

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานต่างชาติ
กรณีศึกษา: โรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
MOTIVATION TO WORK THAT AFFECTS THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AMONG THE FOREIGN WORKERS: A CASE STUDY OF THE INTEGRATED
FACTORY OF FOOD IN SAMUT PRAKAN PROVINCE

ฐิติรัตน์ มีมาก¹รติกร บุญสวาท²
สุภาวดี เสาวคนธ์³, พุทธรักษา วินัยกุลพงศ์⁴

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานต่างชาติโรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิตโรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจร ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 302 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ และรายได้ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้าน

สิ่งค่าจูงและด้านสิ่งกระตุ้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิตโรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจร ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอภิปรายความแปรปรวนได้ถึงร้อยละ 79.50

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร แรงงานต่างชาติ

Abstract

The purpose of this research was to study the motivation to work that affects the organizational commitment among the foreign workers working in the integrated factory of food in Samut Prakan Province. Questionnaires were used to collect data. The sample group was 302

¹รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

²อาจารย์พิเศษสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

³Production Supervisor บริษัทผลิตอาหารแบบครบวงจร

⁴ครูสอนวิชาภาษาจีนเพื่อธุรกิจ ฝ่ายต่างประเทศ โรงเรียนสารสาสน์วิเทศธนบุรี

foreign workers who work in the production lines in the integrated factory of food. Data were analyzed by using statistical package such as frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation, coefficient, and multiple regression.

The results showed: 1) foreign workers who work in the production lines have the motivation to work and have the organizational commitment, overall is at a high level. 2) foreign workers working in production lines with different personal factors in terms of sex, age, and income, have different organizational commitments and 3) motivation to work in the aspect of supporting and stimulating effect to the organizational commitment among the foreign workers working in the production line of the integrated factory of food in Samut Prakan Province with statistical significance at the level of 0.05, the accuracy of calculation is 79.50 percent

Keywords: Motivation, Organizational Commitment, Foreign Workers

บทนำ

การประกอบธุรกิจทั้งในและต่าง ประเทศ ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจบริการ ธุรกิจพาณิชย์ กรรม หรือ ธุรกิจอุตสาหกรรมก็ตาม จำเป็นจะต้องคำนึงถึง

ผลได้ผลเสีย อีกทั้งการดำเนินงานยังเต็มไปด้วยการแข่งขันในทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพของสินค้าและบริการ การโฆษณาประชาสัมพันธ์ กลยุทธ์การตลาด การบริหารจัดการ รวมไปถึงการควบคุมต้นทุนการผลิตและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ปัญหาที่ต้องประสบกันมาทุกยุคทุกสมัย ก็คือการทำงานของคนในองค์กร ซึ่งจัดเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าขององค์กร ธุรกิจจะต้องทำอย่างไรที่จะให้ทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นทำงานเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพดีที่สุด และด้วยปริมาณมากที่สุด การเสริมสร้างให้คนทำงานได้เป็นอย่างดีนั้น นอกจากเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพแล้วยังเน้นบรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติมีความสุขความพอใจ และเต็มใจลงทุนลงแรง ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีพลังในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและมีผลงานเพิ่มขึ้น (บุญมัน ธนาศุภวัฒน์, 2553) เพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สังคมไทยในปัจจุบันนี้ประสบปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการ เนื่องจากค่าจ้างอยู่ในอัตราที่ค่อนข้างต่ำกว่าการจ้างแรงงานในไทย การเคลื่อนไหลของแรงงานต่างด้าวอาศัยการแฝงตัวเข้ามาบริเวณรอยต่อของแดนไทยกัมพูชา เมียนมาร์ และลาว ดังนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นต้องดูแลและมีมาตรการสำหรับการดูแลเพื่อให้การจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ปรากฏการณ์การใช้แรงงานข้ามชาติ สะท้อนความเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ การเมืองและการสื่อสารในสังคมโลกที่เพิ่มมากขึ้น เป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานต้องการเข้ามาแสวงหางาน สำหรับสังคมไทยแรงงานที่เข้ามามีบทบาทที่ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านสังคม การเมือง ก่อให้เกิดการแย่งงานมากยิ่งขึ้น ได้แก่ แรงงานสัญชาติ

เมียนมาร์ แรงผลักดันสำคัญที่ทำให้ประชากรของเมียนมาร์ มีความต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย คือปัญหาทางด้านการเมืองซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ประชาชนต้องอดอยากยากแค้น ความไม่ปลอดภัยในการดำรงชีวิต ประกอบกับไทยยังขาดแคลนแรงงานในภาคการผลิต และภาคอุตสาหกรรม จึงเป็นโอกาสที่ชาวเมียนมา จะเข้ามามีบทบาทในเรื่องการค้าแรงงานมากยิ่งขึ้น (คำรบ ปัญญาแก้ว และคณะ, 2551) ในอดีตที่ผ่านมา การลักลอบเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าวมีจำนวนมากจนส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองระหว่างประเทศ โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นแรงงานข้ามชาติระดับล่างที่มาจากประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา โดยในปี พ.ศ. 2558 มีแรงงานต่างด้าวที่ได้ขึ้นทะเบียนแรงงานอย่างถูกกฎหมาย มีมากถึง 2.5 ล้านคน เป็นกลุ่มที่เข้ามาอย่างถูกกฎหมาย 1.5 ล้านคน และในขณะเดียวกันก็ยังมีแรงงานข้ามชาติกลุ่มที่ลักลอบเข้ามาทำงานอย่างผิดกฎหมายมากกว่า 1.0 ล้านคน ไม่ว่าจะเป็นประเทศเมียนมา ลาว และกัมพูชา รวมไปถึงเวียดนาม ทั้งนี้จำนวนแรงงานดังกล่าวไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน เพราะบางกรณีอาจเข้าเมืองมาผิดกฎหมาย บางกรณีอาจเข้าเมืองมาถูกต้องตามกฎหมาย แต่มีการลักลอบทำงานในประเทศ หรือบางกรณีอาจประกอบอาชีพมิชอบ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวมิได้ปรากฏอยู่ในทะเบียนแรงงานข้ามชาติอย่างชัดเจน (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2558) และจากข้อมูลของกรมจัดหางาน เมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562 คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั่วราชอาณาจักรไทย มีจำนวนทั้งสิ้น 2,095,550 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2562)

จังหวัดสมุทรปราการมีประชากรแฝง ประมาณ

1.1 ล้านคนเศษ และแรงงานข้ามชาติประมาณ 200,000 คน ซึ่งประชากร เหล่านี้จะขาดความรู้สึกรู้สึกในการเป็นเจ้าของบ้านที่จะร่วมกันพัฒนาพื้นที่และดำรงรักษาไว้ซึ่งอัตลักษณ์ที่งดงามเพื่อให้เป็นเสน่ห์ ของเมืองสำหรับแขกผู้มาเยือน และขาดความร่วมมือในการพัฒนาจังหวัด ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคม อาชญากรรม ยาเสพติด และสิ่งแวดล้อม เพิ่มขึ้น อีกทั้งยังเพิ่มภาระด้านการบริการด้านสุขอนามัย การศึกษา สาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการบริการศาสนสถาน (สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2562)

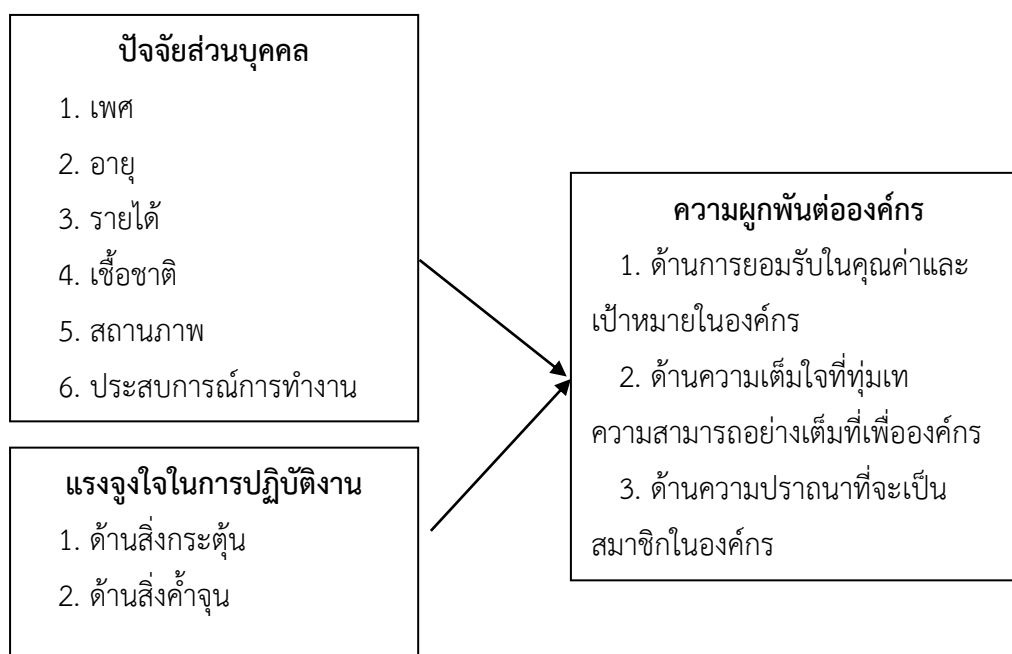
ซึ่งประเทศสหรัฐอเมริกาและสหภาพยุโรปได้นำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขให้ผู้ผลิตต้องปฏิบัติตาม หากไม่สามารถกระทำได้อาจถูกยกเลิกสัญญาการค้า หรือการกีดกันทางการค้า ถ้าเห็นว่าประเทศคู่ค้ามีการบังคับใช้แรงงานเด็ก สตรี ตลอดจนการค้ามนุษย์ซึ่งแสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานยังไม่ได้พอกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีส่วนได้เสียคือภาครัฐต้องส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้ผลิตหรือ ผู้ประกอบการเกิดความสำนึก และผู้ใช้แรงงานให้ความร่วมมือปฏิบัติตามกฎหมายด้วยนโยบายและกลไกที่สามารถตอบสนองและยืดหยุ่นอย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกัน บนข้อดีที่ผู้ประกอบการสามารถลดความสูญเสียในสินทรัพย์การผลิตมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แรงงานเกิดความมั่นใจและรักองค์กรมากขึ้น ผู้ใช้แรงงานเองก็ได้รับความปลอดภัยจากอุบัติเหตุในการทำงาน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีขึ้น ลดการบาดเจ็บ สูญเสียชีวิต ส่วนภาครัฐเองจะได้รับผลทางด้านภาษี ลดการสูญเสียงบประมาณ ก่อให้เกิดการกระจายรายได้ และความมั่นคงของประเทศ

โดยส่วนรวมเมื่อ แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (จำรัส อึ้งศรีวงษ์, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธูปการต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรจะได้รับ ประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิต
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิต
3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิต ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิตโรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐาน

1. แรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการ ผลิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิตในโรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้กับแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิตในโรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และ

2. เพื่อนำไปพัฒนาองค์กรและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิตในโรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factors Theory) ซึ่ง เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากผลการวิจัยของ Herzberg (1959) ซึ่งสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นแตกต่างกัน การที่บุคคลมีความพอใจในการทำงานนั้นไม่ได้หมายความว่าเขาดำเนินการงานนั้นแตกต่างไป ความพอใจในการทำงานจะมีผลให้บุคคลทำงานโดยไม่คิดจะลาออกหรือนัดหยุดงาน แต่แรงจูงใจในการทำงานจะทำให้บุคคลทำงานด้วยความมีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่

เกี่ยวข้องกับความต้องการและพฤติกรรมของบุคคลมี 2 ประเภทคือ 1) ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motiv-ation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูง ใจในการทำงานในระดับสูงทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน และ 2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยค้ำจุนประกอบ ด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับ บัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัท และการบริหารเงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการณ์ของการทำงาน การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชาและความมั่นคงในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งกล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป็นการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ

สติปัญญาในการทำงานที่ดี ใ้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงานอย่างแน่วแน่ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ โดยไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าก่อให้เกิดผลประโยชน์ ในฐานะที่บุคลากรเป็นกำลังสำคัญขององค์กร จึงจำเป็นต้องหาหนทางส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บข้อมูล ด้วยวิธีการ

แจกแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิตโรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,219 คน (ฝ่ายบุคคล, 2561) ขนาดตัวอย่าง (Sample Size) คือ แรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานในโรงงาน จำนวน 302 คน โดยผู้วิจัยคิดคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยวิธีการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ซึ่งได้กำหนดความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 และมีการแจกแจงปกติ

เครื่องมือ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเนื้อหาของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน เชื้อชาติ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแรงงานต่างชาติ ประกอบด้วย 1) ด้านสิ่งกระตุ้น 2) ด้านสิ่งค่าจูง และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานต่างชาติ ประกอบด้วย 1) ด้านการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายในองค์กร 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และ 3) ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed End) มีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามมาตรวัดแบบ Likert Scales โดยผู้วิจัย ได้นำมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอรายงานในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้ (1) การหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจ สอบได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 (2) การหาความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับพนักงานแรงงานต่างชาตินที่ปฏิบัติงานสายการผลิต ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อทำการหาข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นในแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Coefficient Alpha ได้ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 0.84 และความผูกพันต่อองค์กร 0.89 ซึ่งสูงกว่า 0.7 (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ชี้ให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบ สอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองกับพนักงานแรงงานต่างชาตินที่ปฏิบัติงานสายการผลิตโรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้ครบตามจำนวน 301 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีการหาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลแบบ สอบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. การวิเคราะห์โดยใช้ Correlation Coefficient ในการทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้ค่า Tolerance ที่มีค่าไม่น้อยกว่า 0.10 และ VIF ซึ่งค่า VIF ที่ได้ต้องมีค่าไม่เกิน 10 จะแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006; กัลยา วาณิชยบัญชา, 2557)

4. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y_t = C_1 + B_1X_1 + B_2X_2$$

โดยที่

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C	แทน	ค่าคงที่
N	แทน	จำนวน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
B_1, B_2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

R^2_{adj} แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของการกำหนด
ที่ปรับแล้ว

Std. Error แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

S.E._{est} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
การพยากรณ์

X_t แทน ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

X_1 แทน ด้านสิ่งกระตุ้น

X_2 แทน ด้านสิ่งค้าจุน

Y_t แทน ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิจัย

จากการวิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. พนักงานแรงงานต่างชาติดังที่ปฏิบัติงานสายการผลิต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานแรงงานต่างชาติดังที่ปฏิบัติงานในด้านสิ่งค้าจุนอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ด้านสิ่งกระตุ้น

2. พนักงานแรงงานต่างชาติดังที่ปฏิบัติงานสายการผลิต มีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานแรงงานต่างชาติดังที่ปฏิบัติงานด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายในองค์กร ส่วนด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3. พนักงานแรงงานต่างชาติดังที่ปฏิบัติงานสายการผลิต ที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันทั้ง 3 ด้าน พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรแตกต่าง

กัน และพนักงานที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเชื้อชาติ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. เนื่องจากการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการถดถอยพหุ และข้อจำกัดข้อหนึ่งในการใช้เทคนิคนี้คือ ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องมีความสัมพันธ์กันไม่สูงเกินไป คือมีค่าต่ำกว่า 0.80 (Hair et al., 2010) ซึ่งพบว่าตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กันไม่สูงเกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการทดสอบ Multicollinearity ปรากฏว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีค่า 0.211 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.10 และค่า VIF ของตัวแปรอิสระแต่ละด้านมีค่า 4.739 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 ดังตารางที่ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่ถึงขั้นที่จะก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity (Black, 2006; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) ดังตารางที่ 1 ดังนั้นจึงสามารถใช้ทั้งหมดนำไปวิเคราะห์สถิติที่ต้องการได้

5. การทดสอบสมมติฐานที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างชาติดังที่ปฏิบัติงานสายการผลิตโรงงานผลิตอาหารครบวงจรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการโดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐาน ปรากฏดังตารางที่ 2

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Enter Regression) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสิ่งค้าจุน (X_2) (Beta = 0.479) ด้าน สิ่ง กระตุ้น (X_1) (Beta

=0.439) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิต โรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยส่งผลถึงร้อยละ 79.50 ($R^2=0.795$) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ $S.E._{est}=0.534$ ซึ่งสามารถนำมาเขียนสมการได้ดังนี้

$$Y_t = 2.417 + 0.479X_2 + 0.439X_1$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิต ภาพรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานแรงงานต่างชาติมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านสิ่งค่าจูน และด้านสิ่งกระตุ้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิตินพงศ์ และ ประสพชัย พสุนนท์ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณี ศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ซึ่งพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งกระตุ้นภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบริษัทมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนดได้ และมีความพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในระดับสูงทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ

พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสิ่งค่าจูนภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบริษัทให้หัวหน้างานมอบหมายงานให้พนักงานรับผิดชอบงานอย่างเสมอภาคจึงทำให้พนักงานมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่า ปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกัน

ตารางที่ 1 ผลการตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	X_1	X_2	Tolerance
$\bar{X}$	3.89	3.94	
S.D.	1.18	1.26	
X_1	-	0.788**	0.211
X_2	-	-	0.211

**มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

ตารางที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานต่างชาติ โรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจร

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	B	Std.Error	Beta	t	P-value
1	ด้านสิ่งค่าจุน (X_2)	0.446	0.053	0.479	8.393*	0.000
2	ด้านสิ่งกระตุ้น (X_1)	0.437	0.057	0.439	7.702*	0.000

n=302, Constant=2.417, R=0.892, $R^2=0.795$, $R^2_{adj}=0.794$, S.E._{est}=0.534, F=579.514

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ ปัจจัยค่าจุนได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน นโยบายของบริษัท และการบริหารเงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการณ์ของการทำงาน การควบคุมดูแลหรือการบังคับบัญชา และความมั่นคงในงาน

2. พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิต ภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ด้านการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายในองค์กรในระดับมาก ส่วนด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติรัตน์ มีมาก และคณะ (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ.เอส.อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าพนักงานของบริษัท เจ.เอส.อุตสาหกรรม จำกัด ภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรด้านยอมรับในคุณค่าและเป้าหมาย

ในองค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ในระดับมาก ส่วนด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เช่นกัน

พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิต มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายในองค์กร โดยพนักงานมีความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและจะพูดถึงบริษัทในเรื่องที่ดีด้วยความภูมิใจ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรนั้น เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายงานก็จะทุ่มเทการทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด และพนักงานมีความเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาทุกครั้งที่บริษัทต้องการ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร พนักงานมีความภูมิใจที่ได้ก้าวมาเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และมีความภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1977) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้

ประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่งอีกด้วย

3. พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิต ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และรายได้ที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแรงงานต่างชาติมาทำงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในวัยทำงาน มาทำงานก็เพื่อหวังค่าจ้างแรงงานที่สูง จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ แสงเพชร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านสิ่งค่าจุน และด้านสิ่งกระตุ้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานสายการผลิตโรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เพราะ เมื่อแรงงานต่างชาติมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะเกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจและกระตุ้นให้แรงงานต่างชาติปฏิบัติหน้าที่ของตนเองจนสุดความสามารถให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ แสงเพชร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติ งานที่

ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแรงงานต่างชาติ กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยขอเสนอแนะผลที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติ งานสายการผลิต มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านสิ่งกระตุ้นและด้านสิ่งค่าจุน นอกจากนั้นยังมีความสัมพันธ์และส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ยังมีบางข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำกว่าข้ออื่นๆ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้ 1) ด้านสิ่งกระตุ้น บริษัทควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานแรงงานต่างชาติ โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานแรงงานต่างชาติที่มีผลงานดีเด่นเพื่อให้เขาได้ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทำงานด้วยความรักและความรับผิดชอบ นอกจากนั้นควรรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงานแรงงานต่างชาติ เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากบริษัท 2) ด้านสิ่งค่าจุน บริษัทควรมีการสร้าง ความมั่นคงในหน้าที่ให้กับพนักงานแรงงานต่างชาติ มีการปรับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติ งานให้มีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นเรื่องความปลอดภัยให้มากขึ้น

2. พนักงานแรงงานต่างชาติที่ปฏิบัติ งานในสายการผลิต มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรและด้านการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายในองค์กร ส่วนด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กรมีในระดับปานกลาง ซึ่งยังมีบางข้อคำถามที่ได้คะแนนต่ำกว่าข้ออื่นๆ เพื่อให้

พนักงานของบริษัทที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น บริษัทควรปฏิบัติดังนี้ 1) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร บริษัทควรให้พนักงานแรงงานต่างชาติมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานหรือมีส่วนร่วมในโครงการต่างๆ ที่ได้จัดขึ้น สร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกละเอียดในการทำงานและมุ่งมั่นทำงานด้วยความรักและความรับผิดชอบ 2) ด้านการยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายในองค์กร บริษัทควรมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร เช่น ให้การดูแลพนักงานแรงงานต่างชาติที่รับเข้ามาใหม่ ดูแลเรื่องการแต่ง

กาย การให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อให้เขายอมรับวัฒนธรรมการทำงานของบริษัท 3) ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร บริษัทควรกำหนดผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงานแรงงานต่างชาติ ส่งเสริมความก้าวหน้า โดยพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งงาน นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเป็นธรรม จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานแรงงานต่างชาติเข้าร่วมและให้เขารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับนโยบายของบริษัทโดยไม่คิดเปลี่ยนงาน

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- คำรบ ปัญญาแก้ว และคณะ. (2551). *กรมการพัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย (ศึกษาเฉพาะกรณีพม่า ลาว กัมพูชา)* (รายงานการศึกษา กลุ่มวิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน). กรุงเทพฯ: สำนักงานสถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- จรัส อังศรีวงษ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 16 (1).
- จิตติรัตน์ มีมาก, เซาว์ เต็มรักษ์, และ วิภาภรณ์ เกียรติอำนาจ. (2559). *ผลกระทบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ.เอส.อุตสาหกรรม จำกัด*. ในการประชุมสัมมนาทางวิชาการครั้งที่ 3 เครือข่ายประชาชื่นร่วมกับ Guang Dong University of Foreign Studies ประเทศจีน ณ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาเขตรังสิต.
- ฝ่ายบุคคล. (2561). *จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานสายการผลิต*. สมุทรปราการ: โรงงาน ผลิตอาหารแบบครบวงจรแห่งหนึ่ง.
- สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2562). *รายงานประจำปี 2561*. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2562, จาก <https://www.samutprakan.go.th/>
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2562). *สถิติการทำงานของคนต่างด้าว ประจำเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562*. ฝ่ายสารสนเทศ กลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2562, จาก <https://www.doe.go.th/>

- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2559). ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพและปริมณฑล (ปริญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- บุญมัน ธนาสุภวัฒน์. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2558). ย้อนมองสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในรอบปี 2558. กรุงเทพฯ: รัฐสภาสาร.
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์, และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ตเอ็กสเพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/75672>
- Black, K. (2006). *Business statistics for contemporary decision making* (4th ed). New York: John Wiley & Sons.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Satana, Monica, alifornia: Goodyear Publishing Company.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An introductory analysis*. New York: Harper & Row.