



อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมาโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง:

อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าพื้นที่กรุงเทพมหานคร

The Impact of Quality of Working Life on Organizational Commitment of Myanmar Migrant workers and Job Satisfaction as a mediator: Apparel Industry in Bangkok

พรอนงค์ มีภูมิรัฐ¹ และ บุญอนันต์ พินัยทรัพย์²

Pornanong Meephumroo¹ and Boon-Anan Phinaitrup²

Article History

Receive: June 11, 2024

Revised: July 10, 2024

Accepted: July 15, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว และศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาจำนวน 415 คน ในอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าพื้นที่กรุงเทพฯ ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยผ่านความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประโยชน์ในเชิงทฤษฎีคือการพิสูจน์ทดสอบทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร อิทธิพลความสัมพันธ์ทำให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมและทัศนคติของแรงงานต่างด้าว ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติคือ ผู้ประกอบการและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจัดให้มีแนวทางการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและสามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพื่อผลักดันผลิตภาพให้เติบโตอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ; ความพึงพอใจในงาน ; ความผูกพันต่อองค์กร ; แรงงานต่างด้าว ; อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้า

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, Doctoral Student in Human Resource Management, Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration

² รองศาสตราจารย์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, Associate Professor, Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration

ABSTRACT

The objectives of this research are to examine the influence of the quality of working life on organizational commitment among migrant workers and to study the influence of the quality of working life and organizational commitment through job satisfaction as a mediator. This quantitative research utilized questionnaires as the data collection tool. The sample involved 415 Myanmar migrant workers employed in the apparel industry in the Bangkok area. The data was analyzed using descriptive statistics and structural equation modeling (SEM) to test the research hypotheses. The findings revealed that: 1) The quality of working life does not have a positive influence on organizational commitment. 2) The quality of working life positively influences organizational commitment through job satisfaction, with statistical significance at the .01 level. The theoretical contribution of this study lies in its validation of the theories related to the quality of working life, job satisfaction, and organizational commitment, thereby enhancing the understanding of the behaviors and attitudes of migrant workers. Practically, the findings provide valuable insights for entrepreneurs and government agencies to improve the quality of working life for migrant workers, enhancing job satisfaction and organizational commitment, ultimately contributing to sustainable productivity growth.

Keywords : Quality of Working Life ; Job Satisfaction ; Organization Commitment ; Migrant Workers ; Apparel Industry

บทนำ

ปัจจุบันตลาดแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้ฝีมือแรงงานคนมีการพึ่งพาการใช้แรงงานต่างด้าวเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องอันเนื่องมาจากการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ ซึ่งส่วนสำคัญของการขาดแคลนนี้ด้วยแรงงานคนไทยส่วนใหญ่ไม่ทำงานประเภท 3D คือ สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และความยากลำบาก (Difficult) ทำให้แรงงานต่างด้าวเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ต่ออุตสาหกรรมและเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น จากสถิติในช่วงเกือบ 20 ปีที่ผ่านมา ปริมาณการจ้างแรงงานต่างด้าว มีการปรับตัวสูงขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงที่มีนโยบายการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และนโยบายการผ่อนผันการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวในปี 2011 2018 และ 2019 (McAuliffe and Khadria, 2019) จะเห็นได้จากสำนักงานประกันสังคมปี 2019 พบว่าจำนวนและสัดส่วนแรงงานต่างด้าวปรับเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนในปี 2018 เพิ่มขึ้นถึง 1,025,293 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 8.7 ของจำนวนผู้ประกันตนทั้งหมด นอกจากนั้นยังพบว่าความหนาแน่นของแรงงานทักษะต่ำกระจุกตัวในพื้นที่จังหวัดหัวเมืองใหญ่ ได้แก่ กรุงเทพฯ สมุทรสงคราม สมุทรปราการ (Ungphakorn, 2020) แสดงให้เห็นถึงประเด็นความท้าทาย ประเทศไทยพึ่งพาแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำเพิ่มสูงขึ้น และจากข้อมูลเชิงประจักษ์รายงานสำนักงานสถิติแห่งชาติปี 2019 พบว่า แรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนที่อพยพเข้ามาในประเทศไทยมากที่สุด คือ เมียนมา คิดเป็นร้อยละ 65.6 อันดับที่สอง คือ กัมพูชา ร้อยละ 23.5 และอันดับที่สามคือ ลาว ร้อยละ 10.1 (Wae-Esor, 2022) อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมของประเทศไทยยังต้องอาศัยการใช้แรงงานแบบเข้มข้น โดยเฉพาะอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าและสิ่งทอ แรงงานต่างด้าวที่อพยพย้ายถิ่นเข้ามาจึงกลายเป็นทรัพยากรการผลิตที่สำคัญที่ก่อให้เกิดผลิตภาพทางการผลิตอย่างมาก จะเห็นได้จากมูลค่าการส่งออกเสื้อผ้าเครื่องแต่งกายเพิ่มสูงขึ้นตั้งแต่ปี 2010 (Bhula-or, 2020 ; Kikkawa & Suan, 2019 ; Pholphirul, 2019) หลายองค์การให้การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อเป็นกลยุทธ์ปิดจุดอ่อนการขาดแคลนแรงงานทักษะต่ำ คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นประเด็นที่ผู้ประกอบการต้องให้ความสนใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกทุ่มเทและอยากมีส่วนร่วมให้องค์กรสามารถดำรงอยู่และเติบโต (Ampofo et al., 2023) จากสถานการณ์ดังกล่าวจึงเป็นประเด็นสำคัญและน่าสนใจในการศึกษาเพื่อให้ฝ่ายบริหารทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องให้ความสำคัญในการดึงดูดรักษาและจูงใจทรัพยากรแรงงานที่อพยพย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในประเทศไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อเพิ่มผลผลิตหรือรักษามูลค่าขององค์การให้อยู่รอดและเติบโตในยุคเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรต้นกลาง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานกับสภาพแวดล้อมที่อยู่โดยรอบการทำงานทั้งหมด Walton เป็นนักทฤษฎียุคแรกที่สำคัญแสดงทัศนะว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ถูกไล่เลี่ยไปจากสังคมอุตสาหกรรมที่มุ่งแต่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเพิ่มผลผลิตทางการผลิต และการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Oweidat et al., 2024 ; Warhurst & Knox, 2022) ระยะเวลาจึงได้รับความนิยมในการกล่าวถึงมากขึ้นในด้านคุณค่าของมนุษย์และสิ่งแวดล้อม พนักงานส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบและก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในชีวิตการทำงาน จึงได้เสนอการศึกษาที่วัดความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลกับปัญหาดังกล่าว เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบไปด้วยเงื่อนไข 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 5) โอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล 6) ประชาธิปไตยในองค์กร หรือลักษณะการทำงานตั้งอยู่บนรากฐานตามกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Sabonete et al., 2021) ผลการศึกษาที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาพความเป็นอยู่ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร (Ogunola, 2022 ; Venkateswaran, 2020) ทำให้องค์กรจึงให้ความสำคัญเพื่อดึงดูดและรักษานักงานไว้ให้อยู่กับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นลักษณะที่สมาชิกภายในองค์กรรู้สึกหรือมีพฤติกรรมมีส่วนร่วม การเป็นส่วนหนึ่ง และการคงอยู่กับองค์กรด้วยเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน เชื่อมโยงระบบบุคคลกับองค์กร (Al-Jabari & Ghazzawi, 2019 ; Karmakar, 2020) ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของอัลเลนและเมเยอร์เป็นที่ได้รับความนิยมและอ้างอิงอย่างกว้างขวาง (Saridakis et al., 2020) เป็นการแบ่งลักษณะความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก เป็นความรู้สึกที่เกิดจากความผูกพันทางจิตใจรู้สึกชอบหรือรักในงานที่ทำ 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรเป็นความผูกพันที่รู้สึกกังวลกับความสูญเสียที่ต้องออกจากองค์กร กังวลเรื่องรายได้ การสูญเสียบทบาท ตำแหน่งหรือทีมงาน 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเป็นความรู้สึกยอมรับที่จะอยู่กับองค์กรแม้ว่าจะไม่มีความสุขหรือมีโอกาสที่ดีกว่าแต่สมาชิกเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปหรืออาจเรียกว่าความจงรักภักดีต่อองค์กร (Meyer & Allen, 1997) ดังนั้นการวัดความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับทัศนคติและการรับรู้ของสมาชิกองค์กรแต่ละบุคคล สะท้อนเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในงานกับองค์กรที่ทำงานอยู่ (Otoum et al., 2021)

ความพึงพอใจในงาน

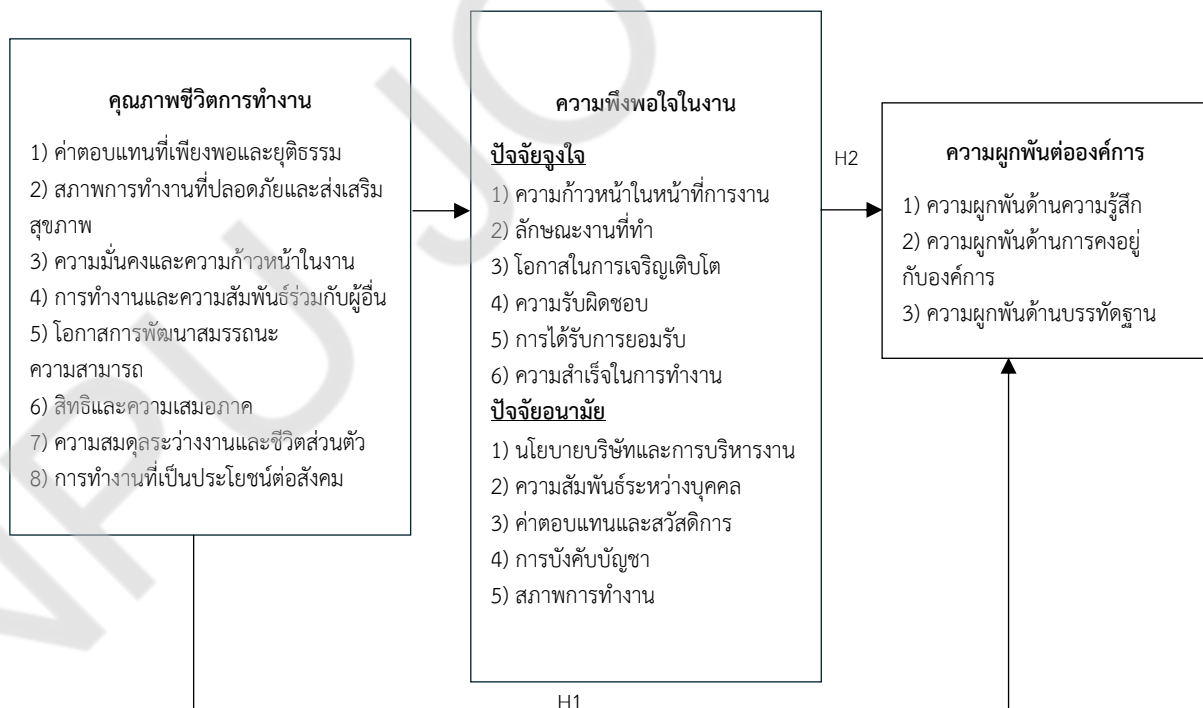
ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลต่องาน เป็นสภาวะความรู้สึกเชิงบวกที่ยินดีต่อการทำงานให้บรรลุความสำเร็จ (Ambily, 2021) ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญและได้รับความนิยมคือ ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่นำมาใช้ในปี 1968 เน้นถึงความสำคัญการตอบสนองความต้องการตนเองและการพัฒนาศักยภาพตนเอง (Amin, 2021) ทฤษฎีสองปัจจัยประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในงาน (Motivation Factors) เป็นความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) ลักษณะงานที่ทำ 3) โอกาสในการเจริญเติบโต ความรับผิดชอบ 4) การได้รับการยอมรับ 5) ความสำเร็จในการทำงาน และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยพื้นฐาน ถ้าไม่มีหรือไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) นโยบายบริษัทและการบริหารงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 4) การบังคับบัญชา 5) สภาพการทำงาน (Herzberg, 2017) ทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

มีหลากหลายทฤษฎี ผู้เขียนสนใจและนำทฤษฎีสองปัจจัยมาใช้เนื่องด้วยทฤษฎีนี้มีมิติที่หลากหลายในการวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานทั้งที่เกี่ยวกับงานและนอกเหนือจากงาน ซึ่งสามารถเชื่อมโยงกับบริบทของแรงงานกลุ่มเป้าหมาย

อย่างไรก็ดี การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การศึกษาตัวแปรดังกล่าวกับบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเอธิโอเปียผลการศึกษามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 (Abebe and Assemie, 2023) สอดคล้องกับงานวิจัยของพนักงานสายการผลิตพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Mehra, 2023) และผลการศึกษาคูโรงเรียนมัธยมผลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Hermanto et al., 2024) นอกจากนั้นงานวิจัยก่อนหน้านี้ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน อาทิ การศึกษาพนักงานในองค์กรแห่งหนึ่งมีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Pramudena & Hilda, 2019) เช่นเดียวกันกับงานวิจัยกลุ่มข้าราชการพบว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์และไม่มีความสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงาน และ ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Azizah & Anggraeni, 2022) เช่นเดียวกับการศึกษาพนักงานอุตสาหกรรมอาหาร (Marzuki et al., 2022) จึงนำมาสู่การศึกษาตัวแปรดังกล่าวตามกรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัยต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ประเด็นความท้าทายการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้า นำมาสู่ความสนใจในการศึกษาเพื่อดึงดูดและจูงใจแรงงานอยู่กับองค์กรเพื่อรักษาผลิตภาพการผลิต จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจึงนำมาสู่การสำรวจอิทธิพลความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยผ่านความพึงพอใจในงาน (Ampofo et al., 2023 ; Putra et al., 2020) ตัวแปรอิสระ คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามองค์ประกอบ 8 ประการของ Walton ตัวแปรคั่นกลาง คือ ความพึงพอใจในงาน นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 6 ประการและปัจจัยอนามัย 5 ประการ และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของ Allen & Meyer ประกอบไปด้วยความผูกพัน 3 ประการ มาพิสูจน์ทดสอบ โดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ต้องการศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกและมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร
2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยผ่านความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปร
คนกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยอ้างอิงการแบ่งเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครตามกรมการจัดหางาน ประกอบไปด้วย สำนักงานจัดหางานกรุงเทพฯพื้นที่ 1 – 10 ผู้วิจัยเลือกเขตพื้นที่ 1 เป็นพื้นที่ใจกลางเมือง เป็นตัวแทนของประชากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย 5 เขต ได้แก่ เขตบางรัก เขตปทุมวัน เขตยานนาวา เขตสาทร และเขตบางคอแหลมเป็นพื้นที่ในการศึกษา จากสถิติข้อมูลกรมโรงงานอุตสาหกรรม (ณ วันที่ 25 พ.ย.2565) จำนวนโรงงานอุตสาหกรรมประเภทอุตสาหกรรมเครื่องแต่งกาย การตัดหรือเย็บเครื่องนุ่งห่มจำพวกที่ 3 ใน 5 เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครดังกล่าว มีจำนวน 24 โรงงาน มีจำนวนพนักงานรวม 8,393 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จากจำนวนตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร และจำนวนตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 22 ตัวแปร หากพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair และ Schumacker สามารถคำนวณขนาดตัวอย่าง จำนวน 10 - 20 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ จะต้องไม่น้อยกว่า 220 - 440 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 500 ชุด และได้แบบสอบถามกลับมาที่ใช้ได้ จำนวน 415 ชุด จึงสอดคล้องตามเกณฑ์การคำนวณขนาดตัวอย่างข้างต้น (Hair, 2010 ; Whittaker & Schumacker, 2022)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ภาษาเมียนมาแปลจากผู้เชี่ยวชาญศูนย์บริการแปลภาษา แบบสอบถามพัฒนาจากทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้า (Oweidat et al., 2024 ; Ogunola, 2022 ; Meyer & Allen, 1997) ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ตัวแปรสังเกตได้มี 25 ข้อคำถาม ความพึงพอใจในงาน มี 11 ตัวแปรสังเกตได้มี 32 ข้อ และความผูกพันต่อองค์กร 3 ตัวแปรสังเกตได้มี 10 ข้อ โดยมีมาตรวัดทัศนคติแบบมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) มี 5 ระดับคะแนน คะแนน 5 เห็นด้วยมากที่สุด คะแนน 4 เห็นด้วยมาก คะแนน 3 เห็นด้วยปานกลาง คะแนน 2 เห็นด้วยน้อย คะแนน 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด (Bell et al., 2022) มีการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เชิญผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) (Tirakanon, 2014) ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) พิจารณาค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) มีค่ามากกว่าเท่ากับ 0.5 ทดสอบความเชื่อมั่นดำเนินการทดสอบก่อนกับกลุ่มตัวอย่างทดลองในรอบแรก จำนวน 30 คน (First Subgroup) เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งไม่ควรมีค่าต่ำกว่า 0.7 (Hair, 2010 ; Hair et al., 2013)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยฉบับนี้มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม 2566 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2566 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าว จำนวน 500 ชุด โดยมีลามีเป็นผู้ช่วยนักวิจัยในการเก็บรวบรวมและสื่อสารชี้แจงข้อมูล มีอัตราการตอบกลับ 485 ชุด มีแบบสอบถามที่กลับมาที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 415 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83 ถือว่าอัตราการตอบกลับสูงกว่าเกณฑ์ทั่วไปที่ร้อยละ 55.6 (Stockemer et al., 2019) อย่างไรก็ตาม ประชากรการศึกษาเป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวถือเป็นชนกลุ่มน้อยของประเทศ (Minority) ต้องเคารพบุคคลกลุ่มเปราะบาง ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อให้พิจารณารับรองอย่างถูกต้อง และโครงการวิจัยได้รับเอกสารรับรองโครงการวิจัยเลขที่ 2023/0050 ก่อนดำเนินการลงพื้นที่จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวแปรแต่ละตัว ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด 1.81 – 2.60 หมายถึง น้อย 2.61 – 3.40 หมายถึง ปานกลาง 3.41– 4.20 หมายถึง มาก และ 4.21 – 5.00 หมายถึง มากที่สุด และการวิเคราะห์หาค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis) เพื่อประเมินการแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality) ก่อนการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง เกณฑ์ที่ยอมรับได้ของประเมินความเบ้และความโด่ง (skewness = ± 1 , kurtosis = ± 1.5) (Kline, 2015)

2. การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ AMOS ลิขสิทธิ์ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาของแต่ละตัวแปรที่ได้ศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (n = 415)

Code	Variables/Indicators	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	Level
AFC	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.68	0.67	-0.09	-0.51	มาก
SHC	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.75	0.72	-0.04	-0.70	มาก
GS	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.61	0.73	0.20	-0.63	มาก
SI	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.62	0.73	0.09	-0.62	มาก
DHC	โอกาสการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.54	0.76	0.25	-0.53	มาก
CST	ประชาธิปไตยในองค์กร	3.55	0.75	-0.02	-0.53	มาก
TLS	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.52	0.76	0.20	-0.63	มาก
SR	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.75	0.74	-0.16	-0.49	มาก
QWL	คุณภาพชีวิตการทำงาน	3.63	0.59	0.04	-0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพนักงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มในพื้นที่กรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.63, S.D. = 0.59) ค่าความเบ้และความโด่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรความพึงพอใจในงาน (n = 415)

Code	Variables/Indicators	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	Level
MOT	ปัจจัยจูงใจ	3.36	0.58	0.24	-0.05	ปานกลาง
ADV	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.32	0.70	-0.14	-0.13	ปานกลาง
WIS	ลักษณะงานที่ทำ	3.37	0.66	0.30	-0.25	ปานกลาง
POG	โอกาสในการเจริญเติบโต	3.42	0.72	0.25	-0.06	มาก
RES	ความรับผิดชอบ	3.37	0.70	0.19	0.05	ปานกลาง
REC	การได้รับการยอมรับ	3.35	0.71	0.21	-0.44	ปานกลาง
ACH	ความสำเร็จในการทำงาน	3.35	0.71	0.16	0.02	ปานกลาง
HYG	ปัจจัยอนามัย	3.55	0.64	0.37	-0.27	มาก
CPA	นโยบายบริษัทและการบริหารงาน	3.62	0.71	0.21	-0.44	มาก
IR	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.55	0.72	0.12	-0.26	มาก



ตารางที่ 2 (ต่อ)

Code	Variables/Indicators	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	Level
CW	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.46	0.72	0.21	-0.13	มาก
SUP	การบังคับบัญชา	3.57	0.74	0.21	-0.37	มาก
WC	สภาพการทำงาน	3.58	0.76	0.23	-0.58	มาก
JSAT	ความพึงพอใจในงาน	3.45	0.55	0.29	0.06	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.45, S.D. = 0.55) และพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อปัจจัยอนามัย (HYG) อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.55, S.D.= 0.64) ในขณะที่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจ (MOT) ในระดับปานกลาง (Mean = 3.36, S.D.= 0.58) ค่าความเบ้และความโด่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ตัวแปรความผูกพันต่อการดำรงการ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้และค่าความโด่งของตัวแปรความผูกพันต่อการดำรงการ (n = 415)

Code	Variables/Indicators	Mean	S.D.	Skewness	Kurtosis	Level
AC	ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	3.42	0.65	0.58	0.37	มาก
CC	ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.38	0.72	0.34	0.06	ปานกลาง
NC	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.34	0.74	0.30	-0.02	ปานกลาง
ORC	ความผูกพันต่อการดำรงการ	3.38	0.61	0.48	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่าความผูกพันต่อการดำรงการ (ORC) มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการดำรงการ (ORC) ในระดับปานกลาง (Mean = 3.38, S.D.= 0.61) อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนากลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก ขณะที่ความผูกพันต่อการดำรงการอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นถึงทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่ให้คุณค่าต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงานเป็นอย่างมาก

สำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ขั้นแรกมีการตรวจสอบประเมินความพอดี (Good Fit) กับเกณฑ์ที่ยอมรับได้ของดัชนีที่ใช้วัดความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ Relative Chi-Square (χ^2/Df) ≤ 3.00 , Comparative fit index (CFI) ≥ 0.90 , Tucker-lewis index (TLI) ≥ 0.90 , Root mean square error of approximation (RMSEA) < 0.08 , Root mean square residual (RMR) < 0.05 หลังจากปรับปรุงแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ขั้นต่อมา มีการประเมินความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นการวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรสังเกตว่าสามารถสะท้อนตัวแปรแฝงได้อย่างแท้จริงหรือไม่ (Ingard, 2023) เกณฑ์ที่ใช้พิจารณาได้แก่ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (λ) มีค่ามากกว่า 0.70 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตได้หรือตัวบ่งชี้ (Indicator Reliability: R^2) มีค่ามากกว่า 0.50 หรือไม่ต่ำกว่า 0.2 ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบของตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) มีค่ามากกว่า 0.70, ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) มีค่ามากกว่า 0.50 (Hair, 2010) รวมทั้งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ที่ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (Hair et al., 2013 ; Whittaker & Schumacker, 2022)

ผลการประเมินความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตัวแปรแฝง พบว่าแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝงความผูกพันต่อการดำรงการมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ ขณะที่ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงานยังไม่สอดคล้องจึงทำการปรับแต่งโดยพิจารณาจากดัชนี MI (Modification Indices: MI) หลังปรับแบบจำลองการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ดัชนีความกลมกลืนแบบจำลองการวัดตัวแปรแฝง

ดัชนี	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	RMR
เกณฑ์การยอมรับ	-	-	£ 3	³ 0.90	³ 0.90	£ 0.08	£ 0.05
แบบจำลองการวัดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน	45.26	16	2.83	0.99	0.98	0.07	0.01
แบบจำลองการวัดตัวแปรความพึงพอใจในงาน	95.38	42	2.27	0.98	0.98	0.06	0.02
แบบจำลองการวัดตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร	1.93	1	1.93	1.00	1.00	0.05	0.03
ผลการพิจารณา	-	-	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน

จากตารางที่ 4 พบว่าผลการประเมินความตรงเชิงโครงสร้างตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัวแปร พบว่า ตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ตัวแปรสังเกตได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.68 – 0.84 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ทุกค่า ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงานมีทั้งหมด 11 ตัวแปรสังเกตได้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.72 – 0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ทุกค่า และตัวแปรแฝงความผูกพันต่อองค์กรมีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.72 – 0.87 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ทุกค่า สำหรับผลการประเมินค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของตัวแปรสังเกตได้ (R^2) ตัวแปรสังเกตมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.43 – 0.79 ดังนั้น ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ(λ_i) สูงกว่า 0.5 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น สูงกว่า 0.2 เป็นไปตามเกณฑ์ข้างต้น ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบและค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปร

Code	Variables/Indicators	α	CR	AVE
QWL	คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.92	0.92	0.59
JSAT	ความพึงพอใจในงาน	0.93	0.81	0.55
ORC	ความผูกพันต่อองค์กร	0.84	0.84	0.64

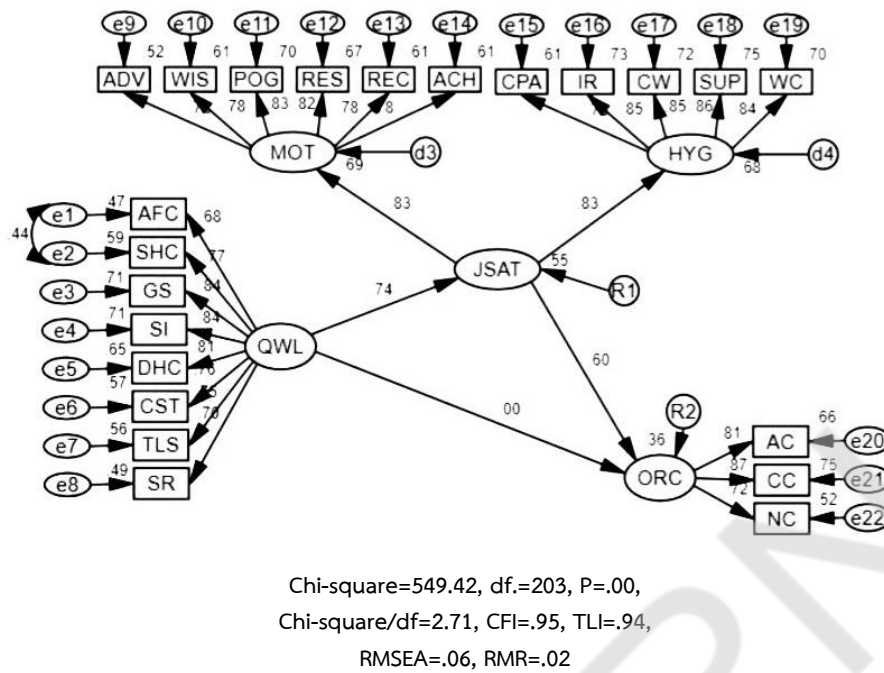
จากตารางที่ 5 พบว่าค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบของตัวแปรแฝง (CR) และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.50 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ของแต่ละตัวแปรแฝง จะเห็นได้ว่าเป็นไปตามเกณฑ์ทุกดัชนี ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การประเมินความตรงเชิงจำแนกระหว่างตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	QWL	JSAT	ORC
QWL	0.77		
JSAT	0.74**	0.83	
ORC	0.44***	0.60***	0.80

หมายเหตุ: ค่าในแนวทแยง คือ ค่ารากที่สองของ AVE ตัวแปรแฝงนั้นๆ ค่าใต้แนวทแยง คือ ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงนั้นๆ
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

จากตารางที่ 6 พบว่าตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัว มีความตรงเชิงจำแนกต่อกันทุกตัวแปร เกณฑ์พิจารณา คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของคู่หนึ่งๆ จะต้องไม่ค่าไม่เกินกว่าค่ารากที่สองของ AVE ตัวแปรแฝงคู่หนึ่งๆ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงแต่ละคู่ พบว่าทุกคู่มีความสัมพันธ์ต่อกันในเชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .00 ต่อมาเป็นการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Model) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงโครงสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากภาพที่ 2 พบว่าแบบจำลองสมการโครงสร้างดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี ดังเกณฑ์การพิจารณาดังตารางที่ 7 และผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยแสดงให้เห็น ดังตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 7 ดัชนีความกลมกลืนระหว่างแบบจำลองสมการโครงสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดัชนี	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	RMR
เกณฑ์การยอมรับ	-	-	≤ 3	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08	≤ 0.05
แบบจำลอง	549.42	203	2.71	0.95	0.94	0.06	0.02
ผลการพิจารณา	-	-	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยของแบบจำลองการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	β	b	S.E.	t-test	Sig.	ผลทดสอบ
QWL -> JSAT	0.74	0.68	0.07	9.98	.00***	สนับสนุน
QWL -> ORC	0.01	0.01	0.11	0.04	0.96	ไม่สนับสนุน
สมมติฐานการวิจัย	β	95% CI.		Sig	ผลทดสอบ	
		LCL	UCL			
QWL -> JSAT -> ORC	0.44	0.20	0.82	.00***	สนับสนุน	

หมายเหตุ: ***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 8 พบว่าสมมติฐานที่ 1 “คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกและมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร” (QWL -> ORC) ไม่ได้รับการสนับสนุนว่าเป็นจริง คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ค่าอิทธิพลที่ประมาณได้ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปสมมติฐานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Azizah & Anggraeni (2022) คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้า อาทิงานของ Abebe & Assemie (2023) ; Mehra (2023) ; Hermanto et al. (2024) พบว่าคุณภาพชีวิต

การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 และ .01 อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานและงานวิจัยก่อนหน้านี้ ผู้วิจัยคิดเห็นว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานเมียนมาเป็นผู้อพยพย้ายถิ่น อาจต้องมีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์จากตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งจึงจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

2. การศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง จากตารางที่ 8 พบว่าสมมติฐานที่ 2 “คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยผ่านความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง” (QWL -> JSAT -> ORC) ผลทดสอบ พบว่า สมมติฐานนี้ได้รับการสนับสนุนว่าเป็นจริง ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 ค่าอิทธิพลมีค่าประมาณระหว่าง 0.20 ถึง 0.82 แสดงให้เห็นว่า ค่าอิทธิพลที่ประมาณได้มีความแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปสมมติฐานที่ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยผ่านความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานที่มีต่อความพึงพอใจในงาน (หรือ QWL -> JSAT) พบว่ามีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.74 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และ (2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยผ่านความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pramudena & Hilda (2019) ; Simamora & Pentana (2021) ; Azizah & Anggraeni (2022) ; Marzuki et al. (2022) คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 และ .05 และผลการศึกษาก่อนหน้าแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยในครั้งนี้ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยผ่านความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ (Full Mediation) ที่ส่งผลทำให้ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เกิดขึ้น ดังนั้นหากองค์กรมุ่งหวังให้แรงงานต่างด้าวรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร ต้องการให้แรงงานเป็นส่วนหนึ่งและร่วมสร้างความสำเร็จ ต้องเกิดจากการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานอันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีนัยสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าพื้นที่กรุงเทพฯ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ได้มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร ค่าอิทธิพลที่ประมาณได้ไม่แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ไม่ได้รับการสนับสนุนว่าเป็นจริง

2. ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลาง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรคั่นกลางแบบสมบูรณ์ ค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.44 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ในเชิงทฤษฎีในการวิจัยนี้ เป็นการพิสูจน์ทดสอบทฤษฎีกับบริบทของแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าพื้นที่กรุงเทพฯ สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ อิทธิพลความสัมพันธ์สะท้อนปัจจัยที่เชื่อมโยงทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมและทัศนคติ ความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมในแต่ละมิติของแรงงานกลุ่มที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิต (Blue Collar) ได้เป็นอย่างดี

2. ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ องค์กรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเพื่อกำหนดโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่แรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญ หากองค์กรต้องการสร้างความผูกพันต่อองค์กรต้องเชื่อมโยงกับการสร้างความพึงพอใจในงานที่แรงงานต่างด้าวเห็นคุณค่าเพื่อสะท้อนพฤติกรรม คุณลักษณะ ความรู้สึก เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม ต้องการคงอยู่กับองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จร่วมกัน ผลักดันผลภาพให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน



ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

การนำผลวิจัยไปใช้สำหรับผู้ประกอบการภาคเอกชน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าต้องส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งเป็นตัวแปรต้นกลางที่สำคัญ โดยเฉพาะปัจจัยอนามัยที่แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยยังสามารถนำไปใช้กับหน่วยงานภาครัฐ มุ่งส่งเสริมให้ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวจัดให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานจำเป็นขั้นพื้นฐาน มีความพึงพอใจในงานแต่ละมิติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในระดับองค์กรและประเทศ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรสามารถเข้าไปศึกษาในเชิงลึกเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของแรงงานต่างด้าวเพื่อให้ได้มุมมองที่แตกต่าง

ข้อจำกัดการวิจัย

เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายตัวอย่างเป็นแรงงานสัญชาติเมียนมาจึงต้องอาศัยการสื่อสารเป็นภาษาเมียนมา การแปลภาษากับผู้เชี่ยวชาญและมีล่ามในการอธิบายประสานงานการแจกแบบสอบถามเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการเก็บรวบรวมข้อมูล และที่สำคัญที่สุดคือการระมัดระวังทางด้านจริยธรรมการวิจัยในกลุ่มเปราะบาง ผู้วิจัยต้องตระหนักถึงการใช้คำพูดการสื่อสารเพื่อมิให้กระทบต่อสภาวะจิตใจและความปลอดภัยต่อการให้ข้อมูลเป็นอย่างมาก

References

- Abebe, A. & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4).e15139. doi:10.1016/j.heliyon.2023.e15139
- Al-Jabari, B. & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1),78-119.
- Ambily, R. (2021). A Study On Job Satisfaction Of Migrant Labourers In Kerala With Reference To Mavelikara Taluk. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(10),4162-4166.
- Amin, F. A. B. M. (2021). A review of the job satisfaction theory for special education perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(11),5224-5228.
- Ampofo, E. T., Ampofo, C., Nkrumah, S. & Ameza-Xemalordzo, E. B. (2023). The effect of supervisor's abuse on hotel employees' job satisfaction, affective organizational commitment and work engagement. *Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism*, 24(4),429-452. doi:10.1080/1528008X.2022.2052395
- Azizah, S. N. & Anggraeni, S. (2022). Link of Organizational Climate and Quality of Work Life on Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2),4989-4996. doi:10.47492/jip.v3i2.1766
- Bhula-or, R. (2020). Migration and sustainable development in Thailand. *Asian education and development studies*, 10(1),83-94. doi:10.1108/AEDS-02-2019-0036
- Bell, E., Bryman, A. & Harley, B. (2022). *Business research methods*. England : Oxford university press.
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate Data Analysis*. United States : Prentice Hall.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2013). *Multivariate Data Analysis*. England : Pearson Education Limited.

- Hermanto, Y. B., Srimulyani, V. A. & Pitoyo, D. J. (2024). The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6).e27664. doi:10.1016/j.heliyon.2024.e27664
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. New York : Routledge.
- Ingard, A. (2023). *Principles theories and practices: Structural equation modeling*. Bangkok : Chulalongkorn Press.
- Karmakar, R. (2020). Redefining Organizational Commitment: Theory and Applications in Today's Organization. *The Journal of Indian Management*, 10(2),24-30. doi: 10.5958/2456-7302.2020.00017.8
- Kikkawa, A. & Suan, E. B. (2019). Trends and patterns in intra-ASEAN migration. In *Skilled Labor Mobility and Migration* (pp. 1-24). United Kingdom: Edward Elgar Publishing. doi:10.4337/9781788 116176.00008
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York : Guilford publications.
- Marzuki, F., Supriadi, Y. N. & Ritonga, M. (2022). The Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment: Evidence From SMEs Restaurant. *Quality-Access to Success*, 23(191),183-188. doi:0.47750/QAS/23.191.21
- McAuliffe, M. & Khadria, B. (2019). *World migration report 2020*. Switzerland : International Organization for Migration.
- Mehra, R. (2023). A Study of Impact of Quality of Work Life on Organizational Commitment in Manufacturing Sector. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 10(1),500-504.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. London : Sage Publications.
- Ogunola, A. (2022). Quality of Work-Life and Work-Life Balance as Predictors of Employee Job Satisfaction. *Tazkiya Journal of Psychology*, 10(1),74-84. doi:10.15408/tazkiya.v10i1.22499
- Otoun, R., Hassan, I. I., Ahmad, W. M. A. W., Al-Hussami, M. & Mohd Nawi, M. N. (2021). Mediating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Job Performance and Organizational Commitment Components: A Study among Nurses at One Public University Hospital in Malaysia. *Malaysian Journal of Medicine & Health Sciences*, 17(3),197-204
- Oweidat, I., Omari, A., ALBashtawy, M., Saleh, A. O., Alrahbeni, T., AL-Mugheed, K. & Alsheikh, A. D. I. (2024). Factors affecting the quality of working life among nurses caring for Syrian refugee camps in Jordan. *Human Resources for Health*, 22(1),1-8. doi:10.1186/s12960-023-00884-8
- Pholphirul, P. (2019). South-south labour migration and sustainable development: Implications for Southeast Asian countries. *Sustainable Development*, 27(1),1-12. doi:10.1002/sd.1876
- Pramudena, S. M. & Hilda, A. F. (2019). The effect of quality of worklife and job satisfaction on organizational commitment. *The Management Journal of Binaniaga*, 4(1),23-36.
- Putra, A. P., Kusnanto, K. & Yuwono, S. R. (2020). Effects of job satisfaction and organizational commitment on nurse retention: a systematic review. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (INJEC)*, 5(2),197-205. doi:10.24990/injec.v5i2.319
- Sabonete, S., Lopes, H., Rosado, D. & Reis, J. (2021). Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. *Social Sciences*, 10(7),1-14. doi:10.3390/socsci10070244
- Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R. I. & Gourlay, S. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(13), 1739-1769. doi:10.1080/09585192.2017.1423100



- Simamora, S. N. B., Ardiani, W. & Pentana, S. (2021). Quality of Work-Life and Happiness at Work towards Job Satisfaction Mediated by Organizational Commitment at Pt. North Sumatra Plantations. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 5(11),264-269.
- Stockemer, D., Stockemer, G. & Glaeser, J. (2019). *Quantitative methods for the social sciences*. Switzerland : Springer International Publishing.
- Tirakanon, S. (2014). *Social science research methods*. (4th ed). Bangkok : Chulalongkorn Press.
- Ungphakorn, P. (2020). *Revealing the facts about Migrant workers in Thailand Part1: Low-skilled workers*. Bangkok : Puey Ungphakorn Institute for Economic Research.
- Venkateswaran, P. (2020). Quality of Work Life, Job Satisfaction and Employees Performance in Textile Industries in 'COVID 19'. *Indian Journal of Natural Sciences*, 10(61),27367-27375.
- Wae-Esor, E. (2022). Factors Influencing the International Migration Intention of Human Resources: A Study of Thai Skilled Workforces in Malaysia. *Journal of Management Sciences Surattthani Rajabhat University*, 9(1),93-114.
- Warhurst, C. & Knox, A. (2022). Manifesto for a new Quality of Working Life. *Human relations*, 75(2),304-321. doi:10.1177/0018726720979348
- Whittaker, T. A. & Schumacker, R. E. (2022). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (5th ed). New York : Routledge. doi:10.4324/9781003044017