

ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2560



นายกฤษกร เนียมนิล

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศารุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัลลภา ปิติสันต์,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อภาศิลป์, Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ดร.พาสน์ ทิมทรัพย์,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พลิศา รุ่งเรือง อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ให้ความกรุณาและสละเวลาในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ แนวทาง ติดตามแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆด้วยความเอาใจใส่ตลอดระยะเวลาการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนวิชาความรู้ที่ได้รับการถ่ายทอดจากอาจารย์ทุกท่านตลอดช่วงการศึกษาในวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ในกลุ่มสาขาการจัดการธุรกิจ BM18C ที่คอยส่งเสริม ให้กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการศึกษาด้วยความจริงใจและมิตรภาพที่ดีต่อกัน

ขอขอบคุณครอบครัว อันได้แก่ บิดา มารดา น้องสาว น้องชาย พี่สาว พี่ชาย คุณย่า คุณยาย ผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ เป็นกำลังใจ และแรงสนับสนุนสำคัญในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ ตั้งแต่ประถม จนถึงมหาวิทยาลัยทุกคน ที่คอยให้กำลังใจ และให้คำแนะนำต่างๆในการเรียนและทำงาน

ขอขอบคุณผู้ที่ให้การสัมภาษณ์ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งหมด ที่คอยผลักดัน ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ เพื่อที่จะให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณแรงงานต่างด้าว ที่ทำให้ผมและครอบครัวมีทุกวันนี้ได้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจจะทำการศึกษาในอนาคต ซึ่งหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอรับไว้และขออภัยมา ณ ที่นี้

กฤษกร เนียมนิล

ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
FOREIGN WORKERS ENGAGEMENT IN THE DISTRICT TOWN, SAMUTSAKHON

กฤษฎกร เนียมนิล 5850407

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์
พัลลภา ปิติสันต์, Ph.D., ดร.พาสน์ ทิมทรัพย์, Ph.D.

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่าง
ด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้การสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา
จำนวน 30 คน แบบเชิงลึก (In-Depth Interview) โดยเป็นคำถามแบบปลายเปิด ซึ่งมีคำแปลภาษา
เป็นผู้ช่วยในการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ จะนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content
Analysis) เพื่อนำมาตีความตามแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ

ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลที่ทำให้แรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
สมุทรสาคร มีความผูกพันต่อองค์กร มีด้วยกัน 6 ปัจจัย ของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ
ด้านเพื่อนร่วมงาน อันดับที่ 2 คือด้านค่าจ้าง อันดับที่ 3 คือด้านหัวหน้า/เจ้านาย อันดับที่ 4 คือ ด้าน
สวัสดิการ อันดับที่ 5 คือด้านลักษณะงาน และอันดับที่ 6 คือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, แรงงานต่างด้าว

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	2
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	3
1.4 นิยามคำศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 ทฤษฎีแนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว	5
2.2 ความหมาย และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	9
2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	9
2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	10
2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	10
2.3.1 แนวคิดของ Hewitt Associates	10
2.3.2 แนวคิดของ Theresa Welbome	11
2.3.3 แนวคิดของ Burke	12
2.3.4 แนวคิดของ The Institute for Employment Studies	12
2.3.5 แนวคิดของ Gubman	13
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	20
3.1 รูปแบบการวิจัย	20
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	21
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	21
บทที่ 4 ผลการวิจัย	22
4.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร	23
4.1.1 เพื่อนร่วมงาน	23
4.1.1.1 ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	23
4.1.1.2 มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	23
4.1.1.3 รู้จักงานตัวเอง	23
4.1.2 ค่าจ้าง	24
4.1.3 หัวหน้า/เจ้านาย	24
4.1.3.1 รับฟังความคิดเห็น	24
4.1.3.2 ไม่ถือตัว	24
4.1.3.3 ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุน	24
4.1.4 สวัสดิการ	25
4.1.5 ลักษณะงาน	25
4.1.5.1 ปริมาณงานไม่มาก	25
4.1.5.2 ความอิสระในการทำงาน	25
4.1.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	26
4.2 ปัจจัยที่องค์กรควรปรับปรุง	26
4.2.1 เพื่อนร่วมงาน	26
4.2.2 ค่าจ้าง	27
4.2.3 หัวหน้า/เจ้านาย	27
4.2.4 ลักษณะงาน	27

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ผลงานวิจัยในอดีต	14
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง	22



สารบัญรูปภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	แสดงการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและได้รับอนุญาตทำงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550–2558	2
2.1	แสดงลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy)	13

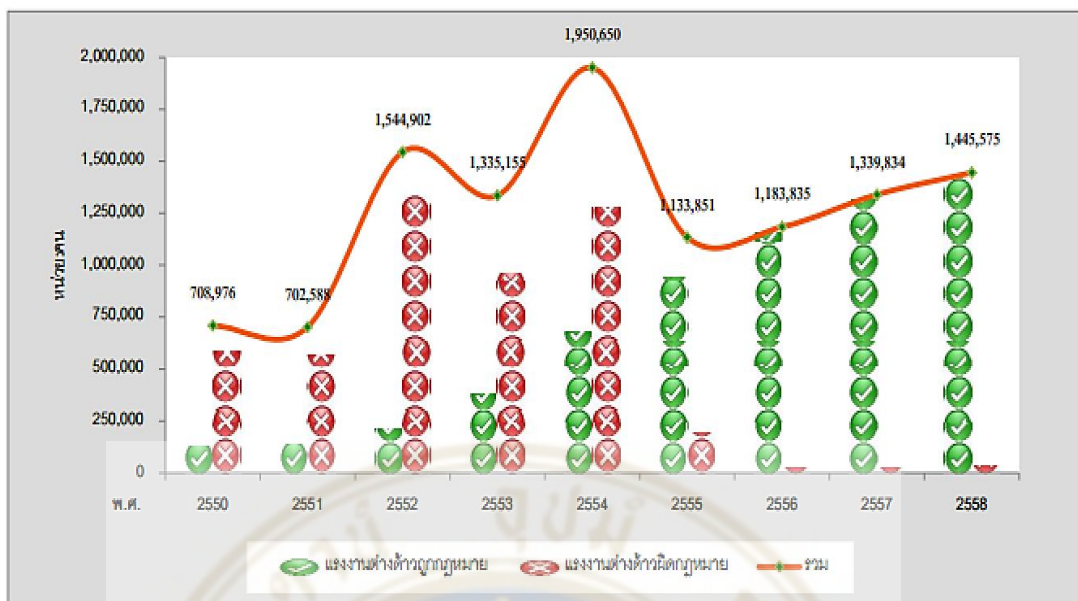


บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยมีการหมุนเวียนของแรงงานเข้าและออกที่เพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจที่มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งประเทศไทยมีสภาพทางภูมิศาสตร์สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เหมาะกับการเป็นประเทศที่กำลังพัฒนา ทำให้มีแรงงานจากต่างประเทศสนใจที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย และนอกจากนี้การที่ประเทศไทยได้เข้าสู่ประชาคมอาเซียน ในปี 2558 นั้น ทำให้บทบาททางการหมุนเวียนแรงงานทั้งเข้าและออกในประเทศก็มีมากเพิ่มขึ้น โดยถือว่าแรงงานที่ต้องการเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้น เป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อประเทศกว่าได้ ซึ่งแรงงานต่างด้าวที่พบมากที่สุดในประเทศไทย เป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ โดยแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมียนมา ลาว กัมพูชา เวียดนาม ฯลฯ โดยจากสถิติพบว่าในประเทศไทยมีแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตเข้ามาทำงานในประเทศเพิ่มสูงขึ้นในทุกๆปีตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 - 2558 ซึ่งแสดงในภาพที่ 1 โดยในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและได้รับอนุญาตเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมากถึง 1,617,004 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560) ซึ่งในส่วนของจังหวัดสมุทรสาครนั้นมีจำนวนแรงงานต่างด้าวมากถึง 179,326 คน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2560)



ภาพที่ 1.1 แสดงการเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายและได้รับอนุญาตทำงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550–2558

ที่มา : กระทรวงแรงงาน (2559)

จังหวัดสมุทรสาคร เป็นจังหวัดติดชายทะเล ซึ่งตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำท่าจีน ในเขตพื้นที่ภาคกลางตอนล่างของประเทศไทย เป็นจังหวัดปริมณฑล ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 30 กิโลเมตร มีพื้นที่ 872.347 ตารางกิโลเมตร จังหวัดสมุทรสาครมีทั้งหมด 3 อำเภอ คือ อำเภอเมือง อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว (สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2557) จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก โดยในปี 2558 นั้น มีจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร 5,756 แห่ง (สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2559) ทั้งนี้ ในเขตของอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีการทำอุตสาหกรรมหลายประเภท และหลากหลายอาชีพ ซึ่งจากการที่แรงงานต่างด้าวมีการหมุนเวียนเพิ่มมากขึ้นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครนั้น นายจ้างและสถานประกอบการต่างๆ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ก็ประสบกับปัญหาการหมุนเวียนของแรงงานต่างด้าวในสถานที่ทำงานที่เพิ่มมากขึ้นเช่นกัน เพราะแรงงานต่างด้าว นั้นเป็นกำลังหลักในทุกกระบวนการผลิต ในทุกๆอาชีพของจังหวัดสมุทรสาคร ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเมื่อแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นพนักงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นทรัพยากรที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนธุรกิจต่อไปได้ การหมุนเวียนของแรงงานต่างด้าวในองค์กร อาทิเช่น การสูญเสียแรงงานต่างด้าวเมื่อลาออก จึงก่อให้เกิดปัญหาที่สำคัญอีกเช่นกันในการที่จะต้องหาพนักงานแรงงานต่างด้าวใหม่เพื่อให้ทันต่อการ

ผลิตและจัดส่ง ในการสูญเสียแรงงานต่างด้าว นั้น เป็นการสูญเสียพนักงานที่สามารถและความชำนาญการ อาจก่อให้เกิดต้นทุนที่สูงจากการพาแรงงานต่างด้าวไปฝึกอบรมในด้านต่างๆ นอกจากนี้ การที่องค์กรได้ทำการดำเนินการว่าจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีกระบวนการมากมายในการเสียค่าใช้จ่ายเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในบริษัทได้ ซึ่งถือว่าเป็นการก่อให้เกิดต้นทุนที่สูงขึ้นในบริษัทด้วยเช่นกัน

ดังนั้น ด้วยความสำคัญตามที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นที่มาของงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งในการศึกษางานวิจัยชิ้นนี้จะทำให้ทราบถึงแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อที่จะรักษาแรงงานต่างด้าวให้อยู่คู่กับองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบในเรื่องแนวคิดของความผูกพัน
2. นำความรู้และข้อมูลจากงานวิจัยที่ได้ศึกษาไปวางแผนและบริหารจัดการ ให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถต่อไป

1.4 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. แรงงานต่างด้าว คือ บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทย โดยมีความประสงค์ที่จะทำงานเพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนจากนายจ้างหรือสถานประกอบการ ซึ่งประกอบไปด้วย สัญชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา ในจังหวัดสมุทรสาคร

2. ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคล ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีและแนบแน่นกับองค์กร โดยผู้มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแสดงลักษณะเฉพาะ 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้าน

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร



บทที่ 2

ทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครผู้วิจัยได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
2. ความหมาย และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

จากสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว ในกลุ่มงานพัฒนาระบบควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว กรมการจัดหางาน พ.ศ. 2560 ได้กล่าวไว้ว่า คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. 2551 แบ่งเป็นกลุ่มต่างๆ ดังนี้

1. คนต่างด้าวตลอดชีพ ได้แก่ คนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรและทำงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515
2. คนต่างด้าวมาตรา 9 ประเภททั่วไป คนต่างด้าวที่มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร หรือได้รับอนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองโดยมิใช่ได้รับอนุญาตให้เข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว หรือผู้เดินทางผ่าน และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
3. คนต่างด้าวมาตรา 9 พิสูจน์สัญชาติคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่หลบหนีเข้าเมือง ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานและอยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามมติคณะรัฐมนตรี ซึ่งได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และปรับสถานะการเข้าเมืองถูกกฎหมายเรียบร้อยแล้ว

4. คนต่างด้าวมาตรา 9 นำเข้าตาม Memorandum of Understanding (MOU) คนต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เข้ามาทำงานตามความตกลงระหว่างรัฐบาลไทย กับ รัฐบาล ประเทศต้นทาง

5. คนต่างด้าวมาตรา 12 ประเภทส่งเสริมการลงทุน คนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานใน ราชอาณาจักรตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน (พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุน พ.ศ. 2520) หรือกฎหมายอื่น ได้แก่ พระราชบัญญัตินิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522 และ พระราชบัญญัติปิโตรเลียม พ.ศ. 2514 เช่น นักลงทุน ช่างฝีมือ ผู้ชำนาญการ

6. คนต่างด้าวมาตรา 13 ประเภทชนกลุ่มน้อย คนต่างด้าวที่ไม่ได้รับสัญชาติไทยตาม กฎหมาย

ว่าด้วยสัญชาติ และกระทรวงมหาดไทยได้ออกเอกสารเพื่อรอพิสูจน์สถานะยื่นขอใบอนุญาตทำงาน

7. คนต่างด้าวมาตรา 14 คนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่เข้ามาทำงาน บริเวณชายแดนในลักษณะไป – กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ความตกลงว่าด้วยการสัญจรข้ามแดน ระหว่างราชอาณาจักรไทย กับประเทศที่ติดกับราชอาณาจักรไทย

8. คนต่างด้าว 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) หมายถึง แรงงานที่เข้ามาทำงานใน ประเทศไทยในตำแหน่งกรรมกร หรือ คนรับใช้ในบ้าน ตามบันทึกความเข้าใจด้วยการจ้าง แรงงานระหว่างประเทศไทยกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา เพื่อทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน รวมถึงแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองได้รับการปรับสถานะเป็นเข้าเมืองถูกกฎหมายได้รับอนุญาตทำงาน

ในปัจจุบันกรมการจัดหางานได้ออกระเบียบกำหนดประเภทของงานและกิจการที่ อนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ที่ได้รับการผ่อนผันจดทะเบียนทำงานมี 2 งานคืองานกรรมกรและงานผู้รับใช้ในบ้าน โดยแบ่งออกเป็น 11 กิจการ ได้แก่

1. ประมงทะเล ประมงน้ำจืด
2. ต่อเนื่องประมงทะเล
3. เกษตรและปศุสัตว์
4. โรงสีข้าว
5. โรงอิฐ
6. โรงน้ำแข็ง
7. ขนถ่ายสินค้าทางน้ำ
8. ก่อสร้าง
9. เหมืองแร่ เหมืองหิน
10. ผู้รับใช้ในบ้าน

11.อื่นๆ ตามที่แต่ละจังหวัดพิจารณากำหนด

สุวรรณฯ ทรงศิริศักดิ์ (2559) ได้กล่าวถึงการจ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายไว้ว่า สำหรับกระบวนการในการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยยังไม่ค่อยมีเสถียรภาพนัก มักมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการและขั้นตอนปลีกย่อยอยู่บ่อยๆ แต่โดยเบื้องต้นแล้วแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้องนั้นมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท คือ

ประเภทที่ 1 คือ แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง และมาขึ้นทะเบียนเป็นแรงงานหลบหนีเข้าเมืองที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรไทย และทำงานได้เป็นการชั่วคราว โดยเมื่อขึ้นทะเบียนฯ แล้ว แรงงานจะต้องทำการตรวจสุขภาพตามขั้นตอน และต้องซื้อประกันสุขภาพ (เป็นการไม่บังคับ แต่ควรซื้อจนกว่าจะสามารถขึ้นทะเบียนประกันสังคมได้ หลังจากได้เลข Work permit) เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการขึ้นทะเบียน แรงงานต่างด้าวจะได้รับเอกสาร ทร.38 /1, ใบอนุญาตทำงาน และหมายเลขประจำตัว 13 หลัก (แรงงานต่างด้าวบางรายจะได้บัตรสิทธิขมพู่ ลักษณะคล้ายบัตรประชาชนของประเทศไทย ซึ่งเป็นการแสดงตัวตนว่าเป็นคนที่ไม่ใช่สัญชาติไทย โดยด้านหลังบัตรจะบอกชื่อนายจ้างที่พนักงานต่างด้าวทำงานอยู่ด้วย) โดยเอกสาร ทร. 38/1 และ บัตรสิทธิขมพู่จะมีช่วงเวลาการอนุญาตฯ 6 เดือน, 1 ปี หรือ 2 ปี ตามแต่กรณี เมื่อใบอนุญาตหมดอายุก็จะต้องต่อเป็นคราวๆ ไป แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองและทำการขึ้นทะเบียนในลักษณะนี้ หลังจากสามารถขึ้นทะเบียนและทำงานได้อย่างถูกต้องแล้ว ในระหว่างช่วงการอนุญาตชั่วคราวนี้ พนักงานก็จะต้องไปทำการพิสูจน์สัญชาติเพื่อจัดทำพาสปอร์ตและวีซ่าเพื่อปรับเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป

ประเภทที่ 2 คือ แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามระบบ MOU สำหรับการจ้างแรงงานผ่าน MOU จะมีขั้นตอนอยู่มาก แต่เป็นวิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมาย และแรงงานที่เข้ามาตามระบบ MOU นั้น สามารถทำงานอยู่ในประเทศไทยได้คราวละ 4 ปี ขั้นตอนแรกของการจ้างแรงงานผ่าน MOU คือ นายจ้างจะต้องทำการยื่นขอโควตา เพื่อระบุจำนวนแรงงานต่างด้าวประเภทของแรงงานต่างด้าว อาชีพของแรงงานต่างด้าว ต่อสำนักงานจัดหางานจังหวัดในการจ้างแรงงานต่างด้าวก่อน เมื่อได้โควตามาแล้วจึงจะสามารถยื่นคำขออนุญาตนำเข้าแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยได้ โดยการนำเข้าแรงงานต่างด้าวนั้นจะต้องทำผ่านตัวแทน, นายหน้า หรือบริษัทจัดหาแรงงานของประเทศต้นทางของแรงงาน (สถานประกอบการส่วนใหญ่จะดำเนินการเรื่องนี้ผ่านนายหน้าที่เป็นบริษัทของคนไทยที่ทำธุรกิจกับบริษัทจัดหางานของประเทศที่แรงงานที่ต้องการอยู่แล้ว แต่ก็มีบริษัทใหญ่หลายที่ที่สามารถติดต่อกับบริษัทจัดหางานของประเทศที่จะส่งแรงงานได้เลย) หลังจากได้รายชื่อคนงานที่จะมาทำงานกับเราแล้ว ก็จะต้องทำสัญญาจ้างและเอกสารต่างๆ ให้เรียบร้อย แล้วจึงมายื่นคำขออนุญาตทำงาน (ขั้นตอนทั้งหมดนี้ แรงงานยังไม่ได้เข้ามาในประเทศไทย

ของเรา ทุกขั้นตอนนายจ้างต้องเป็นคนดำเนินการ) เมื่อได้เอกสารการอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานแล้ว ก็ทำการส่งเอกสารที่ว่านี้ไปให้ตัวแทนประเทศที่จะส่งแรงงาน เพื่อดำเนินการทำวีซ่า เราจึงจะสามารถไปปรับคนงานต่างด้าวให้เดินทางข้ามประเทศมาทำงานกับเราได้ (ส่วนใหญ่ไปรับที่ชายแดน โดยการเดินทางมาที่ชายแดน นายหน้าของประเทศต้นทางของแรงงานจะเป็นผู้ดำเนินการ)เมื่อผ่านด่านตรวจคนเข้าเมืองมา ตม.จะประทับตราวีซ่าให้แค่สองปี และเมื่อวีซ่าหมดอายุก็ต้องไปดำเนินการต่อวีซ่าโดยไม่ต้องดำเนินการขอจ้างแรงงานตามขั้นตอนข้างต้นใหม่ หลังจากที่แรงงานเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายแล้วนั้น ยังมีสิ่งที่ยังจำเป็นต้องดำเนินการอีกมากมายเพื่อให้การจ้างแรงงานต่างด้าวนั้นเป็นไปอย่างถูกต้อง และเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของที่อยู่อาศัย, เครื่องอุปโภค บริโภคต่างๆ ในระยะแรกของการเข้ามาทำงานที่แรงงานยังไม่มีรายได้ นายจ้างล้วนแต่จะต้องเป็นผู้ดูแลจัดการทั้งสิ้นและแรงงานต่างด้าวจะต้องได้รับสิทธิต่างๆ อย่างเหมาะสม ไม่ต่างจากแรงงานไทย เช่น ถ้าแรงงานไทยที่ทำงานประเภทเดียวกัน ได้ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท แรงงานต่างด้าวก็ต้องได้ค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทด้วยเป็นต้น

ในส่วนของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2541) ได้กล่าวถึงสิทธิของลูกจ้างแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ในเรื่องของค่าจ้าง วันและเวลาทำงาน วันหยุด และวันลา ไว้ดังนี้

1. ค่าจ้าง จะได้รับค่าจ้างเป็นเงินไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
2. วันทำงาน สำหรับงานทั่วไปทำงานไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์
3. เวลาทำงาน สำหรับงานทั่วไปทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือตามที่ตกลงกันรวมแล้วไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับงานที่เป็นอันตรายทำงานไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวัน รวมแล้วไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และสำหรับงานในกิจการปิโตรเลียม ทำงานไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อวัน
4. เวลาพัก จะมีเวลาพักระหว่างการทำงาน อย่างน้อย 1 ชั่วโมง
5. วันหยุด สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ จะมีอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ สำหรับวันหยุดตามประเพณี จะมีอย่างน้อย 13 วันต่อปี รวมวันแรงงานแห่งชาติ และสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปี จะให้หยุดเมื่อทำงานครบ 1 ปี อย่างน้อย 6 วันทำงานต่อปี
6. วันลา ในส่วนของวันลาป่วย จะลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้าง ไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน สำหรับวันลาเพื่อทำหมัน จะได้รับค่าจ้างตามจำนวนวันที่ลา ตามความเห็นแพทย์ สำหรับวันลากิจ เป็นการลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น กฎหมายมิได้กำหนดให้ได้รับค่าจ้าง สำหรับวันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ กฎหมายมิได้กำหนดให้ได้รับค่าจ้าง และสำหรับวันลาเพื่อคลอดบุตร เป็นการลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน วันลานั้นรวมวันหยุด

2.2 ความหมาย และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยและสถาบันต่างๆ ได้ให้นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ Corporate Leadership Council (2549) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือการเชื่อมโยงกันระหว่างความรู้สึกที่ดีกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน คำมั่นสัญญาต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ตนได้รับมอบหมาย

AlphaMeasure (2008) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคือ ระดับคำมั่นสัญญาและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร โดยลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีการพูดถึงองค์กรในด้านบวกต่อเพื่อนร่วมงาน มีความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความพยายามที่จะช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

The Gallup Organization (2003 อ้างถึงใน เกตุณภัต เมธิกสิวัฒน์, 2555) ได้กล่าวถึงความผูกพันขององค์กรไว้ว่า การที่พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน และปฏิบัติต่องานอย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมาย

International Survey Research (ISR) (2004) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า การที่บุคลากรมีความเชื่อต่อองค์กร ปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เข้าใจภาพรวมของธุรกิจ มีความเคารพนับถือและพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และพร้อมที่จะตั้งใจทุ่มเทให้กับการทำงานในองค์กร เพื่อช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายที่ได้

ชนนันท์ ทะสุใจ (2549) ได้ให้ความหมายถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ว่า เป็นความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ที่ประกอบด้วย ความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ในองค์กร รู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่ง และมีความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้วยความเต็มใจและเสียสละความสุขของตนเองเพื่อเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคลากรในองค์กรแสดงถึงความรู้สึกเชื่อมั่น รักและภาคภูมิใจในองค์กร มุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงานที่ตัวเองได้รับผิดชอบ พร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อด้วยความเต็มใจและเสียสละ เพื่อที่จะทำให้องค์กรได้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางเอาไว้ และมีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ซัลวานา สะซานิ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งต่อสมาชิกในองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีประสิทธิผลและมีความอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์กรต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรแล้ว การที่จะรักษามูลค่าเหล่านั้นในองค์กรให้มีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์กรให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์กร เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

The Gallup Organization (2002 อ้างถึงใน โชติกา วาณิชย์โรจนรัตน์, 2557) ได้ทำการวิจัยและพบว่าปัจจัยที่ทำให้กิจการเจริญเติบโต ไม่ได้เกิดจากการเน้นการผลิตให้มีกำไรหรือรายได้สูงสุดเท่านั้น แต่เกิดจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันกับองค์กร เพื่อสร้างลูกค้าที่มีความผูกพันกับองค์กร และนำมาซึ่งการเพิ่มขึ้นของกำไรที่แท้จริง การที่จะทำให้กิจการเติบโตอย่างยั่งยืนและมีกำไรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องได้นั้น ย่อมมาจากการซื้อซ้ำของลูกค้าหรือมีความผูกพันกับกิจการ ซึ่งการที่จะทำให้ลูกค้ามีความผูกพันกับกิจการขึ้นอยู่กับพนักงาน

2.3 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 แนวคิดของ Hewitt Associates

Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน สกาว สาราญคง, 2547) เป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาในด้านทรัพยากรบุคคล มีมุมมองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความผูกพันของพนักงาน ที่มีต่อองค์กร โดยจะดูได้จากการพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการดูว่าพนักงานได้ใช้ความสามารถและความพยายามเต็มที่ (Strive) เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนธุรกิจองค์กร ซึ่งจะมีปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือบทบาทและลักษณะของผู้นำในองค์กร ซึ่งถือเป็นผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดแนวนโยบายและบริหารงานภายในองค์กร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อรูปแบบในการบริหารงานและการทำงานของคนในองค์กร
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose) ซึ่งจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

3. ลักษณะงาน (Work Activity) คือลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่เขาได้รับมอบหมาย ว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด, ทำทายความสามารถของเขาหรือไม่, มีโอกาสเติบโตในสายงานมากน้อยแค่ไหน

4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) คือ ผลตอบแทนที่พนักงานได้รับจากการส่งมอบผลการทำงานที่บริษัทตอบแทนนั้นอยู่ในระดับที่เหมาะสมกับความพึงพอใจของพนักงานหรือไม่

5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life) คือ สิ่งแวดล้อมและการใช้ชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้นมีความสมดุลกันหรือไม่ เขาได้รับการอำนวยความสะดวก หรือมีปัจจัยที่ส่งเสริมให้เขาสามารถใช้ชีวิตในการทำงานได้อย่างมีความสุขหรือไม่

6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะได้รับการยกย่องการได้รับโอกาสให้เป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือการได้รับโอกาสที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนา งาน หรือชีวิตส่วนตัว

7. ความสัมพันธ์ (Relationship) คือการที่พนักงานได้มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งต่อหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า หรือในระหว่างทีมงาน

2.3.2 แนวคิดของ Theresa Welbome

Theresa Welbome (2003 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง, 2547) ได้มีแนวความคิดที่กล่าวไว้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร พัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) โดยทฤษฎีบทบาทจะพิจารณาบทบาทที่หลากหลายที่คนจะผูกพันในที่ทำงาน โดยอธิบายว่าปัจจัยใดที่คนจึงผูกพันในที่ทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 5 บทบาทดังนี้

1. บทบาทของเจ้าของงาน (Job Holder Role) พนักงานจะทำงานตามลักษณะงานที่กำหนดไว้

2. บทบาทสมาชิกในทีมงาน (Team Member Roles) พนักงานจะทำเกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย เพื่อช่วยให้สมาชิกในกลุ่มก้าวไปสู่เป้าหมาย

3. บทบาทเจ้าของกิจการ (Entrepreneur Role) พนักงานคนคิดความคิดใหม่ๆ และกระบวนการทำงาน และทำการทดสอบเพื่อให้บรรลุตามที่คิดไว้

4. บทบาทผู้เชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Career Role) พนักงานทำสิ่งที่ตนอยากพัฒนาความสามารถ ความเชี่ยวชาญสายอาชีพของตน พวกเขาเรียนรู้ นำไปปฏิบัติทำให้เกิดเป็นทักษะยิ่งขึ้นเรื่อยๆไป

5. บทบาทของสมาชิกในองค์กร พนักงานทำสิ่งที่ส่งเสริมและช่วยบริษัท ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่ของตน และไม่ใช่งานของทีมงานเช่นกัน

2.3.3 แนวคิดของ Burke

Burke (2003) เป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานในแนวคิด Employee Engagement Model ซึ่งแสดงให้เห็นถึงปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่

1. องค์กร (Company) องค์กรต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม
3. เพื่อนร่วมงาน (Work Group) ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี
4. ลักษณะงาน (The Job) งานต้องท้าทาย มีระบบการประเมินผลงานที่ดี
5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/Profession)
6. ลูกค้า (Customer) ต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงต่อลูกค้าได้

2.3.4 แนวคิดของ The Institute for Employment Studies

The Institute for Employment Studies หรือ IES (2003) เป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการพัฒนากลยุทธ์ และงานวิจัย ซึ่งได้มีการให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันของพนักงาน และได้ระบุถึงพฤติกรรมของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อในองค์กร
2. มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น
3. เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองภาพใหญ่
4. มีความตั้งใจและมุ่งมั่น
5. มีการพัฒนาอยู่เสมอ

ซึ่งจากการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานในปี 2003 กับพนักงานกว่า 10,000 คน จาก 14 องค์กรใน National Health Service (NHS) พบว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานเกิดจาก

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. โอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น
3. โอกาสในการพัฒนาในงาน

4. องค์การให้ความสนใจความเป็นอยู่ของพนักงาน

2.3.5 แนวคิดของ Gubman

Gubman (1998 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง และสุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ, 2547) ได้มีมุมมองว่าความผูกพันจะเกิดขึ้นได้ต้องเชื่อมโยงกันทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ คุณค่าและความรับผิดชอบ (Values and Responsibility) โปรแกรม (Program) และ ความสัมพันธ์ (Relationship) ซึ่งแสดงเป็นแผนภาพลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy) ดังภาพที่ 2 โดยการจะเพิ่มความผูกพันให้เกิดในองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์กัน 3 ลำดับชั้น กล่าวคือเรื่องแรกเป็นส่วนของคุณค่าและความรับผิดชอบ ซึ่งถือเป็นฐานที่ทำให้เกิดความผูกพัน ทั้งนี้การให้คุณค่าของพนักงานที่สอดคล้องกับค่านิยม หรือ วัฒนธรรมองค์กรนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเต็มใจทำงานให้องค์กร นอกจากนี้เรื่อง ของโปรแกรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะจัดให้พนักงาน เช่น เรื่องการจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการหรือการจัดฝึกอบรมนั้น ล้วนแต่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น ซึ่งหากองค์กรจัดหาปัจจัยเหล่านี้ได้ ตรงกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริงแล้ว จะช่วยให้พนักงานอยากที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป อย่างไรก็ตามในบางองค์กรที่ทรัพยากรขององค์กรมีจำกัด จึงส่งผลให้ไม่อาจที่จะตอบสนอง ความต้องการของพนักงานได้ทั้งหมด องค์กรจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมด้วย และประการสุดท้ายในเรื่องของความสัมพันธ์นั้น มีผลอย่างยิ่งต่อการสร้างให้เกิดความผูกพันของพนักงาน ทั้งนี้เพราะการจัดการกับอารมณ์ความรู้สึก (Management of Mood) ของมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้เกิดการรับรู้และตัดสินใจต่างๆ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานจึงล้วนแต่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานทั้งสิ้น (ภาวนา เวชกิจ, 2550)



ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับชั้นของความผูกพัน (Engagement Hierarchy)

ที่มา : ภาวนา เวชกิจ (2550)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยในอดีตได้ผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยในอดีต

ลำดับที่	ผู้เขียน	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
1	ธมลวรรณ แก้ว จรัส (2548)	ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แพรคิต้า จำกัด	พนักงานประจำ บริษัท แพร คิต้า จำกัด จำนวน 300 คน	จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรระดับ ค่อนข้างสูงได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และในส่วนของความผูกพันในระดับปานกลาง มีอยู่ด้วยกัน 2 ด้าน คือ การ ยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิก ขององค์กร
2	ชุตินา เลหา พันธุ์สวัสดิ์ (2558)	ความผูกพันของ บุคลากรชาวกัมพูชาต่อ องค์กรไทย	บุคลากรชาว กัมพูชาที่กำลัง ทำงานอยู่ใน ประเทศไทย จำนวน 61 คน	จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรชาวกัมพูชา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อน ร่วมงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านภาพลักษณ์ของ องค์กร และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยในอดีต (ต่อ)

ลำดับที่	ผู้เขียน	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
3	วิรุทธ อนุจิตร อนันต์ (2554)	ทฤษฎีสองปัจจัย(ปัจจัย ค้ำจุน-ปัจจัยจูงใจ)ที่มี อิทธิพลต่อระดับความ ผูกพันขององค์การของ แรงงานต่างด้าวชาว กัมพูชา	แรงงานต่างด้าว ชาวกัมพูชา จำนวน 400 คน	จากการวิจัยพบว่า ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนและจูงใจที่มีผลสอดคล้องต่อความ ผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ด้านหัวหน้างาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบาย การบริหารงาน ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในงาน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อ ความผูกพันคือ ด้านความก้าวหน้า การยอมรับนับถือ และความมั่นคงในการ ทำงาน
4	จารุวรรณ รักษา วงศ์ (2548)	ความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการกรม ทรัพย์สินทางปัญญา	ข้าราชการกรม ทรัพย์สินทาง ปัญญา จำนวน 100 คน	จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรลำดับสูงที่สุดคือ ด้านสัมพันธ์ภาพ กับเพื่อน ลำดับตามมาคือ ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการ บริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน และลำดับสุดท้ายก็คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ท่าย และผลการศึกษาในด้านลักษณะส่วนบุคคล อาทิ เพศ อายุ สถานภาพการ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มี ความสัมพันธ์ต่อการผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยในอดีต (ต่อ)

ลำดับที่	ผู้เขียน	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
5	สายธาร ทองอร่าม (2550)	ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขา รามคำแหง	พนักงานในบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขา รามคำแหง	ผลการศึกษาพบว่าในด้าน ความทุ่มเทในการทำงาน ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับที่สูง ในส่วนของความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ และความปรารถนาในการเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ปัจจัยในด้านของเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
6	กานต์วี จันทร์เจือมาศ(2548)	ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท อุตสาหกรรม แอคมิต จำกัด	พนักงานบริษัท อุตสาหกรรม แอคมิต จำกัด จำนวน 317 คน	ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือนผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2.1 ผลงานวิจัยในอดีต (ต่อ)

ลำดับที่	ผู้เขียน	ชื่อหัวข้องานวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย
7	ณูภา ธีรvara ภัทร์(2553)	ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานเย็บผ้าใน บริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้า สำเร็จรูปส่งออกแห่ง หนึ่ง	พนักงานเย็บผ้า ในบริษัทรับจ้าง ผลิตเสื้อผ้า สำเร็จรูป ส่งออกแห่ง หนึ่ง จำนวน 290 คน	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อความผูกพันมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
8	จิรวัดน์ ทอง อินทร์ (2550)	ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท เบล ตัน (ประเทศไทย) จำกัด	พนักงานใน บริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 341 คน	ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยต่อความผูกพันในองค์กรระดับมากที่สุดคือ ด้านความ รับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยที่รองลงมาคือ ด้านลักษณะ ของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่ผ่านมา พบว่า งานวิจัยเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว มีทั้งหมดสองงานวิจัยด้วยกันคือ ความผูกพันของบุคลากรชาวกัมพูชาต่อองค์กรไทย (ชุตินา เลหาพันธุ์สวัสดิ์, 2558) และทฤษฎีสองปัจจัย(ปัจจัยค่าเงิน-ปัจจัยจิตใจ)ที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันขององค์กรของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา (วิรัช อนุจิตรอนันต์, 2554) ทั้งนี้นอกจากงานวิจัยทั้งสองที่ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มแรงงานต่างด้าวแล้ว ยังมีงานวิจัยชิ้นอื่นที่ส่วนใหญ่ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานเฉพาะบริษัทหรือองค์กร (กานต์วี จันทร์เจือมาศ, 2548 , จารุวรรณ รักษาวงศ์, 2548 , สายธาร ทองอร่าม, 2550 , ชมลวรรณ แก้วจรัส, 2548 , อนุภา ชีรวราภักดิ์, 2553 , จิรวัดน์ ทองอินทร์, 2550) และงานวิจัยที่ได้ศึกษาทั้งหมดนั้นเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

จากผลการศึกษาข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรนั้นประกอบด้วยหลายตัวแปร ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน (ชุตินา เลหาพันธุ์สวัสดิ์, 2558 , วิรัช อนุจิตรอนันต์, 2554 , กานต์วี จันทร์เจือมาศ, 2548) ลักษณะของงาน (วิรัช อนุจิตรอนันต์, 2554 , จารุวรรณ รักษาวงศ์, 2548 , สายธาร ทองอร่าม, 2550 , อนุภา ชีรวราภักดิ์, 2553 , จิรวัดน์ ทองอินทร์, 2550) ความทุ่มเทในการทำงาน (ชมลวรรณ แก้วจรัส, 2548 , สายธาร ทองอร่าม, 2550) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ชมลวรรณ แก้วจรัส, 2548 , สายธาร ทองอร่าม, 2550) การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (ชมลวรรณ แก้วจรัส, 2548 , สายธาร ทองอร่าม, 2550) ความปรารถนาในการเป็นสมาชิกขององค์กร (ชมลวรรณ แก้วจรัส, 2548 , สายธาร ทองอร่าม, 2550) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ชุตินา เลหาพันธุ์สวัสดิ์, 2558 , วิรัช อนุจิตรอนันต์, 2554 , กานต์วี จันทร์เจือมาศ, 2548) เพื่อนร่วมงาน (ชมลวรรณ แก้วจรัส, 2548 , ชุตินา เลหาพันธุ์สวัสดิ์, 2558 , วิรัช อนุจิตรอนันต์, 2554 , สายธาร ทองอร่าม, 2550 , กานต์วี จันทร์เจือมาศ, 2548) เงินเดือนและสวัสดิการ (ชุตินา เลหาพันธุ์สวัสดิ์, 2558 , วิรัช อนุจิตรอนันต์, 2554 , สายธาร ทองอร่าม, 2550 , กานต์วี จันทร์เจือมาศ, 2548) นโยบายการบริหารงาน (วิรัช อนุจิตรอนันต์, 2554) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (ชมลวรรณ แก้วจรัส, 2548 , อนุภา ชีรวราภักดิ์, 2553) ความก้าวหน้าในการทำงาน (จารุวรรณ รักษาวงศ์, 2548 , จิรวัดน์ ทองอินทร์, 2550) การยอมรับนับถือ (วิรัช อนุจิตรอนันต์, 2554 , จิรวัดน์ ทองอินทร์, 2550) อิสระในการทำงาน (จารุวรรณ รักษาวงศ์, 2548) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (จารุวรรณ รักษาวงศ์, 2548) หัวหน้าและผู้บังคับบัญชา (ชุตินา เลหาพันธุ์สวัสดิ์, 2558 , วิรัช อนุจิตรอนันต์, 2554 , สายธาร ทองอร่าม, 2550 , กานต์วี จันทร์เจือมาศ, 2548) ภาพลักษณ์ขององค์กร (ชุตินา เลหาพันธุ์สวัสดิ์, 2558) ภาวะผู้นำ (อนุภา ชีรวราภักดิ์, 2553) ทรัพยากรมนุษย์ (อนุภา ชีรวราภักดิ์, 2553) ความรับผิดชอบ (จิรวัดน์ ทองอินทร์, 2550) และความสำเร็จของงาน (จิรวัดน์ ทองอินทร์, 2550)

ในส่วนของด้านลักษณะส่วนบุคคลนั้น จากผลการศึกษางานวิจัยของ จารุวรรณ รักษา วงศ์ (2548) และณฎา ชีรวารักษ์ (2553) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการผูกพันต่อองค์กร ซึ่งขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ สายธาร ทองอร่าม(2550) ที่พบว่าปัจจัยในด้านของเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้จากงานวิจัยที่ได้ศึกษามาในอดีต พบว่า การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ยังไม่มีปรากฏ ผู้วิจัยจึงจะทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวของ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเป็นการศึกษาจากประสบการณ์ ความรู้สึก ของแรงงานต่างด้าว จากสภาพแวดล้อมของการทำงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษานั้น ไม่สามารถวัดออกมาเป็นตัวเลขได้ (ณรงค์ศักดิ์ บุญขมาลิก, 2555 อ้างถึงใน ประไพ ครุเสณีย์, 2557)

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพราะเป็นจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) ด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น โดยมีข้อดีคือ สะดวกต่อผู้วิจัยในการเก็บข้อมูล ประหยัดค่าใช้จ่าย และใช้เวลาไม่มาก แต่ก็มีข้อเสียคือ จะสามารถสรุปการวิจัยอยู่เพียงขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น อาจไม่สามารถอ้างอิงไปยังประชากรได้ (หทัยชนก พรตเจริญ, 2555)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เป็นการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยใช้คำถามปลายเปิดเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ ซึ่งมีข้อดีก็คือผู้วิจัยสามารถเจาะประเด็นในเรื่องที่ต้องการศึกษา หรือสนใจได้ และจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษา คือแรงงานต่างด้าว ที่ทำงานในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร วิธีการสัมภาษณ์ด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายจึงมีความเหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะมีล่ามผู้ช่วยแปลแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้การสัมภาษณ์นี้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ที่สุด ซึ่งก่อนที่จะเริ่มสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะอธิบายถึงความหมายของความผูกพัน ว่าเป็นอย่างไรก่อน เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าใจถึงเนื้อหาที่กำลังจะถูกสัมภาษณ์ในประเด็นต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยมีการจัดทำร่างประเด็นในการสัมภาษณ์หรือแนวทางที่ใช้ในการตั้งคำถาม ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยชื่อ-สกุล อายุ เพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กร
 - คุณคิดว่า ปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้คุณเกิดความผูกพันต่อองค์กร?
 - คุณคิดว่า มีปัญหาใดบ้างที่ควรได้รับการแก้ไขและปรับปรุง เพื่อจะทำให้คุณเกิดความผูกพันต่อองค์กร?

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเมื่อผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Depth Interview) เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการถอดเทปจากข้อมูลในเครื่องบันทึกเสียงอย่างละเอียด โดยทำการฟังเทปบันทึกเสียงซ้ำๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและครบถ้วน แล้วจึงนำบทสัมภาษณ์มาทำการจัดหมวดหมู่และแยกแยะข้อมูลต่างๆ จากนั้นทำการหาข้อมูลที่มีความสอดคล้องและแตกต่างกัน โดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) (จตุรดาดี นวิสุข, 2559) โดยจำแนกตามคำถามวิจัยและทำการวิเคราะห์ตีความข้อมูล โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแต่ละส่วน เพื่อให้ครอบคลุมระหว่างข้อมูลกับวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และความถูกต้องของข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์สรุปเป็นแบบบรรยายต่อไป

บทที่ 4 ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวของ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา จำนวน 30 คน และมีรายละเอียดดังตารางที่ 1 ต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

ช่วงอายุ	ชาย	หญิง	ร้อยละตามช่วงอายุ
20-25	6	5	37
26-30	3	2	17
31-35	4	2	20
36-40	4	1	16
41-45	1	-	3
46-50	2	-	7
รวม	20	10	-
ร้อยละรวม	67	33	100

จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ทำให้ได้ผลการวิจัยเป็นดังนี้

4.1 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

จากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังนี้

4.1.1 เพื่อนร่วมงาน

ในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในองค์กร มักใช้ปริมาณคนเยอะ ซึ่งจำเป็นต้องช่วยกันทำงาน โดยการทำงานนั้นต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานเป็นกำลังสำคัญในการทำงานชิ้นนั้นๆ ให้สำเร็จ โดยจากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 27 คน ได้กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งลักษณะของเพื่อนร่วมงานได้ ดังต่อไปนี้

4.1.1.1 ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 คน ได้กล่าวถึง เพื่อนที่มีน้ำใจ ร่วมช่วยกันทำงาน และการที่มีเพื่อนร่วมงานที่มีความเอาใจใส่ ห่วงใยกัน และให้คำแนะนำคอยสอนกันในการทำงาน ซึ่งมีตัวอย่างของคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

“...เวลาทำงาน เพื่อนชอบถามว่ามีอะไรให้ช่วยไหม เขาดีกับเรามาก” (ชาย, 35 ปี)

“...เพื่อนดูแลและช่วยเหลือทุกเรื่อง แม้แต่เรื่องเงินก็ช่วย” (ชาย, 46 ปี)

“...ทำงานด้วยกัน เพื่อนไม่เคยว่า ช่วยกันทำงานมาก” (หญิง, 34 ปี)

4.1.1.2 มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ได้กล่าวถึง เพื่อนร่วมงานที่ทำงานอยู่ด้วยกัน อย่างไม่ทะเลาะเบาะแว้ง ไม่เกิดปัญหากัน ไม่มีการคิดร้ายกัน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

“...เพื่อนในที่ทำงาน รับฟังปัญหาเหมือนเป็นที่เพื่อน้องกันเลย” (หญิง, 40 ปี)

“...ทุกคนที่เป็นเพื่อนคุยกันได้หมด ไม่มีอะไรปิดบัง ไม่มีปัญหาเลย” (หญิง, 30 ปี)

“...ไม่เคยมีปัญหากับใครเลย ไม่กลัวเพื่อนเพราะเพื่อนนิสัยดี” (ชาย, 28 ปี)

4.1.1.3 รู้จักงานตัวเอง

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน ได้กล่าวถึง เพื่อนร่วมงานที่ต่างคนต่างทำหน้าที่ของตัวเอง มีงานของตนเองที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

“...เพื่อนไม่เกี่ยงงาน งานใครงานมัน” (หญิง, 21 ปี)

“...แต่ละคนมีหน้าที่ต่างกัน เราก็ทำงานของเราที่เรารู้” (หญิง, 34 ปี)

“...เวลาทำงาน เพื่อนไม่ยุ่งเลย ทำงานของตัวเองกันหมด” (ชาย, 32 ปี)

4.1.2 ค่าจ้าง

นายจ้างและสถานประกอบการจะให้ค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยจากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน ได้กล่าวถึงค่าจ้างว่า นายจ้างให้ค่าจ้างที่เหมาะสม ตรงเวลา และให้ตามเงินรายวันขั้นต่ำ 310 บาทต่อวัน ซึ่งค่าจ้างเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...เงินได้เยอะดี นายจ้างให้เงินดีกว่าตามกฎหมาย” (หญิง, 23 ปี)

“...ค่าแรงที่ได้เพิ่มทุกปี ปีละ 5 บาท บ้าง 10 บาท บ้าง แล้วแต่ช่วง” (หญิง, 25 ปี)

“...ชอบค่าแรงที่ได้ มันคุ้มกับการทำงานของเรา” (ชาย, 28 ปี)

4.1.3 หัวหน้า/เจ้านาย

หัวหน้าหรือเจ้านายเป็นบุคคลที่มีหน้าที่สำคัญต่อองค์กรในการควบคุมดูแลลูกน้อง ให้ปฏิบัติงานได้ดี และช่วยสนับสนุนลูกน้องให้ทำงานอย่างตั้งใจ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 23 คน ได้กล่าวถึงหัวหน้า/เจ้านาย เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งลักษณะของหัวหน้า/เจ้านายได้ดังต่อไปนี้

4.1.3.1 รับฟังความคิดเห็น

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คนได้กล่าวถึง หัวหน้า/นายจ้าง ที่เป็นคนที่ได้รับฟังความคิดเห็น พร้อมให้คำแนะนำที่ดีในทุกๆเรื่อง ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

“...เค้าแก่เรารับฟังเราทุกอย่าง ถามได้หมดทุกเรื่อง” (หญิง, 20 ปี)

“...เวลาทำงานผิดเขาบอก แนะนำเรา ถ้าเราทำถูก เขาก็ชมเราด้วย” (ชาย, 27 ปี)

“...หัวหน้าบอกว่าถ้ามีอะไรก็ให้โทรหาเขาได้ตลอด คุยกับเขาได้ทุกเรื่อง” (หญิง, 21 ปี)

4.1.3.2 ไม่ถือตัว

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คนได้กล่าวถึง หัวหน้า/นายจ้าง เป็นคนที่มีความเป็นกันเอง พูดคุยได้โดยไม่รู้สึกรังเกียจ พูดกันเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

“...นับถือหัวหน้าเหมือนพี่ชาย เขาดูแลเราเหมือนน้อง เขาพูดจาดีกับเราด้วย” (ชาย, 45 ปี)

“...ถ้าไม่ใช่เรื่องงาน เขาจะคุยกับเราเหมือนเพื่อน มีอะไรก็พูดกันตรงๆ” (หญิง, 31 ปี)

“...หัวหน้าเขากันเองกับเรามากๆ อยู่กันเหมือนเราเป็นครอบครัวเขา” (ชาย, 22 ปี)

4.1.3.3 ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คนได้กล่าวถึง หัวหน้า/นายจ้าง แสดงถึงความมีน้ำใจ ชอบช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

“...เค้าแก่ใจดีมาก ชอบช่วยเหลือเรา อย่างงานจัดกีฬาเขาก็ช่วย” (ชาย, 31 ปี)

“...หัวหน้าจัดการให้หมดทุกอย่าง ทำพาสปอร์ตก็ด้วย” (หญิง, 21 ปี)

“...ชอบความมีน้ำใจของหัวหน้า เขาไม่ทอดทิ้งเรา แลมาช่วยเหลือเงินด้วย” (ชาย, 31 ปี)

4.1.4 สวัสดิการ

นอกเหนือจากค่าจ้างแล้ว สวัสดิการเป็นสิ่งที่ใช้ในการตอบแทนลูกจ้างจากการที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร จากการสัมภาษณ์มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 11 คน ได้กล่าวถึงสวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ ค่าทำงานล่วงเวลา หรือ Over Time (OT), ประกันสังคม, การตรวจสุขภาพ, การคลอดลูก, ค่าอาหารและที่พัก, งานแต่ง, งานกีฬา, งานเลี้ยงตามประเพณี, เงินช่วยเหลือต่างๆ ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...เนี่ยชยันต์ได้ดีมาก ทำ OT บางทีได้เท่ากับเงินรายวัน” (ชาย, 25 ปี)

“...ที่นี้ให้ค่าคลอดลูก เขายังพาไปเที่ยว ไปทำบุญอีกด้วย” (หญิง, 23 ปี)

“...ประกันสังคมที่นี้มีด้วย เวลาไปหาหมอเราสบายใจมากขึ้น” (หญิง, 25 ปี)

4.1.5 ลักษณะงาน

ลักษณะงาน คือ งานแต่ละประเภทที่แตกต่างกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย แตกต่างกันไป จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน ได้กล่าวถึงลักษณะงาน โดยแบ่งได้ดังต่อไปนี้

4.1.5.1 ปริมาณงานไม่มาก

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 6 คนได้กล่าวถึง ลักษณะงานที่มีปริมาณงานไม่มาก ทำให้สบายกับการทำงาน ไม่กดดันเกินไป ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

“...งานที่ทำอยู่สบายๆ ทำจนชินแล้ว” (ชาย, 49 ปี)

“...งานเยอะบางช่วง ตอนไม่มีงานสบายมาก” (ชาย, 31 ปี)

“...อยู่กับงานแบบเดิมทุกวัน รู้สึกงานไม่ค่อยเยอะ เมื่อก่อนเคยทำเยอะกว่านี้” (หญิง, 24 ปี)

4.1.5.2 ความอิสระในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คนได้กล่าวถึง ลักษณะงานที่มีความอิสระ รู้สึกผ่อนคลายกับการทำงาน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

“...ทำงานที่นี้ดีเท่าที่เท่า ที่เท่าให้ทำงานตั้งแต่ตี 5 แต่ตอนนี้เราได้ทำงาน 7 โมง” (หญิง, 40 ปี)

“...ที่นี้มีเวลาพักกะ ทำงานแล้วสบายใจ” (ชาย, 35 ปี)

“...บางครั้งมาทำงานสายนิดหน่อยไม่เป็นไร เรา รู้สึกไม่กดดันในการทำงาน” (ชาย, 30 ปี)

4.1.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในการทำงานสถานที่ทำงานต้องมีความเอื้ออำนวย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการใช้พื้นที่ในการทำงานของลูกจ้าง สภาพแวดล้อม และมลภาวะต่างๆในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ลูกจ้างต้องพบเจอในทุกๆวัน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...ทำงานที่นี้แล้วสะอาด ปลอดภัย ไม่สกปรก” (หญิง, 34 ปี)

“...ที่ทำงานจะเหม็นกลิ่นปลา แต่เขามีหน้าต่างให้ใส่ ปลอดภัยดี” (หญิง, 21 ปี)

“...สบายใจเวลาทำงานที่นี้ เพราะมีทุกอย่างที่อำนวยความสะดวกแก่เรา” (หญิง, 26 ปี)

อย่างไรก็ตาม จากบทสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่ามีแรงงานต่างด้าวบางส่วนที่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยในด้านเพื่อนร่วมงาน ค่าจ้าง หัวหน้า/เจ้านาย สวัสดิการ ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้พวกเขาเกิดความผูกพันต่อองค์กร แต่ทั้งนี้ ก็ยังมีบทสัมภาษณ์จากแรงงานต่างด้าวบางส่วนที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่ต่างออกไป ว่าปัจจัยในด้านต่างๆดังต่อไปนี้ องค์กรควรจะมีการปรับปรุง เพื่อให้พวกเขาได้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะแสดงตามหัวข้อดังต่อไปนี้

4.2 ปัจจัยที่องค์กรควรปรับปรุง

จากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยที่องค์กรควรปรับปรุง เพื่อที่จะทำแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญดังนี้

4.2.1 ค่าจ้าง

จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่าง 5 คน ได้กล่าวถึงองค์กรว่า ควรจะมีการปรับปรุงเรื่องค่าจ้างให้มีการได้รับค่าจ้างเพิ่มจากกฎหมาย หรือการทำงานที่คุ้มกับการได้รับค่าจ้าง ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

“...อยากได้ค่าแรงตามวันหยุดประเพณีเหมือนที่อื่น” (หญิง, 23 ปี)

“...ทำงานมานานไม่ได้เพิ่มค่าจ้างขึ้นบ้าง” (หญิง, 38 ปี)

“...ทำงานวันเสาร์ บางทีก็มีวันหยุดด้วย แต่ได้ค่าจ้างน้อย” (ชาย, 30 ปี)

4.2.2 สวัสดิการ

จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่าง 5 คน ได้กล่าวถึงองค์กรว่า ควรมีการปรับปรุงเรื่องสวัสดิการ ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

- “...อยากให้มีความสัมพันธ์และการตรวจโรค เพราะลำบาก” (ชาย, 28 ปี)
- “...ถึงมีใบรับรองแพทย์ แต่ก็ไม่สามารถเบิกได้ เขาไม่ค่อยสนใจ” (ชาย, 32 ปี)
- “...ทำงานมาพักนึงแล้ว เวลาเกิดอุบัติเหตุ ไม่มีการเบิกเงินเลย” (หญิง, 21 ปี)

4.2.3 หัวหน้า/เจ้านาย

จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่าง 4 คน ได้กล่าวถึงองค์กรว่า หัวหน้าควรมีความยุติธรรม มีเหตุผลในการทำงาน และรับฟังปัญหาในการทำงาน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

- “...หัวหน้างานลำเอียง เข้มกับเรื่องงาน ไม่ค่อยสนใจเรา” (ชาย, 31 ปี)
- “...หัวหน้าไม่ค่อยรับผิดชอบเรื่องอื่นๆ คิดแต่เรื่องงาน เขาไม่ค่อยรับฟัง” (ชาย, 28 ปี)
- “...ไม่ชอบที่หัวหน้ามาจู้จี้กับเรา รู้สึกกดดัน ไม่อยากทำงานให้เขาต่อ” (หญิง, 24 ปี)

4.2.4 ลักษณะงาน

จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่าง 3 คน ได้กล่าวถึงองค์กรว่า ควรมีการปรับปรุงเรื่องลักษณะงาน กว้างขวางในงาน ให้มีความเหมาะสมกับคนมากกว่านี้ ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

- “...มีกฎระเบียบงานที่อึดอัด ทำงานยังเข้าห้องน้ำยาก กลัวโดนดู” (หญิง, 23 ปี)
- “...มีคนคุมงานตลอด อยากให้มีกฎระเบียบที่สบาย” (ชาย, 31 ปี)
- “...อยู่กับงานที่ทำมาตลอด ลาพักน้อยมาก ไม่หาคนมาเพิ่มสักที” (ชาย, 48 ปี)

4.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่าง 2 คน ได้กล่าวถึงองค์กรว่า ควรมีการปรับปรุงเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้าน ความปลอดภัย ความสะอาด มากกว่านี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

- “...ที่ทำงานสกปรกมาก เครื่องจักรก็อันตราย” (ชาย, 28 ปี)
- “...ทำงานเกี่ยวกับเชื้อ ฝุ่นเยอะมาก” (หญิง, 40 ปี)

4.2.6 เพื่อนร่วมงาน

จากการสัมภาษณ์ มีกลุ่มตัวอย่าง 1 คน ได้กล่าวถึงเพื่อนร่วมงาน ว่าควรรู้จักหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งมีตัวอย่างคำกล่าวของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้
“...เพื่อนบางคนก็เกียจ และแก้งป่วยไม่ยอมทำงานก็มี” (ชาย, 35 ปี)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากงานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวของ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา จำนวน 30 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปและการอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครผลการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านค่าจ้าง ปัจจัยด้านหัวหน้า/เจ้านาย ปัจจัยด้านสวัสดิการ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และสุดท้ายคือปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะแสดงรายละเอียด ดังนี้

5.1.1 เพื่อนร่วมงาน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และรู้จักงานและหน้าที่ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมลวรรณ แก้วจรัส (2548) , ชุติมา เลหาพันธุ์สวัสดิ์ (2558) , วิรุทธ อนุจิตรอนันต์ (2554) , จารุวรรณ รักยาวงศ์ (2548) , สายธาร ทองอร่าม (2550) , กานต์รวี จันทร์เจือมาศ (2548) , อนุภา ธีรวราภรณ์ (2553) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

5.1.2 ค่าจ้าง

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยนายจ้างให้ค่าจ้างที่เหมาะสม กล่าวคือ การที่นายจ้างพิจารณาให้ค่าจ้างที่ยุติธรรมตามความสามารถ และความชำนาญการของลูกจ้าง ซึ่งมีการคำนึงถึงความเพียงพอต่อการครองชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชุตติมา เลาหพันธุ์สวัสดิ์ (2558) , วีรยุทธ อนุจิตรอนันต์ (2554) , สายธาร ทองอร่าม (2550) , กานต์วี จันท์เจือมาศ (2548) , ฌฎภา ชีรวราภักดิ์ (2553) , จิรวัดน์ ทองอินทร์ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.1.3 หัวหน้า/เจ้านาย

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า หัวหน้า/เจ้านายเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยหัวหน้า/เจ้านาย มีการรับฟังความคิดเห็น ไม่ถือตัว และมีการช่วยเหลือและสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมลวรรณ แก้วจรัส (2548) , ชุตติมา เลาหพันธุ์สวัสดิ์ (2558) , วีรยุทธ อนุจิตรอนันต์ (2554) , จารุวรรณ รักษา วงศ์ (2548) , สายธาร ทองอร่าม (2550) , กานต์วี จันท์เจือมาศ (2548) ที่พบว่า ปัจจัยด้านหัวหน้า/เจ้านายมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

5.1.4 สวัสดิการ

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ ค่าทำงานล่วงเวลา หรือ Over Time (OT), ประกันสังคม, การตรวจสุขภาพ, การคลอดลูก, ค่าอาหารและที่พัก, งานแต่ง, งานกีฬา, งานเลี้ยงตามประเพณี, เงินช่วยเหลือต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชุตติมา เลาหพันธุ์สวัสดิ์ (2558) , วีรยุทธ อนุจิตรอนันต์ (2554) , สายธาร ทองอร่าม (2550) , กานต์วี จันท์เจือมาศ (2548) , ฌฎภา ชีรวราภักดิ์ (2553) , จิรวัดน์ ทองอินทร์ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.1.5 ลักษณะงาน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยงานที่ทำจะมีปริมาณที่ไม่มาก และมีความอิสระในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชมลวรรณ แก้วจรัส (2548) , ชุตติมา

เลาหพันธุ์สวัสดิ์ (2558) , วีรยุทธ อนุจิตรอนันต์ (2554) , จารุวรรณ รักษาวงศ์ (2548) , สายธาร ทองอร่าม (2550) , กานต์รวี จันทร์เจือมาศ (2548) , อนุภา ชีรวราภักดิ์ (2553) , จิรวัดน์ ทองอินทร์ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.1.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร โดยสภาพแวดล้อมต้องมีความเอื้ออำนวย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการใช้พื้นที่ในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชุติมา เลาหพันธุ์สวัสดิ์ (2558) , วีรยุทธ อนุจิตรอนันต์ (2554) , สายธาร ทองอร่าม (2550) , กานต์รวี จันทร์เจือมาศ (2548) , อนุภา ชีรวราภักดิ์ (2553) , จิรวัดน์ ทองอินทร์ (2550) ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.2 ข้อเสนอแนะทางทฤษฎี (Theoretical Implications)

จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษาสามารถสนับสนุนแนวคิดบางส่วนของ Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน สกาว สำราญคง, 2547) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มี 7 ประการ โดยปัจจัยข้อที่ 1 ทางด้านภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับ ปัจจัยทางด้านเจ้านาย และหัวหน้า ปัจจัยข้อที่ 3 ซึ่งพนักงานมีสนใจและรับผิดชอบต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ปัจจัยข้อที่ 4 ค่าตอบแทนโดยรวมที่พนักงานจะได้รับนั้นมีความเหมาะสมกับงานที่ได้ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ ปัจจัยทางด้าน ค่าจ้างและสวัสดิการ ปัจจัยข้อที่ 5 คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานของพนักงาน ว่ามีความสะดวกสบาย และปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยข้อที่ 7 ที่มีความสอดคล้องในเรื่องความสัมพันธ์ที่ดีของนายจ้างกับลูกจ้างในเวลาทำงาน ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ได้ศึกษา แต่ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ไม่พบ วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร และโอกาสที่ได้รับในการทำงาน

อีกทั้งผลการวิจัยที่ได้ศึกษายังสามารถสนับสนุนแนวคิดของ Theresa Welbome (2003 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง, 2547) ที่กล่าวถึงบทบาทที่หลากหลายที่คนจะผูกพันในที่ทำงาน โดยอธิบายถึงปัจจัย ทั้ง 5 บทบาทที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยบทบาทที่มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยคือ บทบาทของเจ้าของงาน บทบาทของเจ้าของกิจการ และบทบาทของผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพ ซึ่งกล่าวคือ พนักงานจะทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยพนักงาน

ปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญ ทำให้พวกเขามีทักษะมากขึ้นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยทางด้านลักษณะของงาน ในส่วนของบทบาทด้านสมาชิกในทีมงาน และบทบาทของสมาชิกในองค์กร กล่าวถึงความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือกัน ในที่ทำงาน ถึงแม้ว่างานนั้นจะไม่ใช่ของตน แต่ก็เต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยทางด้านเพื่อนร่วมงาน

รวมถึงผลการวิจัยยังสนับสนุนแนวคิดบางส่วนของ Burke (2003) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 6 องค์ประกอบ คือ การที่เพื่อนร่วมงานที่มีการช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี การที่บริษัทต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ดี รวมถึงการที่มีผู้บริหารหรือหัวหน้าให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยทางด้าน เพื่อนร่วมงาน ด้านค่าจ้าง ด้านสวัสดิการ และด้านหัวหน้า/เจ้านาย แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ไม่พบด้านลักษณะงานที่ต้องมีความท้าทาย ด้านการที่มีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี ด้านการที่มีความก้าวหน้าในอาชีพและสายงาน และด้านลูกค้ำที่ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของลูกค้ำได้

อีกทั้งผลการวิจัยยังสนับสนุนแนวคิดบางส่วนของ The Institute for Employment Studies หรือ IES (2003) ที่กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงาน เกิดจากการที่ได้แสดงความคิดเห็นและการรับฟังความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมไปถึงการที่องค์กรให้ความสำคัญกับด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยทางด้าน หัวหน้า/เจ้านาย และด้านสวัสดิการ แต่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไม่พบโอกาสในการพัฒนางาน

และผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษายังสามารถสนับสนุนแนวคิดบางส่วนของ Gubman (1998 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลัง และศุภรัถย์ อธิคมสุวรรณ, 2547) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ที่เชื่อมโยงให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยด้าน โปรแกรม คือ โครงการต่างๆ เช่น การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับปัจจัยทางด้านค่าจ้าง และด้านสวัสดิการ อีกทั้งในด้านของ ความสัมพันธ์ ที่กล่าวถึง ความผูกพันของพนักงานที่ดี หรือแม้กระทั่งความผูกพันต่อหัวหน้าที่ดี ที่จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับปัจจัยทางด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านหัวหน้า/เจ้านาย แต่ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ไม่พบด้านคุณค่าและความรับผิดชอบ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่าไม่พบปัจจัยอยู่หลายปัจจัยเมื่อเปรียบเทียบกับแนวคิดที่เกี่ยวข้อง เช่น วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร โอกาสที่ได้รับในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องมีความท้าทาย และคุณค่าและความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นต้น อาจจะเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานั้นแตกต่างกัน ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานต่าง

ตัว ผู้ซึ่งไม่ต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงานมากนัก ขณะทำงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้อง มีการใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานปฏิบัติการ บ้างก็ชำนาญการ ผู้ซึ่งต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือแม้กระทั่งเป็นผู้นำในองค์กรต่างๆ จึงทำให้ผลการศึกษาพบปัจจัยที่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร (Managerial Implications)

จากผลการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าจ้าง ด้านหัวหน้า/เจ้านาย ด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่จะทำให้แรงงานไร้ฝีมือเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนัก และให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวเพื่อช่วยให้แรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

5.3.1 เพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรจะมีการจัดอบรม สัมมนา เข้าค่าย เพื่อละลายพฤติกรรม การไปไหว้พระทำบุญ การพาไปท่องเที่ยวต่างจังหวัด รวมไปถึงการจัดกิจกรรมทางด้านกีฬา งานเลี้ยงตามเทศกาลสำคัญๆ จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

5.3.2 ค่าจ้าง

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่เหมาะสมกับเนื้อหา งาน เวลา และสถานที่ โดยคำนึงถึงความยุติธรรม และความเป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง โดยผู้บริหารควรจะมีการศึกษาและพิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าจ้างแรงงานต่างด้าว รวมไปถึงพิจารณาตลาดแรงงานต่างด้าวในปัจจุบัน ประสิทธิภาพและความชำนาญของแรงงานต่างด้าว อีกทั้งงบประมาณในการจ้างแรงงานต่างด้าว ซึ่งทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการที่ผู้บริหารจะกำหนด ควบคุมและบริหารเงินทุนในการจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อให้มีความเหมาะสม และเป็นไปได้มากที่สุด

5.3.3 หัวหน้า/เจ้านาย

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านหัวหน้า/เจ้านาย เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นหัวหน้า/เจ้านาย ควรเป็นผู้ที่มีความรู้สึกเห็นใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อลูกจ้าง มีความเข้าใจความต้องการของลูกจ้าง สามารถเป็นที่พึ่ง พร้อมรับฟังปัญหา และให้คำปรึกษาและคำแนะนำลูกจ้างให้ถูกต้องและเหมาะสม ควรที่จะมีความเป็นกันเอง มีการให้เกียรติซึ่งกันและกันซึ่งถือเป็นธรรมเนียมที่ดีที่ควรพึงปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้บริหารควรจะมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีเช่น การจัดกิจกรรมทางด้านกีฬา งานเลี้ยงตามเทศกาลสำคัญๆ จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้าและลูกจ้าง ให้มีความผูกพันที่ดีเพิ่มมากขึ้น

5.3.4 สวัสดิการ

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานในทุกๆด้านของพนักงาน เช่น ความอยู่ดีกินดีของพนักงาน นอกจากนี้พนักงานยังมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือการที่ได้รับประโยชน์อื่นนอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำ พนักงานก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องนึกถึงปัญหาส่วนตัว สุขภาพ และครอบครัว ซึ่งอาจเป็นสาเหตุในการลาออกของพนักงานแรงงานต่างด้าว อีกทั้งในการจัดหาสวัสดิการให้แก่พนักงานนั้นย่อมมีค่าใช้จ่าย ผู้บริหารควรมีการคำนึงถึงผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับตามความเหมาะสม อาทิเช่น ประกันสังคม ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุ ค่าคลอดบุตร ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

5.3.5 ลักษณะงาน

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่เหมาะสม และตรงกับความสามารถของแรงงานต่างด้าวแต่ละบุคคล การมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมตามกำลังคน รวมไปถึงการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบต่องานที่ทำ อีกทั้งผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ไม่กดดันให้พวกเขาเกิดความเครียดจนเกินไป มีการเปิดโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในงาน พร้อมทั้งผู้บริหารควรเปิดรับความคิดเห็นให้คำปรึกษา คำแนะนำ และสนับสนุนพวกเขาในการทำงาน เพื่อให้งานได้ดำเนินไปอย่างราบรื่น

5.3.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษาวิจัยชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม พื้นที่ในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ควรให้มีความเหมาะสม และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือด้านความปลอดภัยในการทำงาน ควรมีการให้ความรู้และทักษะทางด้านความปลอดภัยพื้นฐานต่างๆ เช่น การฝึกอบรมไฟไหม้ แผ่นดินไหว น้ำท่วม เป็นต้น นอกจากนี้สถานที่ทำงานที่สะอาด ไม่มีกลิ่น ปลอดภัยจากฝุ่นควัน จะเป็นการเอื้อประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าวในการทำงานมากยิ่งขึ้นด้วย

5.4 ข้อจำกัดในการทำวิจัย (Limitations) และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อจำกัดในการวิจัย ดังนี้

5.4.1 เนื่องจากผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) โดยวิธีตามแบบสะดวก (Convenience Sampling) จึงทำให้ผลการศึกษาวิจัยไม่สามารถขยายผลไปสู่กลุ่มแรงงานต่างด้าวทั่วทั้งในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ที่ซึ่งมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ทำให้สำหรับการศึกษางานวิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้มีกลุ่มตัวอย่างที่มากขึ้น

5.4.2 เนื่องจากงานวิจัย มีการเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานต่างด้าว สัญชาติเมียนมา ทำให้เราทราบเพียงความคิดเห็นในเรื่องของความผูกพันในมุมมองของแรงงานต่างด้าวเพียงสัญชาติเดียว สำหรับการศึกษางานวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาความผูกพันในมุมมองของแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่น เช่น สัญชาติลาว กัมพูชา และเวียดนาม เพื่อให้ได้มุมมองและความคิดเห็นที่หลากหลายและครบถ้วนมากขึ้น

5.4.3 เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร จึงทำให้ผลการวิจัยไม่สามารถขยายผลไปสู่แรงงานต่างด้าวในเขตอำเภออื่นๆ หรือจังหวัดอื่นๆ ได้ สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป อาจศึกษาแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอ หรือจังหวัดอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาวิจัยที่ได้

บรรณานุกรม

- กานต์วี จันท์เจือมาศ. (2548). การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิท จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- จารุวรรณ รักษาวงศ์. (2548). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรวรรณ ทองอินทร์. (2550). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- ชุติมา เลหาพันธุ์สวัสดิ์. (2558). ความผูกพันของบุคลากรชาวกัมพูชาต่อองค์การไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชลวรรณ แก้วจรัส. (2548). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แพรคติก้า จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณุกา ชีรวราภรณ์. (2553). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเย็บผ้าบริษัทรับจ้างผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปส่งออกแห่งหนึ่ง. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีรยุทธ อนุจิตรอนันต์. (2554). ทฤษฎีสองปัจจัย (ปัจจัยค่าจูน-ปัจจัยจูงใจ) ความผูกพันขององค์การของแรงงานต่างด้าวชาวกัมพูชา. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายธาร ทองอร่าม. (2550). ความผูกพันต่อองค์การ : บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สาขาร ทงอร่าม. (2550). ความผูกพันต่อองค์กร : บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาศึกษา) คณะพัฒนาศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2560). ข้อมูลสถิติแรงงานต่างด้าว. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/d9f0bb05fe79c6aae74ded438a25e3ba.pdf, สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2560.
- สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร (2560). ข้อมูลเกี่ยวกับจังหวัดสมุทรสาคร. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.samutsakhon.go.th/2014-01-04-19-08-26/2014-01-04-19-32-59>, สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2560.
- Hewitt Associates. (2003). Best Employers in Asia Research. The engagement model. Retrieved January 20, 2010, from http://www.asia.org/events/hongkong/june03/index_html/lib/BestEmployersInAsia2003.pdf.
- Hewitt Associates. (2004). Employee engagement higher at double-digit growth companies.
- Institute for Employment Studies. (2004). The driver of employee engagement.
- ISR. (2004). 3 D Model Employee Engagement. Retrieved December 2 2009, from <http://short.strange-company>.
- Perrin, T. (2009). Employee Engagement, Evolving Enterprises, Information & knowledge management. Retrieved March 9, 2009, from <http://www.reach1to1.com/2009/03/09/employee-engagement-drives-business-performance.htm>.
- Sheldon, M. E. (1971), Investment and involvement as mechanisms producing commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-50.
- Towers, P. (2003). Towers Perrin Announces Launch of Executive Compensation Resources –ECR-. Retrieved July 6, 2005, from <http://www.allbusiness.com/insurance/propertycasualty-insurance-commercial-lines/5172931-1.html>.
- The Gallup Organization. (2006). Gallup Study: Engagement Employees Inspire Company Innovation.