

แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง

Motivation that affects with the work of foreign workers (Cambodian nationality) in Ladkrabang Industrial Estate

นฤเบศร์ สิงห์สถิตย์, ชินโสณ วิสิฐนิกิจจา*

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กร ระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ แรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test (One-way ANOVA) Correlation และ Regression Analysis

ผลการวิจัย พบว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี สื่อสารภาษาไทยไม่ได้ มีสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย 12,001-14,000 บาทต่อเดือน อายุการทำงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และอาศัยอยู่ในประเทศไทย 3-4 ปี ปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับมาก ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านความสามารถในการพูดและสื่อสารภาษาไทย และด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน และปัจจัยค่าจูงมีระดับสูงในทิศทางเดียวกัน โดยที่ด้านลักษณะของการทำงาน เรื่องความรู้สึภาคภูมิใจ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรื่องเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ เรื่องความมุ่งมั่นในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เรื่อง หัวหน้างานแสดงความจริงใจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

คำสำคัญ : แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ความผูกพันต่อองค์กร

* ที่ปรึกษา

ABSTRACT

The study of motivation that affects with the work of foreign workers (Cambodian nationality) in Ladkrabang Industrial Estate. The purpose of this research was to study the organizational commitment, motivation level, the relationship between organizational commitment and motivation of organization. The selected sample group for this study were 200 Cambodian nationality workers who have worked in Ladkrabang Industrial Estate. This research adopted questionnaires as the main research and the method for the data was analyzed by percentage, mean, standard deviation, T-test, One-way ANOVA, correlation, and regression analysis.

The result of hypothesis testing showed that the majority of respondents were males, age less than 25 years old or equal, married status, average monthly income between 12,001–14,000 baht, and lived in Thailand for 3–4 years was at a high level in organizational commitment. The personal factors in duration of employment and Thai communication ability affected the different organizational commitment with statistically significance at 0.05. The different income that affected the different organizational commitment with statistically significance at 0.01. The motivation factors correlated with organizational commitment in medium level by the same direction and the hygiene factor in high level by the same direction. The aspect of work, proud, and acceptance affected with organizational commitment with statistically significant at .05. The responsibility, commitment, relationship with supervisor, and the sincerity of supervisor relationships with superiors affected with organizational commitment with statistically significant at .01.

Keywords: Motivation Affecting Work; Foreign workers (Cambodian nationality); Organizational Commitment

บทนำ

ในสถานการณ์ของสังคมยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งการแข่งขันทางภาคธุรกิจ มีทิศทางแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้วยปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ ผ่านการสื่อสารอย่างไร้พรมแดน ซึ่งผู้ประกอบการไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยง ดังนั้น จึงส่งผลให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนวางแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจอยู่เสมอ เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด พร้อมทั้ง ให้คงไว้ซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทั้งนี้ หนึ่งในเครื่องมือเพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์การให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากระบบการควบคุมภายในที่ดี อุปกรณ์หรือเครื่องจักรที่ทันสมัย ความพร้อมของแหล่งเงินทุน นั่นก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งจะเป็นตัวช่วยสำคัญในการบริหารจัดการภาคธุรกิจ แต่ด้วยความเจริญและก้าวหน้าทางระบบการศึกษาของประเทศไทย จึงส่งผลทำให้เกิดปัญหาด้านการขาดแคลนแรงงานระดับปฏิบัติการที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ในการเข้ามาช่วยขับเคลื่อนภาคอุตสาหกรรม ดังนั้น องค์การจึงได้หันมาให้ความสำคัญในการสร้างแผนงานทรัพยากรมนุษย์ แต่ก็มีข้อจำกัดด้านเงินทุน และความไม่พร้อมในหลายปัจจัยขององค์การ ดังนั้น แผนงานบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับความนิยม และยังส่งผลให้องค์การบรรลุผลตามที่ได้กำหนด คือ การว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทนแรงงานไทยในบางส่วนหรือเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะของธุรกิจ และการตัดสินใจของผู้ประกอบการ

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานดังกล่าว ต้องมีรูปแบบขั้นตอนที่มากขึ้น เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ ตามนโยบายการดำเนินงานของรัฐบาล สำหรับจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวในประเทศ ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดพระราชกำหนด การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ตลอดจนอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีการขยายตัวอย่าง ต่อเนื่อง กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน จึงได้ออกระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ การพิจารณาจัดสรรจำนวนการจ้างคน ต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559 เพื่อให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์การขาดแคลนแรงงานที่จำเป็นต่อการพัฒนา ประเทศ โดยสถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น 1,476,841 บาท ซึ่งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 256,232 คน โดยภายในพื้นที่การควบคุมดูแลของสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 5 ประกอบไปด้วย เขตคลองสามวา เขตมีนบุรี เขตลาดกระบัง เขตสะพานสูง เขตหนองจอก และเขตสายไหม จำนวน 1,983 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.18 และส่วนมากเป็นแรงงานเพศชาย ร้อยละ 63.94 ซึ่งไม่ได้นับรวมภายใต้การควบคุม ดูแลของสำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว โดยมีจำนวน 83,360 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2559) ทั้งนี้ นิคม อุตสาหกรรมลาดกระบัง นับว่าเป็นแหล่งอุตสาหกรรมในการขับเคลื่อนธุรกิจที่สำคัญของประเทศเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นอย่างมาก เนื่องจาก มีระบบการขนส่งไม่ไกลจากสนามบินและท่าเรือที่สำคัญ นับว่าเป็นฐานการผลิตที่มีความสำคัญ ในอันดับต้นๆ โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม ซึ่งมีแนวโน้มในการเติบโตอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ถึงแม้แรงงานต่างด้าว ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ยังมีจำนวนที่ไม่สูง ส่วนหนึ่งเกิดจากการลาออกเพื่อกลับประเทศและย้ายไปทำงานในพื้นที่ อื่นๆ จึงส่งผลให้ผู้ประกอบการบางรายยังคงประสบปัญหาความต่อเนื่องของระบบงาน จากความเป็นมาที่ได้กล่าวมาแล้ว ข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติ กัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง โดยที่ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษารั้งนี้ จะสามารถนำไปเป็นแนวทาง ในการปรับปรุง แก้ไข หรือประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการด้านระบบงานทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการที่ต้องการ ว่าจ้างแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) หรือใช้อยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแผนกลยุทธ์และนโยบาย สำหรับสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลให้การทำงานดียิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจ และทุ่มเทร่างกาย แรงใจทำงานอย่างมีคุณภาพ ตลอดจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุด ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติ กัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคม อุตสาหกรรมลาดกระบัง

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคม อุตสาหกรรมลาดกระบัง ในลักษณะทิศทางเดียวกัน

3. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยได้กำหนดวิธีการในการศึกษา ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 300 คน (ที่มา: ฐานข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 บริษัท พี.พี.ซัคคอนแทรค อินเทอร์เน็ต จำกัด) และใช้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษ จำนวน 200 คน โดยผู้ศึกษาได้ใช้ตารางสำเร็จรูป คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อน 5% (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557: 52)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) “ภาษากัมพูชา” โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจน ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งมีลักษณะของคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก และให้เลือกตอบข้อที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด โดยคำถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ความสามารถในการพูดและสื่อสารภาษาไทย สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ (ทฤษฎี 2 ปัจจัย) ของ Fredrick Herzberg (วรภรณ์ คำเพชรดี, 2552: 37–39) โดยรูปแบบเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งเรียงลำดับ 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมในส่วนของปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุน 7 ด้าน ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังเป็นคำถามปลายปิด ตามทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรของ Steers (รุ่งนภา สีทะ, 2554: 34–35) ซึ่งเรียงลำดับ 5 ระดับ (Rating Scale) ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC.) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ .87 และได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง โดยนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง 20 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202–204) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาใช้เกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น .70 ขึ้นไป จะทำให้แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นเพียงพอสำหรับใช้เป็นมาตรฐานของมาตรวัด ผู้ศึกษาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดนี้พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.91 มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

วิธีรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์

โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง 200 ชุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อย เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประมวลผล และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลประชากรศาสตร์ และตัวแปรต่างๆ และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบ

สมมติฐาน โดยมีสถิติที่ใช้ คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test Correlation และ Regression Analysis (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี พูดและสื่อสารภาษาไทยไม่ได้ มีสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 12,001-14,000 บาท อายุการทำงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และอยู่ในประเทศไทยเป็นระยะเวลา 3-4 ปี

แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) สำหรับปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ด้านลักษณะของการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก และด้านความรับผิดชอบที่ได้รับด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัจจัยค่าจ้างภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน และปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับสูงทิศทางเดียวกัน สำหรับปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รวมทั้งปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านความสามารถในการพูดและสื่อสารภาษาไทย และอายุการทำงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบังที่แตกต่างกัน ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

2. แรงจูงใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน สำหรับปัจจัยค่าจ้างภาพรวมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในระดับสูงทิศทางเดียวกัน

3. แรงจูงใจในการทำงาน สำหรับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของการทำงาน เรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรื่องเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยที่ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ เรื่องความมุ่งมั่นในการทำงาน และปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เรื่อง หัวหน้างานแสดงความจริงใจ ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านอายุการทำงานในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ .01 ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปนัดดา สีสาส์ (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ที่พบว่า อายุ อายุการทำงาน และรายได้ของแรงงานต่างด้าวที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนหนึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตลอดจน รายได้และค่าครองชีพที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ในขณะเดียวกัน ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความสามารถในการพูดและสื่อสารภาษาไทย ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา พรหมเพชร (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา ที่พบว่า แรงงานต่างด้าวที่มีความสามารถในการพูดและสื่อสารภาษาไทยที่ต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เนื่องจากแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) หากสามารถพูดและสื่อสารภาษาไทยได้ ย่อมมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสามารถเป็นตัวกลางด้านการสื่อสารได้ ซึ่งย่อมส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา พรหมเพชร (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท สยาม อินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ หากพิจารณาเป็นรายด้าน มีอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะของการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เนื่องจากลักษณะการทำงานของแรงงานต่างด้าว เป็นกลุ่มใช้แรงงานที่ค่อนข้างหนัก และแรงงานไทยไม่นิยมทำงานในลักษณะดังกล่าว ย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างแรงกระตุ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุทธ อนุจิตรอนันต์ (2554) ศึกษาเรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจ้าง-ปัจจัยจูงใจ) ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์การของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในอุตสาหกรรมประมงทะเล กรณีศึกษา ตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง ที่พบว่า แรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจระดับสูง ในทุกๆ ด้าน พร้อมทั้งระดับปานกลาง คือ ด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ และด้านความสำเร็จในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา พรหมเพชร (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท สยาม อินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ และด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ที่ระดับปานกลาง พร้อมกันนี้ ระดับน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา สีสำลี (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแฟคทอรี (1989) จำกัด อำเภอทามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากองค์การของกลุ่มตัวอย่างไม่เหมือนกัน และปัจจัยค่าจ้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้าน จะพบว่าระดับมาก ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านสถานะอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุทธ อนุจิตรอนันต์ (2554) ศึกษาเรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจ้าง-ปัจจัยจูงใจ) ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์การของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในอุตสาหกรรมประมงทะเล กรณีศึกษา ตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง ที่พบว่า ปัจจัยค่าจ้างในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกๆ ด้าน ทั้งนี้มีระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิดา สีสำลี (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแฟคทอรี (1989) จำกัด อำเภอทามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ที่พบว่า ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากว่าจ้างกลุ่มแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยจะอยู่ในฐานระดับปฏิบัติการเท่านั้น โดยที่ความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรุทธ อนุจิตรอนันต์ (2554) ศึกษาเรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจ้าง-ปัจจัยจูงใจ) ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์การของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในอุตสาหกรรมประมงทะเล กรณีศึกษา ตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง ที่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนหนึ่งเกิดจากความไม่แตกต่างกันในด้านวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ในประเทศไทย ที่มีความใกล้เคียงกับประเทศกัมพูชา

ทั้งนี้ ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมเฉลี่ยในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน โดยด้านลักษณะของการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย สารการ (2557) ศึกษาเรื่อง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อระดับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ซึ่งมาจากลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ย่อมนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น ทั้งนี้ ที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนหนึ่งเกิดจากข้อกฎหมายด้านระยะเวลาการทำงานตามเงื่อนไขกำหนด โดยที่ความสัมพันธ์น้อยทิศทางเดียวกัน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยจูงใจที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งสาเหตุหลักมาจาก แรงงานต่างด้าวไม่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง และไม่ได้รับการปรับตำแหน่ง ทั้งนี้ ปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมเฉลี่ยระดับสูงทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ปานกลางทิศทางเดียวกัน คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะอาชีพ และด้านสภาพการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ ปันดดา สีสำลี (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ด แพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอยะนิงกา จังหวัดกาญจนบุรี ที่พบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความสัมพันธ์น้อยทิศทางเดียวกัน คือ ด้านเงินเดือน สาเหตุเกิดจากแรงงานต่างด้าว จะได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

โดยที่ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง คือ ด้านลักษณะของการทำงาน เรื่องความรู้สึกภาคภูมิใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เรื่องเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ เรื่องความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องในด้านลักษณะงานกับงานวิจัยของ วิริยุทธ อนุจิตรอนันต์ (2554) ศึกษาเรื่อง ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค้ำจุน-ปัจจัยจูงใจ) ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์การของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในอุตสาหกรรมประมงทะเล กรณีศึกษา ตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของการทำงานมีอิทธิพลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่มีความเห็นว่า ความสำคัญของการจูงใจอยู่ที่การตอบสนองความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ แม้ว่าองค์การจะจัดสภาพการทำงานที่ดีหรือให้เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการที่ดีเพียงใดก็ตาม หากมิได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ ในความสามารถของตนเอง ความอึดสาในการทำงานจะลดลง การได้รับการยอมรับนับถือจากแรงงานไทย ย่อมส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย สารการ (2557) ศึกษาเรื่อง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยากรณ์แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ไม่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรตามลักษณะการว่าจ้างส่วนใหญ่ คือ ว่าจ้างตามค่าแรงขั้นต่ำและไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นตำแหน่ง ซึ่งปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะอาชีพ และด้านสภาพการทำงาน ไม่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เรื่อง หัวหน้างานแสดงความจริงใจส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา พรหมเพชร (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภอยะนิง จังหวัดสงขลา ที่พบว่า ด้านคุณภาพการบังคับบัญชา เรื่องหัวหน้างานไม่รับฟังความคิดเห็นของแรงงาน ด้านความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา เรื่องไม่ให้ความ

ไว้วางใจกับแรงงาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่ลดลง กล่าวคือ กลุ่มแรงงานต่างด้าว จะมีการทำงานผ่านการสื่อสารร่วมกับผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ ในการรับคำสั่งงาน การสอนงาน ตลอดจน ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ดังนั้น ย่อมส่งผลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะการทำงานและด้านความรับผิดชอบที่ได้รับ เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดคนทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะของการทำงาน มีการแจ้งรายละเอียดงาน กำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ครอบคลุม และสื่อสารให้พนักงานเกิดความรู้อีกภาคภูมิใจ ในลักษณะงานที่ทำ รวมทั้ง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในระดับนโยบาย ด้านการปฏิบัติและสร้างวัฒนธรรมองค์กร สำหรับเป็นหลักการปฏิบัติต่อพนักงานที่มีความหลากหลายให้มีสิทธิเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่ดี อันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับกับเป้าหมาย รวมทั้ง ค่านิยมขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรให้เจริญก้าวหน้า ตลอดจนสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา) ในนิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง แบบเชิงลึก เชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลแบบอื่นๆ อาทิเช่น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ ฯลฯ ตลอดจนการเพิ่มตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นตามลำดับถัดไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมจัดหางาน. ระเบียบกรมจัดหางานว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาจัดสรรจำนวนการว่าจ้าง พ.ศ. 2559 (ฉบับที่ 2). (2559, 24 พฤษภาคม). ระเบียบกรมจัดหางาน. กรมจัดหางาน.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนสามัญ บิสซิเนส อาร์แอนด์ดี.
- ปนัดดา สีสำลี. (2557). แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ไวต้าฟู้ดแพคทอรี่ (1989) จำกัด อำเภอกำแพงแสน จังหวัดกาญจนบุรี. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปรีดา พรหมเพชร. (2554). แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.

- พิสมัย สารการ. (2557). การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนในการพยากรณ์
แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรประยุกต์
มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.
- รุ่งนภา สีทะ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การกับความผูกพันของข้าราชการสำนักงาน
กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วราภรณ์ คำเพชรดี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่อุบลราชธานี.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วีรยุทธ อนุจิตรอนันต์. (2554). ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าเงิน-ปัจจัยจูงใจ) ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของ
องค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในอุตสาหกรรมประมงทะเล กรณีศึกษา ตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2559). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:
http://www.mol.go.th/academician/basic_alien (วันที่ค้นข้อมูล: 1 พฤศจิกายน 2559).
- สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว. (2559, ธันวาคม). สถานการณ์แรงงานต่างด้าว. สำนักงานบริหารแรงงานต่างด้าว
กรมจัดหางาน. 59 (12), 1-2.
- Cronbach L.J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
pp. 202-204.