



# วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2551 (42-47)

## ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงงานที่มีต่อการทำงานของลูกจ้างต่างด้าว ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

พลิษฐ์ สุขเกษมพิพัฒน์, อีระพล เทพหัสติน ณ ออยุธยา, บุญเลิศ กลางใจ

สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

39/1 ถ.รัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้บริหารโรงงานที่มีต่อการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มี 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านจริยธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยผู้บริหารจำนวน 47 คน จาก 47 โรงงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับการวิเคราะห์ ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลวิจัยสรุปว่าความพึงพอใจ ของผู้บริหารโรงงานที่มีต่อการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 4 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับความพึงพอใจ มาก และพบว่า ด้านความรู้ เป็น อันดับแรก และอันดับสุดท้ายคือ ด้านจริยธรรม เมื่อพิจารณาในรายข้อที่เด่นที่สุดในทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านความรู้ ในส่วนของการสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและมีความเข้าใจในคำสั่งงานของหัวหน้า มีระดับความพึงพอใจมาก ด้านความรับผิดชอบ ในส่วนที่มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน และ อยู่ในกฎระเบียบของบริษัท อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ด้านการปฏิบัติงาน ในส่วนที่มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีระเบียบวินัยการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความพึงพอใจ มาก และด้านจริยธรรม ในส่วนของการรับฟัง หรือ เชื้อฟังคำสั่งหัวหน้างาน และ มีความประพฤติปฏิบัติตนเองดี อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงงานที่มีต่อการทำงานของลูกจ้างต่างด้าว ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

### Abstract.

The purpose of this research was to study the managers' satisfaction towards foreign employees' performances in spare part automobile Factories in Chacheongsao Province. The research concentrated on four aspects which were knowledge, responsibility, work operation and ethics. The sample used in this research were 47 managers form 47 Factories

พลิชฐ์ สุขเกษมพิพัฒน์, ธีระพล เทพหัสติน ณ ออยุธยา, บุญเลิศ กลางใจ  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2551 (42-47)

*The instrument used in this research was a questionnaire of 5 levels rating Scales. The statistics used in analyzing the data were percentage, mean and standard division.*

*The result of the research revealed that the managers' satisfaction towards foreign employees' performances was at a high level in average with knowledge and ethics aspects were the first and the last respectively.*

**Keyword:** Managers' Satisfaction Towards Foreign Employees' Performances in Spare Part Automobile Factories

## ภูมิหลัง

สถานการณ์ในประเทศไทยเริ่มมีผู้อพยพลี้ภัยชาวอินโดจีนเข้ามาตั้งแต่ ค.ศ.1980 แต่จากการดำเนินนโยบายของรัฐในยุคนั้น ประกอบกับการประสานงานกับประเทศเพื่อนบ้าน และสำนักข้าหลวงใหญ่ขององค์การสหประชาชาติ ทำให้ประเทศไทยสามารถที่จะดำเนินการส่งกลับผู้ลี้ภัยได้เกือบทั้งหมด เมื่อสิ้น ค.ศ.1995 และเมื่อสิ้น ค.ศ.1996 ก็สามารถปิดศูนย์ผู้อพยพได้ทุกแห่ง ในขณะที่สถานการณ์การย้ายถิ่นโดยเหตุผลทางการเมือง ของผู้อพยพจาก อินโดจีนคลี่คลายลงจนเกือบหมดปัญหา แต่สภาพการบีบคั้นทางเศรษฐกิจก็ส่งผลให้ผู้อพยพในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้าน เช่นลาว เวียดนาม กัมพูชาและพม่าได้ลักลอบเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มขึ้นมาก แรงงานต่างด้าวที่มาจากอิตาลี และทำงานอยู่ในประเทศไทย ตามกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว จะเป็นคนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาโดยถูกต้องตามกฎหมายคนเข้าเมืองมา ยื่นขอและได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย จากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จะมีปัญหาไม่มากเพราะมีจำนวนจำกัด ตามที่ทางการอนุญาตให้เข้ามาในแต่ละปีแต่แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปีเป็นแรงงานที่มาจากหลายประเทศ โดยเฉพาะจากประเทศที่สภาพสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจตกต่ำ หรือสถานการณ์ค่าครองชีพความเป็นอยู่ของประชาชนลำบากจนกว่าประเทศไทย และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะลักลอบเข้ามาอาศัยและประกอบอาชีพอยู่ในประเทศไทยด้วยวิธีการต่างๆ ดังเช่นแรงงานไทยบางคนบางกลุ่มลักลอบเข้าไปอยู่อาศัยและประกอบอาชีพในประเทศที่เจริญมากกว่าไทยเป็นต้น แรงงานต่างด้าวที่สร้างปัญหาสำหรับประเทศไทยในปัจจุบัน

เป็นกลุ่มคนต่างชาติที่เข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งจะก่อปัญหาในประเทศไทยอย่างมาก แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่อาศัยและประกอบอาชีพในประเทศไทยมีปัญหาเกิดขึ้นมากหลายเรื่อง แต่ภัยอันตรายที่จะเกิดจากแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทย เริ่มตั้งแต่การแย่งงานแย่งรายได้การนำโรคอันตรายหรือร้ายแรงเข้ามาแพร่ระบาดการประทุษร้ายต่อชีวิตและทรัพย์สิน การประกอบอาชญากรรมและอันตรายต่อความมั่นคงของประเทศ ทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม และการเมืองภัยอันตรายจากแรงงานต่างด้าวในทุกเรื่องมีปรากฏเป็นข่าวตามสื่อมวลชนอยู่เนืองๆเจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องไม่สามารถติดตามควบคุมดูแลและทราบประวัติความเป็นมาได้ ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่แรงงานเหล่านี้เป็นที่ต้องการของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าในประเทศ ที่กำลังประสบกับการขาดแคลนแรงงาน

ปัญหาใหญ่ที่สำคัญสำหรับงานอุตสาหกรรม คงไม่พ้นเรื่องคนงานที่ใช้แรงงานไม่ว่ากิจการด้านไหน ๆ ก็ประสบปัญหาเรื่องแรงงานในการผลิตด้วยกันทั้งนั้น โลกปัจจุบันนี้มีการแข่งขันรุนแรงมากขึ้น มีทั้งการแข่งขันเพื่อลดต้นทุนในการผลิต เพื่อให้สินค้าของตนเองนั้นราคาต้นทุนต่ำกว่าคู่แข่งและเป็นผู้ครองตลาดตั้งนั้นทุกโรงงานที่ทำการผลิต จึงต้องหากลยุทธ์วิธีต่างๆ เข้ามาดำเนินการตั้งแต่ราคาต้นทุนวัตถุดิบในการผลิต พยายามหาแหล่งที่สามารถส่งวัตถุดิบได้ในระยะยาว รวมถึงระบบการชำระที่ต้องมีระยะเวลานานขึ้น ด้านแรงงานนั้นก็สำคัญ การที่จะหาแรงงานขั้นต่ำราคาจ้างถูกนั้นก็หายากยิ่ง ที่หาได้ก็ไม่มีคุณภาพตามที่ต้องการแรงงานที่มีอยู่อัตราจ้างก็สูง การทำงานก็ไม่สามารถที่จะเพิ่มผลผลิตได้ ดังนั้นจึงจำต้องหาแหล่งแรงงานราคาถูก แหล่งที่จัดหาที่คงไม่พ้นแรงงานต่างด้าวที่มีอยู่มากมาย เพราะ

พลีษฐ์ สุขเกษมพิพัฒน์, ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา, บุญเลิศ กลางใจ  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2551 (42-47)

แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่มีการเดินทางเคลื่อนย้ายถิ่นเป็นปรากฏการณ์ของมนุษยชาติที่เกิดขึ้นตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เนื่องมาจากวัฒนธรรม และปัจจัยหลายประการประกอบกัน ทั้งในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของโลกไร้พรมแดน ในเรื่องของข่าวสารข้อมูลต่างๆ การเดินทาง การติดต่อสื่อสารที่สะดวก ตลอดจนระบบเศรษฐกิจทุนนิยม ได้รุกเข้าไปยังประเทศต่างๆ เกือบทั่วโลก นับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการย้ายถิ่น ทั้งภายในประเทศและการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ อย่างยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ในช่วงกว่าสามทศวรรษที่ผ่านมา กระแสการย้ายถิ่นระหว่างประเทศได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบ หลายประเทศที่เคยเป็นประเทศผู้ส่งออกผู้ย้ายถิ่นกลับกลายเป็นประเทศที่รับผู้ย้ายถิ่นในรูปการเข้ามาของแรงงาน และได้เกิดประเทศปลายทางขึ้นใหม่อีกหลายประเทศ เช่น ประเทศอิตาลี สเปน โปรตุเกส ญี่ปุ่น ไต้หวัน สิงคโปร์ บรูไน รวมทั้งประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศผู้รับเข้าแรงงานและประเทศผู้ส่งออกแรงงาน (ชมนาท รัตนมณี และคณะ. 2547)

สำหรับประเทศไทยนั้น แรงงานที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมแต่เดิมที่ใช้คนไทยทำงานก็มีปัญหาค่าแรงงานที่สูงขึ้น มีการเรียกร้องสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น งานบางประเภทคนไทยไม่นิยมทำ เช่นงานกรรมกร งานเสี่ยงภัย งานสกปรก เป็นต้น เมื่ออยากจะให้คนงานไทยทำก็จะมีค่าจ้างที่มีราคาสูงขึ้น ทำให้ต้นทุนในการผลิตของโรงงานสูงตามไปด้วย อีกอย่างการทำงานของแรงงานไทยในโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่แล้ว แรงงานไม่มีความคิดที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย แรงงานไทยมักจะเอาปัญหาครอบครัวมาเป็นเงื่อนไขในการทำงาน ทำให้โรงงานมีปัญหาด้านการผลิตที่ต้องล่าช้าส่งสินค้าให้ลูกค้าไม่ทันตามกำหนด เป็นเหตุให้สายการผลิตช่วงต่อไปเกิดการสะดุดเป็นผลเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศ มีการกล่าวว่าการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันสามารถทำได้โดย “การเพิ่มผลผลิต” ในอดีตที่ผ่านมาการเพิ่มผลผลิตมักจะมีแนวคิดว่าจะต้องหาวิธีการที่จะได้ประโยชน์จากคนงานให้มากที่สุด หรืออีกนัยหนึ่งคือพยายามที่จะเพิ่มขีดความสามารถของระบบบริหาร ซึ่งหน่วยงานมักให้ความสำคัญในการสร้างกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่างๆ

และพยายามใช้จ่ายให้น้อยที่สุดปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปแล้ว โดยหันมาใช้วิธีการจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน โดยมีการกระจายอำนาจให้พนักงานมากขึ้น

การแก้ปัญหาโรงงานอุตสาหกรรมในปัจจุบันคือการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพทำงานแทนในงานบางประเภทที่จำเป็นต้องใช้ทักษะ ความเชี่ยวชาญ การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานก็เกิดปัญหาตามมาอีก หากใช้แรงงานต่างด้าวที่เป็นแรงงานหลบหนีเข้าเมืองแม้ค่าจ้างจะต่ำ แต่ทำงานได้เฉพาะด้านกำลังแรงงานเท่านั้น ไม่สามารถทำงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้และเป็นการผิดกฎหมาย โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ยานยนต์จังหวัดฉะเชิงเทรา ต้องใช้แรงงานต่างด้าวที่ไม่มีปัญหาในการเข้าเมือง และจะต้องมีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเครื่องจักรในการผลิต เพื่อที่จะได้ทำงานควบคู่กับเครื่องจักรการผลิตของโรงงานที่มีอยู่แล้วหรือที่จะติดตั้งเพิ่ม โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตอุปกรณ์ยานยนต์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้นำเข้าแรงงานโดยตรงจากหลายประเทศ และได้มีการนำเข้ามาในจังหวัดฉะเชิงเทราแล้ว เพื่อทดสอบความสามารถการทำงานด้านต่างๆ ก่อนที่จะนำเข้ามาอีกเพื่อทดแทนแรงงานที่ขาดไป และเพื่อให้ทันกับขบวนการผลิตสินค้าที่จะส่งมอบให้กับโรงงานประกอบยานยนต์ในประเทศ และส่งออกต่างประเทศ

จากสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจของผู้บริหารโรงงานที่มีต่อการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้บริหารโรงงานที่มีต่อการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

### ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นแนวทางในการใช้แรงงานต่างด้าว เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

พลิชฐ์ สุขเกษมพิพัฒน์, ธีระพล เทพหัสติน ณ อยุธยา, บุญเลิศ กลางใจ  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2551 (42-47)

2. เป็นการตัดสินใจสำหรับหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะใช้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานที่ขาดไปในภาคอุตสาหกรรม อันจะเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในปัจจุบัน

### ขอบเขตของการวิจัย

1. เป็นการวิจัยเฉพาะผู้บริหารโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เท่านั้น

2. ทำการศึกษาวิจัยเฉพาะจังหวัดฉะเชิงเทรา อำเภอบางปะกงในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ และอำเภอแปลงยาวในนิคมอุตสาหกรรมเกตเวย์ซิตี้ ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เท่านั้น

#### 3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จากนิคมอุตสาหกรรม เวลโกรว์ จำนวน 130 โรงงาน และนิคมอุตสาหกรรม เกตเวย์ซิตี้ 42 โรงงานรวมทั้งรวม 172 โรงงาน โดยมีโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ทั้งสิ้น 68 โรงงาน (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา 2549)

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จังหวัดฉะเชิงเทรา ใช้ตารางสำเร็จของเครซี่และมอร์แกน (Krejie and Morgan) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 59 โรงงาน

4. ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ สภาพผู้บริหารโรงงานที่มีต่อการทำ งานของลูกจ้างต่างด้าว ในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่

4.1 เจ้าของโรงงาน

4.2 ผู้จัดการทั่วไป

4.3 ผู้จัดการฝ่ายบุคคล

5. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ความพึงพอใจที่มีต่อการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวจำนวน 4 ด้านคือ

5.1 ด้านความรู้

5.2 ด้านความรับผิดชอบ

5.3 ด้านการปฏิบัติงาน

5.4 ด้านจริยธรรม

6. ระยะเวลาการศึกษาวิจัยตั้งแต่ เดือนมีนาคม – เดือนกันยายน 2551

### สมมติฐานในการวิจัย

ความพึงพอใจของผู้บริหารโรงงานที่มีต่อการทำงานของลูกจ้างต่างด้าวในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

### สรุปผลการวิจัย

ด้านความรู้ ในภาพรวม ระดับความพึงพอใจมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและมีความเข้าใจในคำสั่งงานของหัวหน้า มีระดับความพึงพอใจมากและ ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง คือ มีความรู้ในการให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้ และมีความรู้ในการถ่ายทอดให้กับผู้อื่นได้

ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวม ระดับความพึงพอใจ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน และ อยู่ในกฎระเบียบของบริษัท อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก และในระดับความพึงพอใจ ปานกลาง คือ การปรับปรุงการปฏิบัติงานตลอดเวลาในขณะที่ทำงาน และ ช่วยเหลือผู้อื่นตามหน้าที่รับผิดชอบ

ด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ระดับความพึงพอใจ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีระเบียบวินัยการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความพึงพอใจ มาก และ อันดับสุดท้าย คือ การแก้ไขอุปสรรคเฉพาะหน้าได้ อยู่ในระดับความพึงพอใจ ปานกลาง

ด้านจริยธรรม ในภาพรวมระดับความพึงพอใจ มาก พบว่า การรับฟัง หรือ เชื้อฟังคำสั่งหัวหน้างาน และ มีความประพฤติปฏิบัติตนเองดี อยู่ในระดับความพึงพอใจ มาก และ อยู่ในระดับความพึงพอใจ ปานกลาง คือ นำคำสอนในศาสนามาปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

พลิชฐ์ สุขเกษมพิพัฒน์, ธีระพล เทพหัสดิน ณ อยุธยา, บุญเลิศ กลางใจ  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2551 (42-47)

## อภิปรายผลการวิจัย

พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังนี้  
ด้านความรู้ พบว่า การสื่อสารระหว่างหัวหน้างาน และมีความเข้าใจในคำสั่งงานของหัวหน้า มีระดับความพึงพอใจ มาก เป็นเพราะว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานนั้น ได้ผ่านการทดสอบความรู้การทำงาน และการสื่อสารมาพอสมควรเมื่อเข้ามาทำงานจึงไม่เป็นอุปสรรคทางการสื่อสารระหว่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปทุม เมตนะนันท์. 2536.) ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกลุ่มบริษัทสุราทิพย์ สำนักงานใหญ่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า บุคลากรในกลุ่มบริษัทสุราทิพย์สำนักงานใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก และ (ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ. 2533.) ทำการวิจัยเรื่อง“ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค”ปัญหาแรงงานในอุตสาหกรรมภูมิภาคเป็นปัญหาคุณภาพมากกว่าปัญหาปริมาณคือแรงงานไร้ฝีมือไม่ขาดแคลนแต่แรงงานเหล่านี้การศึกษาค่าขาดประสพ การณ์ในระบบการผลิตและการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมแม้แต่แรงงานที่มีฝีมือในระดับหัวหน้างานระดับผู้ช่วยก็จบเพียงประถมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ปัญหาแรงงานมีฝีมือหายากมากในอุตสาหกรรมวิศวกรรมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมหล่อหลอมเหล็ก และ โลหะ อุตสาหกรรมการผลิตและซ่อมยานพาหนะ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน และอยู่ในกฎระเบียบของบริษัทอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เป็นเพราะว่า แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในโรงงานนั้น เป็นผู้ที่ผ่านมาในโรงงานมาก่อน และรู้กฎระเบียบของบริษัทที่เคยทำงานมาเป็นอย่างดีเมื่อเข้ามาทำงานในโรงงานก็เพียงแค่ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงาน ก็สามารถที่จะอยู่ในกฎระเบียบของบริษัทใหม่ได้ เหมือนกับพนักงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ณรงค์ สุขประเสริฐ. 2535) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ระดับความพึงพอใจของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ

พนักงานช่าง เรียงจากมากไปน้อย คือ ความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์กร และการบริหารด้านเงินเดือน ด้านการสื่อสารตำแหน่งและระดับ และด้านผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีระเบียบวินัยการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เป็นเพราะว่า แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานนั้นเคยผ่านการทำงานในโรงงานมาก่อน และเข้าใจระบบในการทำงานของโรงงานเป็นอย่างดี รู้จักขั้นตอนการทำงานของโรงงาน จึงเป็นที่พอใจของผู้บริหารโรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทวีศักดิ์ ชาญสวัสดิ์. 2542.) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานฝ่ายโครงการ บริษัท เซนเนก้า เกษตรเอเชียติก จำกัด พ.ศ. 2541 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจรวมของพนักงานในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยที่ส่งผลตามความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผู้จัดการ พนักงานปฏิบัติงาน และหัวหน้าแผนก

ด้านจริยธรรม พบว่าการรับฟัง หรือเชื่อฟังคำสั่งหัวหน้างาน และมีความประพฤติปฏิบัติตนเองดี อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก เป็นเพราะว่า แรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานในโรงงานนั้น จุดมุ่งหวังคือรายได้ จึงต้องปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสถานการณ์ โดยการโอนอ่อนผ่อนตามคำสั่งต่างและปฏิบัติตนให้เป็นที่ถูกกฎระเบียบขององค์กรและหัวหน้างานเพื่อให้ตนเองเป็นที่พอใจขอหัวหน้างาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พศิน แดงจวง และคณะ. 2545.) ได้ศึกษาผลความพึงพอใจของนายจ้าง ที่มีต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่สำเร็จการศึกษาปี 2540 - 2544 ทั้งนี้สรุปได้ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในภาพรวม นายจ้างมีความพึงพอใจต่อการทำงานของบัณฑิตมากใน 8 ด้าน ประกอบด้วยมีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตนเองเข้ากับสิ่งแวดล้อม ได้มีคุณธรรมจริยธรรม มีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีทักษะทางภาษาสามารถในการติดต่อสื่อสาร และถ่ายทอดความรู้ภาษาไทย และต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษาได้ มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพมีความใฝ่รู้

พลีษฐ์ สุขเกษมพิพัฒน์, ธีระพล เทพหัสติน ณ อยุธยา, บุญเลิศ กลางใจ  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2551 (42-47)

และศึกษาอย่างต่อเนื่องมีทักษะในการสืบค้นข้อมูลและใช้เทคโนโลยีและข้อเสนอแนะได้แก่ควรเน้นด้านทักษะในการสืบค้นข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ด้านความรู้ นำความรู้ความสามารถของลูกจ้างต่างตัวที่มีประสบการณ์สูงสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้ และสามารถที่จะถ่ายทอดความรู้ได้อย่างดี
  2. ด้านความรับผิดชอบ ควรให้มีการอบรมความรับผิดชอบการปฏิบัติงานของลูกจ้างต่างตัวในขณะที่ทำงานและให้ความช่วยเหลือผู้อื่นตามตามหน้าที่รับผิดชอบ
  3. ด้านการปฏิบัติงาน ควรอบรมให้มีการปฏิบัติงานแก้ไขอุปสรรคเฉพาะหน้าได้
  4. ด้านจริยธรรม ควรอบรมโดยใช้หลักคำสอนในศาสนามาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงาน
- ข้อเสนอแนะงานวิจัยครั้งต่อไป
- การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้บริหารโรงงานในแต่ละฝ่ายเกี่ยวกับการทำงานของลูกจ้างต่างตัว

### บรรณานุกรม

- [1.] ชมนาท รัตนมณี และคณะ. (2547). งานวิจัยศึกษาแรงงานต่างตัวเข้าเมืองผิดกฎหมายกับปัญหาความมั่นคงแห่งชาติ สาธารณสุข สังคมและเศรษฐกิจ (การติดตามผลภายหลังรัฐบาลมีนโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างตัวในกิจการ 6 ประเภท 2545). สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พฤษภาคม 2547 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- [2.] ณรงค์ สุขประเสริฐ. (2535). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานช่าง มหาวิทยาลัยมหิดล ณ ศาลายา. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- [3.] ทวีศักดิ์ ชาญสวัสดิ์. (2542). งานวิจัยศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่าย วิศวกรรม

บริษัท เซเนก้าเกษตรเอเชียติก จำกัด พ.ศ. 2541.  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- [4.] ปทุม เมตธนันท์. (2536). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ. : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัทสุราทิพย์ สำนักงานใหญ่
- [5.] ประดิษฐ์ ชาสสมบัติ. (2533). ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมภูมิภาค. : มุขนิธิตถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. กรุงเทพฯ.
- [6.] พดิน แดงจวง และคณะ. (2545). รายงานผลการวิจัยความพึงพอใจของนายจ้าง ที่มีต่อบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ที่สำเร็จการศึกษา ปี 2540 - 2544 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- [7.] สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา. (2549). การอุตสาหกรรม ปี 2549.  
([www.chachoengsao.go.th/ccsdb/index.php?option=com\\_content&task=view&id=614&Itemid=1](http://www.chachoengsao.go.th/ccsdb/index.php?option=com_content&task=view&id=614&Itemid=1) -)