถอย่างยุติธรรม รองลงมาคือ รู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ
- ความสำเร็จด้านการได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าตนเองได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยในงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ สามารถทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมจากหัวหน้า
- ความสำเร็จด้านความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าตนเองมีการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหาในการทำงาน รองลงมาคือ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข

5. ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง โดยมีความคิดเห็นว่าเครื่องมือ และอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการทำงาน และภาษาและการสื่อสารในการทำงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาคือ ปัญหาด้านการขอใบอนุญาตทำงาน และปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานชาติเดียวกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลงานวิจัยในหัวข้อเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของแรงงานสัญชาติพม่าในจังหวัดภูเก็ต” พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด โดยมีความเห็นว่า การทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทย เพื่อนร่วมงานที่มีเชื้อชาติเดียวกัน และกับหัวหน้างาน จะทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีการช่วยเหลือกัน และปรึกษาพูดคุยกันได้ในการทำงาน ก่อให้เกิดมิตรภาพที่ดี และแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในหลายด้านเข้าด้วยกัน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ลดความกดดันลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Daniel R. Denison (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดความผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การทำให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้สึกชอบและไม่อยากเปลี่ยนงาน ซึ่งอาจมีส่วนมาจากสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่ดี ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเต็มใจ และอยากทำงาน ผูกพันกับองค์กรนั้นๆ และสอดคล้องกับ ลัดดา พชรวิภาส (2550) ที่ได้กล่าว เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจในบรรยากาศทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ตนเองมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นเจ้าขององค์กร ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำพาให้องค์กรก้าวหน้าต่อไป และสอดคล้องกับ อรรถสิทธิ์ อัดโถปกรณ์ (2550) ได้ศึกษา เปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย ผลการวิจัยพบว่า ข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้านทักษะทางวิชาชีพคือ มีความกระตือรือร้น มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับ พรเทพ ขำสุภาพ (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ปัจจัยอันดับแรก คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับ ศิริรัตน์ ทวีการไธ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานบริษัท วาไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าการได้รับคำชมเชย ความเชื่อถือความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานมากขึ้น/ การได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทำให้มีความกล้าคิด กล้าทำมากขึ้น/การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม/ ความเหมาะสมของสวัสดิการ/ การรับรู้การประชาสัมพันธ์ ทั้งหมด มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยในทิศทางเดียวกันกับความทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับ พิศมัย สารการ (2557) ได้ศึกษา การได้รับการยอมรับจาก

เพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับสองรองจากปัจจัยความสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งเท่ากับปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยการได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความพอใจในปริมาณงานที่ได้รับ และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เนื่องจากการมอบหมายงานแก่พนักงานที่เหมาะสม และตรงกับความสามารถ มีการระบุ อธิบายแจ่มแจ้งให้พนักงานมีความเข้าใจที่ชัดเจน ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ เกิดทัศนคติที่ดีต่อหัวหน้างาน และองค์กร ทำให้งานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เกริกฤทธิ์ ต่อฤทธิ์ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการทำงานของผู้จัดการธนาคารออมสิน พบว่า ผู้จัดการธนาคารออมสินมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะผู้บริหารโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีภาวะผู้นำ เช่น ให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้กับพนักงาน โดยพิจารณาความรู้ ความสามารถและความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับ นฤตม์ พรประสิทธิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า ความหลากหลายทางทักษะ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ผลสะท้อนกลับจากงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจและความผูกพันในงาน

3. ปัจจัยด้านความมั่นคง มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยมีความเห็นว่าการทำงานอยู่ในประเทศไทยอย่างมีความมั่นคงปลอดภัยนั้นมีอิทธิพลมากที่สุด เพราะความมั่นคงเป็นสิ่งพื้นฐานที่สำคัญในการดำรงชีวิตอย่างหนึ่ง องค์กรที่สามารถสร้างความมั่นคง และความมั่นใจแก่พนักงาน เช่นการรับประกันความปลอดภัย สวัสดิการต่างๆ จะทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ทำให้พนักงานกล้าที่จะทุ่มเททำงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ทั้งในการใช้ชีวิตประจำวัน และในการทำงาน สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) มาสโลว์ (1954) ที่ได้กล่าวถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ว่า ความต้องการความปลอดภัยนั้นเป็นความต้องการในลำดับที่ 2 คือความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ ความปราศจากอันตราย และต้องการการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล ซึ่งหากมนุษย์ได้รับการตอบสนองในปัจจัยนี้จะทำให้เขารู้ปลอดภัยในการดำรงชีวิต และการทำงาน และสอดคล้องกับ Walton (1973) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยได้กล่าวว่าปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

4. แรงงานต่างด้าวมีความสำเร็จในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความสำเร็จในด้านความสามารถในการติดต่อกับผู้อื่นมากที่สุด คือการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข รองลงมาคือ มีการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานเมื่อพบปัญหาในการทำงาน เนื่องจากการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในองค์กรหรือบริษัทที่ทำงานอยู่ ช่วยให้การงานมีความราบรื่นขึ้น ทั้งยังมีความสุขเพราะได้มีการพูดคุย ปรึกษา ได้ลดความ

กดดันในการทำงาน ส่งผลต่อการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2543) ที่ได้กล่าวว่า ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Human Skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจ ร่วมประสานงานกับบุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ อรรถสิทธิ์ อัดโถปกรณ์ (2550) ที่ได้ศึกษา เปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย ผลการวิจัยพบว่า ข้อดีของแรงงานต่างด้าวทางด้านทักษะทางวิชาชีพคือ มีความกระตือรือร้น มีพัฒนาการของทักษะและฝีมือ มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความขัดแย้งกับนายจ้างหรือผู้ควบคุมน้อย

จากข้อค้นพบของงานวิจัยพบว่าแรงงานสัญชาติพม่าในจังหวัดภูเก็ต มีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุดตามลำดับ ดังนั้นผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม การร่วมมือกันในการทำงานทั้งแรงงานที่เป็นชาวไทยและชาวพม่า เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของแรงงานสัญชาติพม่าในจังหวัดภูเก็ต” ผู้วิจัยได้รับข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจากผลงานวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด หากมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งลักษณะนายจ้างกับลูกจ้าง หัวหน้างานกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยกันไม่ว่าเชื้อชาติใด จะทำให้เกิดความสุข ความสามัคคี ช่วยเหลือกัน

ดังนั้นองค์กรหรือผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ควรส่งเสริมให้เกิดความรักใคร่ปรองดองในการทำงาน สนับสนุนกิจกรรมหรือวิธีการที่ทำให้ทุกคนในองค์กรรักกัน ร่วมมือกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความสำเร็จในการทำงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยการได้รับการมอบหมายงานที่ชัดเจนมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ความพอใจในปริมาณงานที่ได้รับ และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน

ดังนั้นองค์กรควรมีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถชี้แจง และมอบหมายงานให้พนักงานได้อย่างตรงจุด และมีระบบการประเมินและติดตามผลงาน ช่วยให้เกิดการมอบหมายงานอย่างมีความเหมาะสมในความสามารถของแต่ละคน ทำให้เกิดความยุติธรรมในปริมาณงานที่ได้รับ ซึ่งจะก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานเกิดขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงาน โดยการทำงานร่วมกับเพื่อน ๆ อย่างสม่ำเสมอ การมีส่วนร่วม และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และความรู้สึกชอบและไม่อยากเปลี่ยนงานมีอิทธิพลมากที่สุด

ดังนั้นหัวหน้างานควรมีการจัดประชุม หรืออบรม และรับฟัง แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน รับฟังถึงปัญหาได้อย่างอิสระ แล้วปรึกษาเพื่อหาจุดที่สมดุลและยอมรับได้ทั้งสองฝ่าย สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความเป็นกันเอง การชมเชยในผลงาน ทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น

4. แรงงานต่างด้าวมีความคิดเห็นว่าตนเองนั้นได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในระดับมาก โดยเห็นว่าตนเองสามารถทำงานโดยไม่ต้องมีการควบคุมจากหัวหน้ามากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ชมเชยในงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย และได้รับมอบหมายให้สอนงานเพื่อน ๆ อยู่เสมอ แสดงว่าความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้ อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

ดังนั้นองค์กรควรส่งเสริมให้หัวหน้างาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งมีการยกย่องชมเชย เพื่อผลงานออกมาดี และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเพื่อแก้ไขผลงานที่ผิดพลาด โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานให้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ก่อนและหากไม่สามารถทำงาน หัวหน้างานจึงเข้าไปช่วยในการแก้ไขปัญหานั้น

5. จากผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือ และอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการทำงาน และภาษาและการสื่อสารในการทำงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ปัญหาด้านการขอใบอนุญาตทำงาน และปัญหาในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานชาติเดียวกัน

ดังนั้น ผู้ประกอบการควรจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอกับปริมาณคนและปริมาณที่จะทำ ควรใกล้ชิดกับพนักงานเพื่อทราบถึงข้อเท็จจริง และพฤติกรรมต่างๆ และจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ ให้พนักงานได้มีโอกาสพูดคุยกัน และสร้างมิตรภาพที่ดีขึ้น ในด้านภาษาควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงาน หรืออบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงานด้วยกัน จะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย ส่วนด้านกฎหมาย ปัจจุบันกฎหมายมีการปรับปรุงและเอื้ออำนวยต่อแรงงานต่างด้าวมากขึ้น ผู้ประกอบการจึงต้องให้ความรู้ ความเข้าใจ และจัดให้แรงงานต่างด้าวไปทำตามกฎหมายให้ถูกต้อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของแรงงานสัญชาติพม่าในจังหวัดภูเก็ต รวมทั้งยังเป็นผลทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรมีการศึกษาวิจัยตามแนวทางต่อไปนี้

1. ควรศึกษาสาเหตุของปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแรงงานต่างด้าวระหว่างสัญชาติเดียวกันในองค์กรเดียวกัน เพราะเหตุใดจึงมีปัญหามากกว่าการทำงานกับคนไทย
2. ศึกษาเปรียบเทียบการทำงานแรงงานต่างด้าวทุกสัญชาติ ในมุมมองด้านตัวพนักงาน หรือด้านผู้ประกอบการ เพื่อข้อมูลที่หลากหลายยิ่งขึ้น
3. กรณีศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้ ควรศึกษาภูมิภาคอื่นๆ และศึกษาเฉพาะธุรกิจกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่เหมาะสมกับภูมินาณั้น เช่น ทองเที่ยว การบริการ แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติมา ปรีดีติติก. (2549). *ทฤษฎีบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์.
- เกริกฤทธิ์ ต่อฤทธิ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการทำงานของผู้จัดการธนาคารออมสิน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เกศินี หงสนันท์. (2530). *การประเมินบุคคล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2523). *องค์การและการบริการ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- ประชุม รอดประเสริฐ. (2545). *การบริหารโครงการ*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร. (2549). *หลักการบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรเทพ ขำสุภาพ. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิมพ์พรณ กวางเดินดง. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำการมองในแง่ดี และความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิศมัย สารการ. (2557). *การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นรุตม์ พรประสิทธิ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงานความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาบริษัทกลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2560). *ปัญหาแรงงานต่างด้าว ภาครัฐต้องเข้มงวดเรื่องกฎหมาย*. [ออนไลน์]. ค้นวันที่ 25 พฤศจิกายน, จาก <https://www.prachachat.net/facebook-instant-article/news-77411>
- ลัดดา พัชรวิภาส. (2550). *บรรยากาศองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมใจ ลักษณะ. (2543). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักงานจัดหางานจังหวัดภูเก็ต. (2560). *สรุปข้อมูลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา)*. [ออนไลน์]. ค้นวันที่ 25 พฤษภาคม. จาก <http://115.31.137.49/phuket/files/543cbe59b7136.pdf>
- ศิริรัตน์ ทวีการไธ. (2551). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานบริษัท วาไทยอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรถสิทธิ์ อัดโปกกร. (2550). *การเปรียบเทียบแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมก่อสร้างของไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- Angel, H. L, and Perry, J. L. (1981). "An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness". *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Denison, Daniel R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. New York: John Wiley Publisher.
- Katz, D. and Kahn, R. (1996). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & sons.
- Maslow, Abraham M. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.