

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่และความผูกพันของแรงงานต่างด้าว กรณีศึกษา ธุรกิจก่อสร้างในเขตจังหวัดชลบุรี

MOTIVATIONAL FACTORS AFFECTING INTENTION TO STAY AND COMMITMENT OF ALIEN WORKERS : A CASE STUDY OF A CONSTRUCTION FIRM IN CHONBURI PROVINCE

จุฬารรรณ สิงห์เส็ง¹ และชลธิศ ดาราวงษ์²
Julawan Singseng¹ Suwattana Jaroensuk²

¹สังกัด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

²สังกัด หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

Julawan27julawan27@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์งานวิจัยนี้ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับตั้งใจอยู่และความผูกพันของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในบริษัทก่อสร้าง จังหวัดชลบุรี (2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความตั้งใจอยู่ของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในบริษัทก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี จำแนกโดยปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อระดับความผูกพันของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในบริษัทก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ทำงานในบริษัทก่อสร้างใน จังหวัดชลบุรี จำนวน 200 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเลือกเก็บแบบสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์การทดสอบ การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียวและการวิเคราะห์การเส้นถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความตั้งใจอยู่ของแรงงานต่างด้าวที่มีต่อองค์กรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, $SD = 0.73$) ด้านความผูกพันกับองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด($\bar{x} = 4.54$, $SD = 0.78$) (2) ความตั้งใจอยู่กับองค์กรของแรงงานต่างด้าวด้านปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันและความผูกพันของแรงงานต่างด้าวในบริษัทก่อสร้างในบริษัทก่อสร้างในจังหวัดชลบุรีจะมีความแตกต่างกันจำแนกตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน (3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อระดับความผูกพันของแรงงานต่างด้าวในบริษัทก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\beta = 0.28$, $p = 0.00$) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($\beta = 0.26$, $p = 0.00$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\beta = 0.14$, $p = 0.00$) ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ , ความตั้งใจอยู่, ความผูกพันของแรงงานต่างด้าว

Abstract

The research has objectives that are (1). to study the level of intention to stay and commitment of alien workers at a construction firm in Chonburi province (2) to study the level of intention to stay and commitment of alien workers at a construction firm in Chonburi province by personal attributes and (3) to examine the influence of motivational factors effecting commitment of alien workers at a construction firm in

Chonburi province. Samples were 200 alien workers. Questionnaires were distributed for data collection. Statistics for data analysis were frequency, percentage, average mean, and standard deviation. In hypothesis testing, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression were employed.

The result of this research showed that (1) the level of intention to stay and commitment of alien workers was most (\bar{x} = 4.40, SD = 0.73) and commitment to stay was most (\bar{x} = 4.54, SD = 0.78) (2) the level of intention to stay of personal attributes was not different and commitment of alien workers at a construction firm in Chonburi province was different due to personal factors in terms of education, position and monthly income (3) motivational factors affecting commitment of alien workers construction firm in Chonburi province were progressive position (β = 0.28, p = 0.00), followed by the benefits (β = 0.26, p = 0.00), and recognition (β = 0.14, p = 0.00) respectively.

Keywords: motivational factor, intention to stay, commitment alien workers

บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเช่นเดียวกับประเทศอื่นในภูมิภาคเอเชีย โครงสร้างการผลิตเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศ ความต้องการภาคแรงงานจึงเพิ่มมากขึ้น จึงเกิดปัญหาขาดแคลนแรงงาน ผู้ประกอบการจึงหันไปหาแรงงานต่างชาติ ประกอบกับค่าแรงขั้นต่ำที่รัฐบาลกำหนดขึ้นสูงเกินไปสำหรับนายจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับค่าแรงที่จ่ายให้แก่แรงงานต่างด้าว นั้น นายจ้างจึงนิยมจ้างแรงงานต่างด้าวเป็นส่วนใหญ่ นายจ้างสามารถกำหนดค่าจ้างแรงงานได้ทำให้อัตราต้นทุนการผลิตถูกลง สามารถแข่งขันกับผู้ผลิตรายอื่นได้ (ธมน ต้นสงวน, 2551, น.1) กลุ่มนายจ้างมีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากกว่าแรงงานไทย ตำแหน่งงานส่วนใหญ่คือกรรมกร สำหรับค่าจ้างอยู่ในระดับต่ำกว่าแรงงานไทยเกือบครึ่งหนึ่ง ในส่วนความจำเป็นในการใช้แรงงานต่างด้าวนั้นส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากว่าแรงงานกัมพูชามีความขยัน อดทน เพื่อที่จะอยู่รอดในองค์กรนั้นๆ ต่อไป แรงงานไทยส่วนมากจะคิดว่าตัวแรงงานเองมีประสบการณ์และความสามารถดีอยู่แล้ว ดังนั้น แม้จะถูกไล่ออกก็สามารถหางานใหม่ได้ จึงไม่สนใจที่จะพยายามพัฒนาตนเองมากขึ้นไปซึ่งแตกต่างจากแรงงานต่างด้าว (เสกสิทธิ์ คุณศรี, 2539, น. 150-152) จากการศึกษาของ ธีรัฐ ประสึระเตสัง

(2551, หน้า 141) พบว่า แรงงานต่างด้าวได้รับความพึงพอใจมากกว่าแรงงานไทยอันเนื่องมาจาก แรงงานต่างด้าวนั้นจะมีความกระตือรือร้นและมีการพัฒนาทักษะและมีฝีมือที่ดีกว่าแรงงานไทยส่วนหนึ่งมาจากแรงงานต่างด้าวนั้นมาจากกลุ่มคนที่มีทางเลือกในการทำงานที่น้อยกว่าแรงงานไทย

จังหวัดชลบุรีมีพื้นที่ติดกับทะเลและเป็นเมืองอุตสาหกรรมการก่อสร้างที่ต้องการแรงงานในการทำงานจึงเป็นช่องทางให้แรงงานต่างด้าวย้ายถิ่นฐานมาทำงานในจังหวัดชลบุรีและกลายเป็นสมาชิกในหลาย ๆ องค์กร การทำงานร่วมงานกับคนไทยอย่างไรให้ผลงานที่ได้มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคีมีความร่วมมือกัน เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับแรงงานคนไทยเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร แรงงานต่างด้าวมีความคาดหวังในค่าแรงที่สูงขึ้น ต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีความอดทนความขยันในการทำงานมากกว่าและจากหลักฐานของการบอกเล่า แรงงานต่างด้าวสามารถหารายได้รายวันในประเทศไทยมากกว่าที่ทำได้ในประเทศของตนเองถึงหรือสี่เท่า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความตั้งใจและความผูกพันของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในบริษัทก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความตั้งใจของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในบริษัทก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี จำแนกโดย ปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อระดับความผูกพันของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในบริษัทก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความตั้งใจและความผูกพันของแรงงานต่างด้าวแตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานส่งผลต่อความตั้งใจและความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่ทำงานในบริษัทก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี จำนวน 200 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในบริษัทก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี โดยใช้วิธีของยามาเน (Yamane, 1973, pp.886-887) จากจำนวนประชากร 400 คน ซึ่งกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดโครงสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำตอบแบบเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานในประเทศไทย ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 7 ด้าน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

ทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ($IOC \geq 0.5$) ให้ถือว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของพฤติกรรมที่ต้องการวัดได้

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's coefficient of alpha) วิธีนี้เป็นการหาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถามในแต่ละข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายจำนวน 30 ราย ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน	.849
แรงจูงใจด้านความสำเร็จ	.791
แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ	.783
แรงจูงใจด้านความก้าวหน้า	.861
แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน	.862
แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อม	.753
แรงจูงใจด้านผลประโยชน์ตอบแทน	.913
ความตั้งใจอยู่กับองค์กร	.862
ความผูกพันต่อองค์กร	.955

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการทำงานและความตั้งใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในบริษัทก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ทราบถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมวางแผนพัฒนางานทรัพยากรบุคคลพิจารณาปรับปรุงระดับค่าตอบแทนและพัฒนากิจกรรมแรงงานสัมพันธ์

ระหว่างแรงงานคนไทยกับแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา
ในบริษัทก่อสร้างในจังหวัดชลบุรีต่อไป
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

- ปัจจัยส่วนบุคคล**
1. เพศ
 2. อายุ
 3. สถานภาพการสมรส
 4. ตำแหน่งงาน
 5. ประสบการณ์ทำงานในไทย
 6. ระดับการศึกษา
 7. รายได้ต่อเดือน

- แรงจูงใจในการทำงานของแรงงานต่างด้าว**
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
 2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
 3. ด้านการยอมรับนับถือ
 4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
 5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 6. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน(อ้างอิงจาก: ชัยวัฒน์ โอสถอำนาจโชค, 2555)

ตัวแปรตาม

ความตั้งใจอยู่กับองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	104	52.0
	หญิง	96	48.0
	รวม	200	100
2	อายุ		
	ต่ำกว่า 30 ปี	114	57.0
	31- 45 ปี	86	43.0
	รวม	200	100
3	ระดับการศึกษา		
	ประถมศึกษาปีที่ 6	116	58.0
	มัธยมศึกษาปีที่ 3 - 6	84	42.0
	รวม	200	100
4	สถานภาพ		
	โสด	91	45.5
	สมรส	109	54.5
	รวม	200	100
5	ตำแหน่งงาน		
	พนักงานทั่วไป	116	58.0
	หัวหน้างาน	84	42.0
	รวม	200	100
6	ระดับรายได้ต่อเดือน		
	ต่ำกว่า 10,000 บาท	39	19.5
	10,001- 20,000 บาท	63	31.5
	20,001- 30,000 บาท	75	37.5
	30,001 บาทขึ้นไป	23	11.2
	รวม	200	100
7	อายุงาน		
	1 – 12 เดือน	49	24.5
	1 – 3 ปี	151	75.5
	รวม	200	100

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.0 มีช่วงอายุ ต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.0 มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 58.0 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 54.5 ตำแหน่งงานระดับพนักงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 58.0 ระดับรายได้ต่อเดือนที่ 20,001 - 30,000 บาท อายุงาน 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 75.5 ประสบการณ์ทำงานในประเทศไทย 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.5 ดังแสดงในตารางที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน คน	ร้อยละ
8 ประสบการณ์ทำงานในไทย		
ต่ำกว่า 1 ปี	46	23.0
1 – 5 ปี	137	68.5
6 – 10 ปี	17	8.5
รวม	200	100

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่และความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวในบริษัทก่อสร้าง

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ	N = 200		ระดับ ความคิดเห็น
	\bar{X}	SD	
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.53	0.63	มากที่สุด
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.40	0.78	มาก
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.50	0.59	มากที่สุด
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	4.39	0.70	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.49	0.71	มากที่สุด
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.52	0.69	มากที่สุด
7. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	4.33	0.80	มาก
รวม	4.46	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนแรงจูงใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการมากเป็นอันดับหนึ่ง เพราะวาระดับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่เข้ามาทำงานในบริษัทก่อสร้างในจังหวัดชลบุรี ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับบริษัทมากที่สุด

พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, $SD=0.63$) และอันดับที่สอง คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.52$, $SD=0.69$) ซึ่งแรงงานต่างด้าวให้ความสำคัญรองลงมาเพราะถือว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน เช่น เครื่องเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานต้องอยู่ในสภาพดี

สถิติเชิงอนุมาน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า แรงงานที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ อายุงานและประสบการณ์ทำงานในไทย จะมีระดับความตั้งใจอยู่ที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างที่มีความผูกพันที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน โดยแรงงานที่มีการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 3 – 6 มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ช่วยช่าง/หัวหน้างาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานทั่วไป และด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ผู้ที่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรมีของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.26$, $p = 0.00$) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta = 0.21$, $p = 0.00$) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ($\beta = 0.20$, $p = 0.00$) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรสามารถแสดงผลในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมการถดถอยของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งต่อความตั้งใจอยู่

	ค่าสัมประสิทธิ์		ลำดับที่	t	p
B	การถดถอย				
	คะแนนมาตรฐาน (β)				
ค่าคงที่ (Constant)	-0.23	-		-0.98	0.33
1. ด้าน					
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.24	0.21	2	2.77	0.00*
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-0.09	-0.09	6	-1.29	0.20
3. ด้านการยอมรับนับถือ	0.13	0.11	4	1.40	0.17
4. ด้านความก้าวหน้าใน	0.21	0.20	3	3.16	0.00*
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.13	0.12	4	1.67	0.10
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.27	0.26	1	2.66	0.00*
7. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	0.12	0.13	5	1.91	0.06

* $p < .05$, $R^2 = .70$, $R = .83$, $F = 62.42^*$

จากข้อมูลข้างต้นสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ความตั้งใจอยู่โดยรวมจากปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

$$\text{ความตั้งใจอยู่ของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา} = -0.23 + 0.27 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.24 (\text{ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ})$$

จากสมการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรเป็นอันดับที่หนึ่ง ($\beta = .26$, $p = 0.00$) รองลงมาคือปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\beta = .21$, $p = 0.00$) ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ สุปราณี เอกอุ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานคงอยู่กับบริษัท พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนพนักงานมีความพอใจกับค่าตอบแทนในระดับปานกลางแต่จะให้ความพึงพอใจต่อสวัสดิการมากในเรื่อง ค่ารักษาพยาบาล

สำหรับตนเองและครอบครัว สวัสดิการบ้านพักตากอากาศ เรื่องการกู้ยืมเงินเพื่อค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการคลอดบุตรและเงินสะสมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมการถดถอยของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กร

	B	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน	ลำดับที่	t	p
ค่าคงที่ (Constant)	0.92	-		2.70	0.00*
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.00	0.00	6	0.06	0.96
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	-0.16	-0.16	7	-1.62	0.10
3. ด้านการยอมรับนับถือ	0.20	0.14	3	1.33	0.19
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	0.30	0.28	1	3.10	0.00*
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.04	0.04	5	0.40	0.70
6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.19	0.17	4	1.27	0.20
7. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	0.24	0.26	2	2.69	0.00*

* $p < .05$, $R^2 = .44$, $R = .67$, $F = 21.93^*$

จากข้อมูลข้างต้นสามารถนำมาสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ความผูกพันโดยรวมจากปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานดังนี้

$$\text{ความผูกพันของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา} = 0.92 + 0.30 (\text{ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่}) + 0.24 (\text{ด้านผลประโยชน์ตอบแทน})$$

จากสมการพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันกับองค์กรเป็นอันดับที่หนึ่ง ($\beta = .28$, $p = 0.00$) รองลงมาคือปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($\beta = .26$, $p = 0.00$) ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ ยัวร์ตัน ลีละพงศัฒนา (2554) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการในสำนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณี บุญเฝ้า. (2554) ที่แสดงถึงอิทธิพลเชิงบวกของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ปรับตำแหน่งงาน ที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยารักษาโรคแห่งหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะด้านความตั้งใจอยู่ของแรงงานต่างด้าว

1.1 ด้านความต้องการทำงานที่บริษัทนี้ พบว่า ด้านการยอมรับนับถือส่งผลต่อความตั้งใจอยู่กับองค์กรที่นอกเหนือจากการจ้างด้วยรายได้หรือผลตอบแทนเพียงอย่างเดียวของแรงงานต่างด้าว

1.2 การทำงานเพื่อสะสมประสบการณ์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ของแรงงานมากที่สุดและด้านความสำเร็จในการทำงานนั้นส่งผลต่อความตั้งใจอยู่น้อยที่สุด องค์กรสามารถสำรวจความคิดเห็นของแรงงานภายในได้ อย่างสม่ำเสมอแล้วนำข้อมูลที่ได้มาเป็นตัวชี้วัดว่าควรปรับปรุงหรือเสริมปัจจัยในด้านใดเพื่อเพิ่มระดับความตั้งใจอยู่กับองค์กรเพื่อเป็นการรักษาแรงงานที่มีมือเอาไว้และทำให้เกิดอัตราการลาออกจากองค์กรของแรงงานลดลงได้

1.3 ความต้องการทำงานที่นี้โดยไม่หางานที่อื่น พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ของแรงงานต่างด้าวมากที่สุด ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อความตั้งใจอยู่ของแรงงานต่างด้าวน้อยที่สุด องค์กรสามารถส่งเสริมแรงงานด้วยการพัฒนาในด้านลักษณะงานหรือหัวหน้างานเพื่อให้แรงงานมีความสุขในการทำงานและเพื่อให้เกิดความรู้สึกตั้งใจและอยากที่จะทำงานที่องค์กรนี้ต่อไป

2. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว

2.1 ด้านความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว จากการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนใหญ่ในด้านต่างๆของปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ยกเว้นค่าเฉลี่ยในด้าน ความสำเร็จในการทำงานและ

ความก้าวหน้าในหน้าที่ มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรที่จะส่งเสริมให้แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ เช่น ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่องานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ จัดอบรมสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและมีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นธรรมชาติในการเลื่อนตำแหน่งงานและด้านผลตอบแทนควรมีการสำรวจค่าตอบแทนและปริมาณงานที่แรงงานได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับสภาพในปัจจุบันหรือไม่

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจอยู่และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในบริษัทก่อสร้างแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษานี้อาจได้ผลที่แตกต่างจากแรงงานชาติอื่นๆ ดังนั้นงานวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาต่อกับแรงงานต่างด้าวจากชาติอื่นๆ เช่น เมียนมาร์ ลาว และเวียดนาม เป็นต้น 2. ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหารคุณลักษณะของหัวหน้างาน การปรับตัวทางสังคมของแรงงานต่างด้าว ความสุขในการทำงานของแรงงานความสัมพันธ์ในการร่วมงานของแรงงานต่างด้าวด้วยกันเอง และควรการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม ข้อมูลที่ได้สามารถแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการนั้น ๆ ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณีย์ ก้อนพิงค์. (2552). ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศิริราช. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกตุณภัส เมธิ์กสิวัฒน์. (2555). ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อ

- งานและองค์การ กับความตั้งใจลาออก
ของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัด
นครราชสีมา, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- จิรวรรณ เณรแยม. (2553). ศึกษา ความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วน
ภูมิภาคเขต 2 (ภาคเหนือ) จังหวัด
พิษณุโลก. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยวัฒน์ โอสถอานวยโชค. (2555). ปัจจัยแรงจูงใจที่
มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา
ด้านระบบคอมพิวเตอร์ กรณีศึกษา
พนักงานบริษัทที่ปรึกษาด้านระบบ
คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- จิตติกร พุกพูน. (2550). ความพึงพอใจของนักกีฬา
ทีมชาติไทยที่มีต่อค่าตอบแทนและ
สวัสดิการที่ได้รับจากการกีฬาแห่ง
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนคริน
ทรวิโรฒ.
- ธัญญาภรณ์ เต็งน้อย. (2556). ความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากร วิทยาลัย
อาชีวศึกษาดุสิตพัฒนชยการ. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยอาชีวศึกษาดุสิตพัฒนชย
การ.
- ปรีดา พรหมเพชร. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน
ของแรงงานต่างด้าวในโรงงาน
อุตสาหกรรม บริษัทสยามอินเตอร์
เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด อำเภอกะเจนะ
จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ปรินญา
ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อ
- พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย
ทักษิณ.
- พิสมัย สารการ. (2559). การได้รับการยอมรับจาก
เพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจต่อ
ค่าตอบแทนในการพยากรณ์แรงจูงใจ
ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาว
พม่าในกรุงเทพมหานคร. สุทธิปริทัศน์ ปี
ที่ 30 ฉบับที่ 93 มกราคม – มีนาคม 2559
วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญา สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะ
ศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ยุวรัตน์ ลีละพงศ์วัฒนา. (2554). ปัจจัยจูงใจกับ
ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อระดับความ
ผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในสำนักงาน
- วรรณิ บุญเผ่า. (2554). ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ
ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ
บุคลากรในองค์กรธุรกิจเวชภัณฑ์ยา
รักษาโรคแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ.
กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินท
สุปราณี เอกอุ. (2550). การคงอยู่ของพนักงาน
โรงพยาบาลธนบุรี จำกัด (มหาชน). สาร
นิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและ
สวัสดิการมหาบัณฑิตคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์วิโรฒ.