

51730760: สาขาวิชา: บริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร; บธ.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจ้าง-ปัจจัยจิตใจ)/ ระดับความผูกพันขององค์กร/  
แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา

วิทยุทธ อนุจิตรอนันต์: ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจ้าง-ปัจจัยจิตใจ) ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในอุตสาหกรรมประมงทะเล กรณีศึกษา ตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง (THE INFLUENCE OF TWO FACTOR THEORY ON THE CAMBODIAN MIGRANT WORKERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF FISHERY INDUSTRY: A CASE STUDY OF PAKNAM SUBDISTRICT IN RAYONG) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สันติธร ภูริภักดี, Ph.D. 110 หน้า, ปี พ.ศ. 2554.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจ้าง-ปัจจัยจิตใจ) ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในอุตสาหกรรมประมงทะเล กรณีศึกษา ตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง ซึ่งประชากรที่ศึกษา คือ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของแรงงานกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ ร้อยละ 95

ผลการวิจัย พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้ความสำคัญระดับสูงกับปัจจัยค่าจ้าง ในภาพรวมทุก ๆ ด้าน โดยพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้ความสำคัญในระดับสูงในทุกด้าน ซึ่งด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา เป็นด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็นอันดับสุดท้าย และให้ความสำคัญระดับสูงกับปัจจัยจิตใจในภาพรวมทุก ๆ ด้านเช่นกัน โดยพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้ความสำคัญในระดับสูงในทุกด้าน ซึ่งด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยรองลงมา เป็นด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันขององค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา คือ ตัวแปร ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน

51730760: MAJOR: BUSINESS ADMINISTRATOR FOR EXECUTIVE; M.B.A  
(BUSINESS ADMINISTRATOR FOR EXECUTIVE)

KEYWORDS: TWO FACTOR THEORY (MOTIVATION FACTORS-HYGIENE FACTORS)/  
LEVEL OF ORGANIZATION COMMITMENT/ CAMBODIAN MIGRANT  
WORKERS

WEERAYUT ANUJIT-ANAN: THE INFLUENCE OF TWO FACTOR THEORY  
ON THE CAMBODIAN MIGRANT WORKERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF  
FISHERY INDUSTRY: A CASE STUDY OF PAKNAM SUBDISTRICT IN RAYONG.

ADVISOR: SANTITORN PURIPAKDEE, Ph.D. 110 p. 2011.

The research aimed to study to what extent the two factor theory influenced Cambodian migrant workers' organizational commitment in fishery industry. This was a case study in Paknam Subdistrict in Rayong. The population consisted of 400 Cambodian migrant workers in Paknam Subdistrict in Rayong. The data analysis of general personal data was done through percentage, mean, standard deviation, and the analysis of Multiple Linear Regression with the specified reliability of 95%.

The findings revealed that in overall the Cambodian migrant workers put an emphasis on every attributes of hygiene factors at very high level. When considering each attribute, the researcher found out those interpersonal relations with peers was the highest and next were policy and administration, supervision technical, working condition, salary and welfare, and recognition consecutively. To hygiene factors, Cambodian migrant workers put an emphasis on all attributes at high level. When considering each attribute, the achievement was at the very high level. Next were advancement, recognition, responsibilities, and type of work consecutively. The variables which could predict the level of organizational commitment of Cambodian migrant workers of fishery industry in Paknam Subdistrict of Rayong were policy and administration, salary and welfare, interpersonal relation with peers, achievement, and work type.

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของทฤษฎีสองปัจจัย ที่มีผลต่อระดับความผูกพันขององค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในอุตสาหกรรมประมง กรณีศึกษา ตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค้ำจุน-ปัจจัยจูงใจ) ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในอุตสาหกรรมประมงทะเล กรณีศึกษา ตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีพรรณนาด้วยวิธีสำรวจ (Survey Research Method) โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการให้กลุ่มตัวอย่างของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ตอบแบบสอบถาม โดยประชากรเป้าหมายที่ใช้ คือ แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในอุตสาหกรรมประมงทะเล เขตตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง จำนวน 2,207 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 2,207 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 338 คน ซึ่งในการเก็บตัวอย่างจริงใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน เพื่อสำรองความครบถ้วน โดยแจกแบบสอบถามในช่วงวันที่ 1-30 กันยายน พ.ศ. 2553 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS PC Window Version 11.5 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มคำถามในส่วนของปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อระดับความผูกพันขององค์กรเท่ากับ 0.74 และค่าความเชื่อมั่นของปัจจัยจูงใจมีผลต่อระดับความผูกพันขององค์กรเท่ากับ 0.66 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญ of ปัจจัยค้ำจุน การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ใช้สถิติแบบร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค้ำจุน-ปัจจัยจูงใจ) ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในอุตสาหกรรมประมงทะเล กรณีศึกษา ตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง

### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญในด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่าแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้ความสำคัญระดับสูงกับปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม โดยพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า

แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้ความสำคัญในระดับสูงในทุกด้าน ซึ่งด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย

สำหรับระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้างในแต่ละด้านของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในประเด็นย่อย โดยสรุปผลได้ดังนี้ โดยรวมแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้ความสำคัญมากกับปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายและการบริหารงาน ให้ความสำคัญสูงกับปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ให้ความสำคัญมากกับปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการทำงาน ให้ความสำคัญมากกับปัจจัยค่าจ้างด้านสภาพการทำงาน ให้ความสำคัญมากกับปัจจัยค่าจ้างด้านปกครองบังคับบัญชา ให้ความสำคัญมากกับปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญในด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวม พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญระดับสูง โดยพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้ความสำคัญในระดับสูงในทุกด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยรองลงมาเป็นด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สำหรับระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในแต่ละด้านของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในประเด็นย่อย สรุปผลได้ดังนี้ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้ความสำคัญมากกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญมากกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า ให้ความสำคัญมากกับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ให้ความสำคัญมากกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันขององค์กร พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากกับระดับความผูกพันเนื่องจากอารมณ์ขององค์กร ในภาพรวม ในข้อคำถามในองค์กรนี้ทำให้ท่านรักงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อคำถามองค์กรนี้ทำให้ท่านภาคภูมิใจเมื่อกล่าวถึงกับบุคคลภายนอก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในข้อคำถามองค์กรนี้เป็นทางเลือกที่ดีในการทำงานต่อไปในอนาคต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อคำถามองค์กรนี้มีการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้ท่านทำงานต่อไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญมากกับระดับความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคมขององค์กรในภาพรวม ในข้อคำถาม องค์กรนี้มีข้อผูกมัดทางใจกับท่านทำให้ต้องทุ่มเททำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อคำถาม องค์กรนี้ทำให้ท่านมีความคิดว่าต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด แม้ว่าจะไม่ชอบก็ตามมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยการคัดเลือกวิธี Enter ระหว่างทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจ้าง-ปัจจัยจิตใจ) กับระดับความผูกพันขององค์กร**

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยค่าจ้างมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) มีค่า R เท่ากับ 0.353 และค่า R Square เท่ากับ 0.124 แสดงว่าระดับความผูกพันขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปตามการเพิ่มขึ้นของปัจจัยค่าจ้างแต่ละด้าน โดยปัจจัยค่าจ้างสามารถอธิบายความผันแปรของระดับความผูกพันขององค์กร ได้ร้อยละ 11.8 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.244 และพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร โดยเรียงลำดับดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ( $X_1$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ระดับความผูกพันขององค์กร เพิ่มขึ้น 0.111 หน่วย
2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ( $X_2$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ระดับความผูกพันขององค์กร เพิ่มขึ้น 0.104 หน่วย
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $X_6$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ระดับความผูกพันขององค์กร เพิ่มขึ้น 0.094 หน่วย

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบเส้นตรงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) มีค่า R เท่ากับ 0.399 และค่า R Square เท่ากับ 0.159 แสดงว่าระดับความผูกพันขององค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปตามการเพิ่มขึ้นของปัจจัยจิตใจแต่ละด้าน โดยปัจจัยจิตใจสามารถอธิบายความผันแปรของระดับความผูกพันขององค์กร ได้ร้อยละ 15.5 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.239 และพิจารณาเป็นรายด้านของปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร โดยเรียงลำดับดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ( $X_7$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ระดับความผูกพันขององค์กร เพิ่มขึ้น 0.186 หน่วย
2. ด้านลักษณะของงาน ( $X_{11}$ ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ระดับความผูกพันขององค์กร เพิ่มขึ้น 0.148 หน่วย

## อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลระหว่างปัจจัยค่าจ้าง-ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในอุตสาหกรรมประมงทะเล กรณีศึกษา ตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาตัวแปรปัจจัยค่าจ้าง ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา พบว่า มีตัวแปรปัจจัยค่าจ้าง 3 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก หมายความว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม กล่าวคือ เมื่อค่าของตัวพยากรณ์เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นด้วย และมี 2 ตัวแปร ที่ไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครอง ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาได้ดี เนื่องจากแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของนโยบายและการบริหารงาน ในระดับมาก ซึ่งจำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารงาน เป็นรายชื่อคำถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ลงคะแนนว่ามีความสำคัญมากในทุกข้อคำถาม นโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับและวิธีปฏิบัติงาน (277 คะแนน) รองลงมา เป็นข้อคำถามที่มีความชัดเจนในการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ (340 คะแนน) ข้อคำถามเรื่องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติงาน (253 คะแนน) วิธีมอบหมายงานให้ปฏิบัติที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (237 คะแนน) ชื่อเสียงและภาพพจน์ของสถานประกอบการ (163 คะแนน) ตามลำดับ แสดงว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเห็นว่านโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับและวิธีปฏิบัติงานของสถานประกอบการ การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งจะทำให้แรงงานทุกคนตั้งใจที่จะทำงาน ทำงานได้อย่างสบายใจ งานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพและก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตรงกับทฤษฎีสองปัจจัยแต่อย่างไรก็ตาม ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร อารีรักษ์ (2549) ที่กล่าวว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

1.2 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีความคิดเห็น

เกี่ยวกับความสำคัญของเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับมาก ซึ่งจำแนกตามด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นรายชื่อคำถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ลงคะแนนว่ามีความสำคัญมากที่สุด ในข้อคำถามเงินช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (160 คะแนน) ส่วนในข้อคำถามอื่น ๆ ลงคะแนนว่า มีความสำคัญปานกลาง โดยในข้อคำถามค่าตอบแทนที่ได้รับ (198 คะแนน) รองลงมา ข้อคำถามด้านสวัสดิการอื่น ๆ (184 คะแนน) แสดงว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาให้ความสำคัญกับเงินช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและผลตอบแทนที่ได้รับ ถ้าได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจหรือสวัสดิการที่ดี ก็จะไม่ย้ายสถานที่ประกอบการและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตรงกับทฤษฎีสองปัจจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร อารีรักษ์ (2549) ที่กล่าวว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านเงินเดือน

1.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร และ ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาส่วนใหญ่ มักจะเปลี่ยนสถานที่ทำงานไปเรื่อย ๆ โดยสาเหตุหลักส่วนใหญ่มาจากการหนีเจ้าหน้าที่

1.4 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร และ ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย เนื่องจากอุตสาหกรรมประมงทะเลเป็นงานที่เสี่ยง ต้องทำงานกลางทะเล เป็นระยะเวลาหลายวัน จึงทำให้บางครั้งแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย เมื่อเทียบกับอาชีพบนฝั่ง

1.5 ด้านการปกครอง พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร และ ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย เนื่องจากในอุตสาหกรรมประมงทะเลจะมีผู้บังคับบัญชา คือ ใต้เรือ ซึ่งใต้เรือจะไม่เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงความคิดเห็น เช่น แรงงานต่างด้าวบอกได้ว่า ตำแหน่งที่ใต้เรือให้วางอวน ไม่มีปลา ใต้ก็ไม่รับฟังความคิดเห็น ความผูกพันระหว่างผู้บังคับบัญชากับแรงงานต่างด้าวจึงไม่มี

1.6 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ในระดับมาก ซึ่งจำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นรายชื่อคำถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ลงคะแนนว่ามีความสำคัญมาก ในข้อคำถามมีการช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน (240 คะแนน) รองลงมา ข้อคำถามความรักใคร่สนิทสนมเป็นส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน (163 คะแนน) แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีความต้องการ การช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น สามารถทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และเกิดความรักใคร่สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ซึ่งตรงกับทฤษฎีสองปัจจัย แต่อย่างไรก็ตาม ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร อารีรักษ์ (2549) ที่กล่าวว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2. จากการศึกษาตัวแปรปัจจัยเชิงจิตที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา พบว่า มีตัวแปรปัจจัยเชิงจิต 2 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะของงาน ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวก หมายความว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรตาม กล่าวคือ เมื่อค่าของตัวพยากรณ์เพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มขึ้นด้วย และมี 3 ตัวแปร ที่ไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความสำเร็จของงานในระดับมาก ซึ่งจำแนกตามด้านความสำเร็จของงาน เป็นรายข้อคำถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ลงคะแนนระดับความสำคัญมากที่สุด ในข้อคำถาม ความสำเร็จในผลงาน (229 คะแนน) ลงคะแนนระดับความสำคัญมากในข้อคำถามความรู้สึ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จ (241 คะแนน) และลงคะแนนระดับความสำคัญปานกลาง ในข้อคำถามการตัดสินใจได้ตามความเหมาะสม (194 คะแนน) แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และจะมีความตั้งใจทำงานที่ท้าทายความสามารถ และทุ่มเทที่จะทำงานให้สำเร็จ ซึ่งตรงกับทฤษฎีสองปัจจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณา ศรีสว่าง (2544) ที่กล่าวว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยเชิงจิต 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และ ความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

2.2 ด้านความก้าวหน้า พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร และ ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย เนื่องจากในอาชีพของอุตสาหกรรมประมงทะเล ไม่มีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนเหมือนกับองค์กรขนาดใหญ่หรือรัฐบาล การที่แรงงานต่างด้าวจะมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง หรือก้าวหน้าในงานที่ทำ จะต้องขึ้นอยู่กับตัวของแรงงานต่างด้าวเองว่ามีความรับผิดชอบ และขยันมากแค่ไหน



2.3 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร และ ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมประมงทะเล มีการยอมรับนับถือค่อนข้างน้อย อาจเป็นเพราะเรื่องของวัฒนธรรม แต่อย่างไรก็ตาม ถ้าแรงงานต่างด้าวคนใด มีความขยัน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้อย่างดี และมีความรับผิดชอบสูง ก็จะได้รับ การยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงผู้บังคับบัญชา (ไต้เรือ) อีกด้วย

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กร และ ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในอุตสาหกรรมประมงทะเล จะปฏิบัติงานต่อเมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (ไต้เรือ) เท่านั้น มีส่วนน้อยที่จะทำงานเอง และ มีความรับผิดชอบสูง แต่อย่างไรก็ตามแรงงานต่างด้าวที่มีความรับผิดชอบสูงก็จะได้อีกโอกาสก้าวหน้า ในอาชีพ

2.5 ด้านลักษณะของงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชามีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสำคัญของลักษณะของงาน ในระดับมาก ซึ่งจำแนกตามด้านลักษณะของงาน เป็นรายชื่อ คำถาม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ลงคะแนนระดับความสำคัญมาก ในข้อคำถามความถนัดในงานที่ทำ (243 คะแนน) รองลงมา ข้อคำถามความน่าสนใจของงานที่ได้รับมอบหมาย (218 คะแนน) และ ลงคะแนนระดับความสำคัญปานกลาง ในข้อคำถามขอบเขตของงานที่ทำไม่มากหรือน้อยเกินไป (282 คะแนน) แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาต้องการทำงานที่มีขอบเขตงานไม่มาก หรือน้อยเกินไป และงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องเป็นงานที่แรงงานถนัด งานที่แรงงานต่างด้าว ชาวกัมพูชาทำในอุตสาหกรรมประมงทะเลเป็นงานที่ทำหาย ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานรู้สึกว่างงาน ที่ทำอยู่กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น ทำให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อ องค์กร โดยไม่คิดจะย้ายสถานประกอบการ ซึ่งตรงกับทฤษฎีสองปัจจัย และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ศศิธร อารีรักษ์ (2549) ที่กล่าวว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านลักษณะ ของงาน

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า ควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับแรงงาน ต่างด้าวชาวกัมพูชา โดยปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาต้องการนโยบาย ระเบียบ ข้อบังคับและวิธีปฏิบัติงานของสถานประกอบการที่ดี มีการแบ่งหน้าที่และ ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม และต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หรือแสดง

ความคิดเห็น ซึ่งจะทำให้แรงงานทุกคนตั้งใจที่จะทำงาน ทำงานได้อย่างสบายใจ งานที่ออกมา ก็จะมีคุณภาพและก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันก็จะเป็นผลให้แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา มีความรู้สึกผูกพัน และปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรตลอดไป

2. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ต้องการความช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล และผลตอบแทนที่คุ้มค่า ถ้าได้รับผลตอบแทนที่น่าพอใจ หรือสวัสดิการที่ดี ก็จะไม่ย้ายสถานที่ประกอบการและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ควรมีการเพิ่มสัดส่วนของสวัสดิการรวมไปถึงการช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลให้มากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในการทำงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ต้องการความช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น สามารถทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และเกิดความรักใคร่สนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้นควรแบ่งงานให้ทำเป็นทีม หรือสร้างกิจกรรมให้แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาทำร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างกัน

4. ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และจะมีความตั้งใจทำงานที่ทำทายความสามารถ และทุ่มเทที่จะทำงานให้สำเร็จ ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวแสดงผลงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ซึ่งอาจจะทำให้เกิดความอึดอัดใจต่อการทำงาน เมื่อแรงงานต่างด้าวได้รับความพึงพอใจที่เกิดจากการทำงานที่ได้รับความสำเร็จ ก็จะส่งผลทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน

5. ด้านลักษณะของงาน พบว่า แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ต้องการงานที่มีขอบเขตงานไม่มากหรือน้อยเกินไป และงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องเป็นงานที่แรงงานถนัด งานที่แรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาทำในอุตสาหกรรมประมงทะเล เป็นงานที่ทำทาย ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานรู้สึกว่าการที่ทำงานอยู่กระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น ทำให้มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่คิดจะย้ายสถานที่ประกอบการ ดังนั้นควรแบ่งงานให้เหมาะสมกับความถนัดของแรงงานแต่ละคน และไม่ควรให้แรงงานทำงานหลายอย่างหรือมีขอบเขตงานมากเกินไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยนำตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้มาศึกษาเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความพึงพอใจ เป็นต้น ซึ่งจะเพิ่มพูนความรู้ อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชาในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป
2. ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจุน-ปัจจัยจูงใจ) ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา ในอุตสาหกรรมประมงทะเล กรณีศึกษา ตำบลปากน้ำ จังหวัดระยอง แต่เนื่องจากกลุ่มแรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นแรงงานต่างด้าวของหลายสถานประกอบการ แต่ละกลุ่มจึงมีความแตกต่างกัน ดังนั้นควรศึกษากับกลุ่มตัวอย่างแยกตามสถานประกอบการ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัย