

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาว : กรณีศึกษาโรงงานน้ำตาล

Factors Effecting Organization Commitment for Industrial Investment in LAOS : A Case Study of Sugar Cane

นิภาพรณ ชารีมัย (Nipapan Chareemuy)* กิมพร ชมะณะรงค์ (Kimaporn Khamanarong)**

ดร.สุรนาท ชมะณะรงค์ (Dr.Suranart Khamanarong)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรอุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาวกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาครั้งนี้คือแรงงานลาวที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาว กรณีศึกษาโรงงานน้ำตาล ประจำแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 178 คน ดำเนินการโดย การสัมภาษณ์จำนวน 13 คน และการตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ วิธี Stepwise เพื่อศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความพึงพอใจในงานใดบ้างที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของแรงงานลาวในอุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาว ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร 4 ปัจจัย คือ 1) ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน 2) ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน และ 4) ปัจจัยด้านอายุของพนักงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์บ่งบอก 33 (R^2) = 0.33 และ Durbin - W Aston = 1.859

ABSTRACT

The purpose of this research were study personal and Job Satisfaction factors effecting organizational commitment for industrial investment in Laos. The Study group was Lao employees who work in sugar cane factory Savanaket province. Data collection form the sample was 178 cases by interviews 13 cases and questionnaire technique. Statistical multiple regression stepwise method was used as a tool to analyze the personal and Job Satisfaction factors effecting organization commitment. The research found that the four factors effecting employee organization commitment were: 1) job satisfaction in the work itself, 2) job satisfaction in the esteem needs, 3) job satisfaction in the colleagues, and 4) employee age. The coefficient of determination (R^2) = 0.33 and Durbin-Waston = 1.859 were obtained in the study.

คำสำคัญ : ความผูกพันองค์กร ความพึงพอใจในงาน การลงทุนในลาว โรงงานน้ำตาล

Key Words : Organization commitment, Job satisfaction, Investment in laos, Sugar cane factory

* นักศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอุตสาหกรรมและวิสาหกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ ภาควิชากายวิภาคศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*** รองศาสตราจารย์ สาขาการบริหารอุตสาหกรรมและวิสาหกิจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

อุตสาหกรรมน้ำตาลในประเทศไทยนั้นเป็นอุตสาหกรรมที่มีอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาด (Barrier to Entry) เนื่องจากการจำกัดจำนวนโรงงานน้ำตาล โดยคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ปัจจุบันมีจำนวนโรงงานน้ำตาลในประเทศไทยรวมทั้งสิ้น 47 โรงงาน ซึ่งตั้งอยู่ในภูมิภาคต่างๆ ทั่วประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย, 2552) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านการเพิ่มกำลังการผลิต การขยายกำลังการผลิตในอุตสาหกรรมน้ำตาลแทนการก่อตั้งโรงงานใหม่เนื่องจากข้อจำกัดดังกล่าวในปีพุทธศักราช 2549 ได้มีนักลงทุนชาวไทยได้เข้าไปลงทุนในอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งหนึ่งที่แขวงสะหวันนะเขตสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เนื่องจากเป็นประเทศเกษตรกรรมที่มีพื้นที่ว่างเปล่าเพียงพอในการปลูกอ้อยซึ่งเป็นวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมน้ำตาลและเป็นพืชที่การพื้นที่ในการเพาะปลูกในปริมาณมาก รวมทั้งประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีต้นทุนด้านค่าแรงที่ถูกกว่าค่าจ้างแรงงานไทยในปัจจุบันรวมทั้งข้อได้เปรียบด้านการส่งสินค้าไปยังทวีปยุโรปและการกระจายสินค้า (Khamanarong and Kimaporn, 2008) อย่างไรก็ตามการตั้งโรงงานอุตสาหกรรมในชนบทก็มีสิ่งที่ต้องให้ความสนใจด้านเงินลงทุน (Khamanarong, and Kimaporn, 2008) และปัจจัยด้านการขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดอุตสาหกรรมขึ้นในพื้นที่เป็นปัจจัยที่สำคัญด้วยเช่นกัน (Khamanarong, 2009)

อุตสาหกรรมน้ำตาลเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานที่มีความรู้เฉพาะด้านเทคโนโลยีน้ำตาลในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ต้องมีการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีน้ำตาล ซึ่งเป็นการลงทุนทรัพยากรด้านการเงิน เวลา และอื่นๆ ดังนั้นหากองค์กรไม่สามารถรักษาคูคลองเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรได้ ย่อมเป็นการสูญเสียโอกาสและเป็นการลงทุนที่สูญเปล่า ปัจจุบันพบว่าผู้บริหารและเจ้าของกิจการจึงได้ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของ

พนักงาน การสร้างความผูกพันที่มีประโยชน์ให้เกิดขึ้นต่อบุคลากรในองค์กรจะก่อให้เกิดการแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางขององค์กรอย่างซื่อสัตย์ และความผูกพันองค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่ออย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมทั้งปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร พร้อมทั้งทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะมีส่วนร่วม เอาใจใส่การทำงานนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรกำหนดให้ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ (ธนพร, 2549)

ความผูกพันองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการจะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันองค์กรอย่างแท้จริง โดยได้มีผู้สนใจและทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยพบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร คือ 1) ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรเนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นต้นในการดำรงชีวิต เอกชัย (2549) ที่กล่าวไว้ว่า การได้รับผลตอบแทนที่เป็นที่พึงพอใจจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและเป็นไปตามเป้าหมายของบริษัทโดยระบบการตอบแทนมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร และผลการปฏิบัติงานในที่สุด (Welbourne and Cable, 1995)

ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันองค์กรจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนที่สูงจะมีผลต่อความผูกพันองค์กรแล้วความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนที่ได้รับอย่างเป็นธรรมจากองค์กรก็ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้วย (David et al, 2003) นอกจากความพึงพอใจในงาน

ด้านค่าตอบแทนแล้วยังพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านโอกาสความก้าวหน้าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยหากพนักงานรับรู้ถึงการมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ ทั้งในด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือโอกาสในการเลื่อนระดับไปยังตำแหน่งที่สูงกว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร (สุรยุทธ, 2550)

ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยสุรยุทธ (2550) ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานเป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นโดยพบว่าจากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์เป็นเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากลักษณะการทำงานของพนักงานที่มีความท้าทาย มีอิสระ และการสร้างการมีส่วนร่วมนั้นย่อมมีส่วนที่ทำให้พนักงานต้องการที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ และเป็นสิ่งที่ส่งผลให้พนักงานเห็นงานที่ว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กรของพนักงาน

ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่าพนักงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นส่วนที่จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานของทีมงานให้มีความเกื้อกูลกัน ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร (กฤษกร, 2540) ปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิด ที่คอยให้ความช่วยเหลือและการสร้างการทำงานของทีมได้สำเร็จ จึงส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร (กฤษกร, 2540) และปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของ Maslow (1987) ที่กล่าวว่า นอกจากความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว ความต้องการทางด้านจิตใจก็มีความสำคัญ โดยพบว่าบุคคลที่ได้รับการยกย่อง มีชื่อเสียงจนแสดงถึงความมีคุณค่าในตนเองเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น นั้นย่อม

ส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพเพราะบุคลากรมิได้มุ่งหวังทางการเงินเท่านั้น (อิสราภรณ์, 2551) โดยพบว่าความพึงพอใจงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือจะส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงานด้านพลังใจในงาน ด้านหัวหน้างาน และด้านความก้าวหน้าไปสู่ความผูกพันกับองค์กรในทุกด้าน (ชวลัญญ์, 2548)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่สำคัญทั้ง 6 คือ 1) ความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทน 2) ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน 4) ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน 5) ความพึงพอใจในงานด้านหัวหน้างาน 6) ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรแล้วยังพบปัจจัยส่วนบุคคล 7 ด้านที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรคือ เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้นพบว่าปัจจัยความพึงพอใจในงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ผู้วิจัยสนใจจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการปัจจัยความพึงพอใจในงานเพื่อสร้างความผูกพันองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานลาวที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ในกรณีอุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาว โดยผู้วิจัยเลือกศึกษากรณีโรงงานน้ำตาล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการที่สามารถสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานแรงงานลาวได้อย่างแท้จริง

วิธีการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ มีการดำเนินการวิจัยทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย คือแรงงานลาวที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาวกรณีศึกษา

โรงงานน้ำตาล ที่แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำนวน 245 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานแรงงานลาวจำนวน 178 คน มีการเลือกกลุ่มแบบเจาะจงให้ครอบคลุมพนักงานในทุกแผนกและทุกระดับของ

กลุ่มตัวอย่าง (โดยใช้สูตร ของ Taro Yamane)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิจัยเชิงคุณภาพ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นสำคัญเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณ

2. แบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษามีการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่น (Coefficient alpha) = 0.8976 เนื้อหาแบบสอบถามประกอบ ด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้

ส่วนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทั้ง 6 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านหัวหน้างาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 32 ข้อ เป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เลือกตอบในเชิงแสดงความคิดเห็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิดกำหนดคำตอบจำนวน 13 ข้อ โดยผู้ตอบแบบสัมภาษณ์เลือกตอบในเชิงแสดงความคิดเห็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างได้ถูกวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนวิธี Stepwise

ผลการการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 178 คนเป็นเพศชายส่วนมาก 158 คน อายุระหว่าง 18-25 ปี 96 คน มีการศึกษาาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จำนวน 93 คน ส่วนใหญ่มีสถานะภาพโสดจำนวน 178 คน มีตำแหน่งงานในบริษัทเป็นพนักงานชั่วคราว 96 คน โดยมีอายุงานในบริษัทน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 96 คน และมีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท จำนวน 105 คน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อผูกพันองค์กรของอุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาว ศึกษากรณีโรงงานน้ำตาล ที่แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบ 4 ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร คือ 1) ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (X_1) 2) ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) 3) ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (X_3) และ 4) ปัจจัยด้านอายุของพนักงาน (41 ปีขึ้นไป) (X_4) มีความสำคัญต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานแรงงานลาวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น .575 และโดยมีค่าสัมประสิทธิ์บ่งบอก 33 (R^2) = 0.33 โดยรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานแรงงานลาว
อุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาว กรณีศึกษาโรงงานน้ำตาล

ตัวแปรที่ใช้ทำนาย	Un standardized Coefficients		Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
	B	Std.Error			
Constant	27.685	3.392			
X_1	.433	.103	.289	4.201	.000
X_2	.419	.117	.248	3.573	.000
X_3	4.142	.151	.166	2.492	.006
X_4	.375	1.497	.178	2.767	.014

R = 0.575, R Square = 0.330, Adjusted R Square = 0.315, Durbin-Watson = 1.859

$P < .05$ หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05, X_1 = ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน, X_2 = ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, X_3 = ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน, X_4 = ปัจจัยด้านอายุของพนักงาน (41 ปีขึ้นไป)

จากตารางที่ 1 พบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานแรงงานลาว ในอุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาว กรณีศึกษาโรงงานน้ำตาลที่สำคัญ 4 ปัจจัย โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = 0.433(Z_1) + 0.419(Z_2) + 4.142(Z_3) + 0.375(Z_4)$$

เมื่อ Y = ความผูกพันองค์กร

X_1 = ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

X_2 = ความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

X_3 = ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

X_4 = ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงาน (41 ปีขึ้นไป)

พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรพบว่า

1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (X_1) มีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

ถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b, β) เป็น .433 กับ .289

2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2) มีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b, β) เป็น .419 กับ .248

3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานของพนักงาน (41 ปีขึ้นไป) (X_4) มีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b, β) เป็น 4.142 กับ .178

4) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (X_3) มีผลต่อความผูกพันองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบ และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (b, β) เป็น .375 กับ .166

อภิปรายผล

1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน พบว่าแรงงานลาวส่วนใหญ่ชอบการทำงานที่มีการวางแผนร่วมกัน ก่อนการลงมือปฏิบัติจริง เพื่อสร้างความชัดเจน และความเข้าใจก่อนการเริ่มงานภายในทีม โดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามกรอบกำหนดขององค์กร รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการออกแบบ วางแผนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่กฤษฎกร (2540) อธิบายว่า การที่บุคคลมีอิสระในการทำงาน เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถใช้ความคิดเห็นสร้างสรรค์ในงานของตน และมีโอกาสมุ่งไปสู่เป้าหมายความสัมฤทธิ์ ในสิ่งที่บุคคลคิดปรารถนาได้ ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมาสามารถสร้างความผูกพันองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคคลได้

2) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับความชื่นชมยินดีนั้น มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของสังคมในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่มีความใกล้ชิดกัน และให้ความสำคัญกับสังคมรอบข้างเป็นอย่างมาก ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานนั้นเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดที่จะคอยให้ความช่วยเหลือมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลให้ต้องการที่จะทำงานร่วมกันและก่อให้เกิดความผูกพันองค์กรได้

4) ปัจจัยด้านอายุของพนักงาน พบว่าการที่พนักงานที่มีอายุมาก ก็จะเป็นกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่สูง รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติและครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบสูงขึ้นย่อมส่งผลให้มีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงน้อยลงเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นด้วย

สรุปผล

พบปัจจัยความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานของพนักงาน (41 ปีขึ้นไป) มีผลต่อความผูกพันองค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์บ่งบอก $33 (R^2) = 0.33$ และ Durbin - Waston = 1.859 จึงเป็นปัจจัยที่องค์กรใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาการบริหารจัดการเพื่อสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานแรงงานลาว ที่เข้าไปลงทุนอุตสาหกรรมที่สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

ผลจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร อุตสาหกรรมที่ลงทุนในลาว กรณีศึกษาโรงงานน้ำตาล ได้ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์กรให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงดังต่อไปนี้

1) พิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงานโดยพนักงานต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การออกแบบงานมากกว่าการเป็นผู้ใช้แรงงานตามคำสั่ง เหมือนกรณีที่เข้ามาปฏิบัติงานในฐานะแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย พร้อมทั้งสร้างการมีส่วนร่วม และสร้างความเชื่อมั่นในการตัดสินใจ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน

2) การสร้างการยอมรับนับถือโดยพบว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานมากหากได้รับการยอมรับนับถือที่แสดงออกชัดเจน เช่น การกำหนดให้เป็นผู้สอนงานให้กับพนักงานใหม่และการสร้างการได้รับการยอมรับภายในทีมงาน

3) หัวหน้างานควรให้ความสำคัญในการบริหารงานในรูปแบบที่ทีมงานมากกว่าการให้ความสำคัญต่อการบริหารงานรายบุคคล แต่ควรให้ความสำคัญกับทีม และควรมอบหมายงานในลักษณะของทีมงานเป็นสำคัญ

4) ปัจจัยด้านคำตอบแทนพบว่าพนักงานให้ความสำคัญในการจ่ายคำตอบแทนที่ตรงเวลา มีความแน่นอน มีความยุติธรรม พร้อมทั้งเพียงพอในการดำรงชีวิตตามค่าครองชีพจริงที่มีการเปลี่ยนแปลง

5) การให้ความสำคัญด้านสิทธิและความเสมอภาคในการบริหารจัดการระหว่างแรงงานไทยและพนักงานแรงงานลาวเองโดยพนักงานจะให้ความสำคัญและต้องการให้องค์กรหรือผู้บริหารชาวไทยให้ความเสมอภาคในเรื่องสิทธิต่างๆ ให้เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานไทยและแรงงานลาว หรือหากมีความแตกต่างกันต้องสามารถอธิบายให้พนักงานแรงงานลาวได้ชัดเจน

6) แนวทางการบริหารงานที่สร้างการมีส่วนร่วมในการพิจารณา กฎ ระเบียบต่างๆ จากการศึกษ พบว่า แรงงานลาวจะมีการต่อต้านหากการปฏิบัติของนายจ้างไม่เป็นไปตามข้อกำหนดที่ได้มีการตกลงร่วมกันไว้แล้วโดยไม่รอฟังคำชี้แจง โดยการบริหารงานนั้นผู้ประกอบการต้องมีการกำหนดกรอบแนวทางที่ชัดเจนที่ได้ผ่านการรับรู้ของผู้นำที่สำคัญของแรงงานลาวและอยู่ภายใต้นโยบายที่องค์กรยอมรับ เพื่อให้เกิดการยอมรับมากกว่าการบังคับให้ปฏิบัติตามคำสั่งที่มีการประกาศเท่านั้น

7) ข้อจำกัดเนื่องจากสภาพการปกครองของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวที่ยังไม่เปิดกว้างในปัจจุบัน ส่งผลต่อความอ่อนไหวของแรงงานและลักษณะการเป็นผู้นำ รวมถึงการกล้าตัดสินใจ การกล้าแสดงออกของพนักงาน รวมทั้งอาจส่งผลทางอ้อมต่อการบริหารงานเพื่อสร้างความผูกพันองค์กรของพนักงานได้

เอกสารอ้างอิง

กฤษกร ดวงสว่าง. 2540. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์. 2548. ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรโดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวสื่อ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนพร แยมสุตา. 2549. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมแพทยทหารเรือ. วารสารแพทยธานี, 43(3), 20-30.

สรยุทธ เกียรติวารินทร์. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย. 2552. รายชื่อโรงงานน้ำตาลในประเทศไทย (ฉบับภาษาไทย มิถุนายน 2552). สืบค้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2552, จาก <http://www.ocsb.go.th/>.

เอกชัย อภิศักดิ์กุล. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, 26(3), 47-57.

อิสราภรณ์ รัตนคช. 2551. การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ปัตตานี. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- David, GA., and Lynn, MS., and Rodger, WG. 2003. The Role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*. 29, 99-118.
- Maslow, AH. 1987. *Motivation and personality*. 3rd Ed pp. New York 3 : McGraw-Hill, 15-22.
- Suranart Khamanarong and Kimaporn Khamanarong. 2008. "The Distribution Management of Thai Industrial Product in Europe" *Humanities and Social Sciences*, 25 (1), 112-129.
- Suranart Khamanarong and Kimaporn Khamanarong. 2008. "Rural Credit in The Survival of Small Enterprises: An Evidence of Northeastern Thailand", *KKU Research Journal*, 13 (11), 1207-1216.
- Suranart Khamanarong. 2009. "The fostering factors in the occurrence of rural small industries and enterprises in the Northeast of Thailand", *Chinese Business Review*, 8 (3), 27-32.
- Welbourne, T., and Cable, D. 1995. Group incentives and pay satisfaction : Understanding the relationship through an identity theory perspective. *Human Relation*, 48 , 711-726.