

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ  
ในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร  
Factors of Thai Employees Commitment in Multinational Companies in  
Silom Road, Bangkok

สุณัฐา เหลืองทอง  
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sunattha Luangthong  
E-mail: sunattha\_care@hotmail.com  
Faculty of Business Administration Program in Management,  
Ramkhamhaeng University, Thailand  
Corresponding Author

### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ ในย่านสีลม จังหวัด กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะทำงาน และศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนของแผนกทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาบุคคล การฝึกอบรม รวมถึงการตั้งนโยบายสวัสดิการให้แก่พนักงานในองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานไทยที่ทำงานในบริษัทต่างชาติ ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากพนักงานไทยที่ทำงานในบริษัทต่างชาติ ในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยการใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS Version 22 จึงได้สำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 200 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การทดสอบค่าที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

จากผลการวิจัยพบว่า

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 200 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพสมรสโสด ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 40,001 บาทขึ้นไป และระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านเพศ ด้านระดับการศึกษา และด้านสถานภาพ และสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านอายุ ด้านรายได้ และด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน และพนักงานมีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และพนักงานมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
 คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, บริษัทต่างชาติ, ย่านสีลม

## Abstract

The objective of this study of factors of Thai employees commitment in multinational companies in Silom road, Bangkok to find out the motivation of work consists of benefit, work environment, job satisfaction and study of organizational commitment so Human Resource Department were able to planning their process such as recruitment, training and company welfare. The sample group consisted of 200 Thai employees are working in multinational companies at Silom road, Bangkok. The data were collected by using a questionnaire and were processed by SPSS Version 22. The descriptive statistics for describing the data were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested using t-test and F-test as appropriate and multiple regression analysis.

The findings were briefly stated as below:

General characteristics of the sample. Most of the respondents were female and were in the age range of 20-30 years. They were single, held a Bachelor's degree, the monthly income was over 40,001 baht and number of working years more than 3 years. The hypotheses were tested the different personal factors that don't affect organizational

commitment such as gender, education and status. The hypotheses were tested the different personal factors that affect organizational commitment such as age, monthly income and number of working years. Their opinions about the motivation of work were at good levels. Their opinions about the organizational commitment were at good levels.

Keywords: Commitment, Multinational Company, Silom Road

## บทนำ

ปัจจุบันการเข้ามาลงทุนของบริษัทต่างชาติมีจำนวนมาก และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาศรษฐกิจในประเทศไทย เนื่องจากมีการแก้ไขกฎกระทรวงพาณิชย์ฉบับใหม่โดย นางอภิรตี ตันตราภรณ์ รมว.พาณิชย์ ได้เปิดเผยว่า กระทรวงพาณิชย์ได้ปลดล็อก 19 ธุรกิจโดยถอดออกจากบัญชีท้ายพระราชบัญญัติ(พ.ร.บ.) ต่อการประกอบธุรกิจคนต่างด้าวพ.ศ. 2542 ตามกฎกระทรวงพาณิชย์ฉบับใหม่มีผลให้นักธุรกิจต่างชาติไม่ต้องมาขอใบอนุญาตประกอบธุรกิจอีกต่อไปโดยมีผลตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน 2560 ส่งผลให้นักลงทุนต่างชาติจำนวนมากสนใจที่จะเข้าที่จะเข้ามาลงทุนในประเทศไทย ซึ่งธุรกิจทั้ง 19 รายการนั้น ได้แบ่งเป็น 6 กลุ่มธุรกิจดังต่อไปนี้

1. ธุรกิจสถาบันการเงินธุรกิจที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต้องประกอบธุรกิจของสถาบันการเงินตามกฎหมายว่าด้วยธุรกิจสถาบันการเงิน 14 ธุรกิจ
2. ธุรกิจการบริหารสินทรัพย์ตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทบริหารสินทรัพย์
3. ธุรกิจบริการเป็นสำนักงานผู้แทนของนิติบุคคลต่างประเทศในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ
4. ธุรกิจบริการเป็นสำนักงานภูมิภาคของนิติบุคคลต่างประเทศในธุรกิจการค้าระหว่างประเทศ
5. ธุรกิจการบริการที่มีส่วนราชการเป็นคู่สัญญา
6. ธุรกิจบริการที่มีรัฐวิสาหกิจเป็นคู่สัญญา

ส่งผลให้เกิดข้อดีต่อภาคการลงทุนของประเทศในระยะยาวและเกิดการแข่งขันด้านการพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการมากยิ่งขึ้น จึงเห็นได้ว่าการปรับปรุงบัญชีท้ายของพ.ร.บ.ต่างด้าวในธุรกิจดังกล่าว จะเกิดโอกาสสำคัญที่ดึงดูดการลงทุนจากผู้ประกอบการต่างชาติเข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทย และช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนานวัตกรรมบริการให้ประเทศไทย และส่งเสริมให้ประเทศไทยก้าวเป็นศูนย์กลางของอาเซียนได้ด้วยที่พร้อมสำหรับเป็นศูนย์กลางการเชื่อมโยงโครงการค้าตลาดอาเซียนรองรับประชากรที่มีมากกว่า 60 ล้านคน

เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างสูงในปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับกลยุทธ์ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหาบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานให้กับองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และตรงตามลักษณะที่ต้องการแล้ว เพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน จึงต้องจัดการฝึกอบรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากรใหม่หรือบุคลากรเดิมที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ป้องกันการเกิดความผิดพลาดในงาน และได้งานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การจัดฝึกอบรมนั้นถือเป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง ดังนั้น องค์กรจึงต้องสร้างความผูกพันที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับองค์กรให้ได้ จะสามารถรักษาบุคลากรที่

มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นาน จำเป็นอย่างยิ่งต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ ในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากเป็นแหล่งรวมบริษัทต่างชาติมากมาย ที่เข้ามาลงทุนทำธุรกิจในประเทศไทย จึงเล็งเห็นการสร้างโอกาสให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี มีความรู้สึกเชิงบวก และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ใช้เป็นแนวทางการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ โดยจำแนกตามด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะงาน
3. เพื่อศึกษาความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการรับรู้ และด้านความมั่นคงในองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ
4. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานไทยและความผูกพันของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ
5. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ

### **สมมุติฐานของการวิจัย**

สมมุติฐานข้อที่1:

H1: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไทยที่มีผลต่อปัจจัยความผูกพันต่อบริษัทต่างชาติที่ไม่แตกต่างกัน

H1.1: ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานไทยที่มีผลต่อปัจจัยความผูกพันต่อบริษัทต่างชาติที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานข้อที่2:

H2: ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อปัจจัยความผูกพันต่อบริษัทต่างชาติที่ไม่แตกต่างกัน

H2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อปัจจัยความผูกพันต่อบริษัทต่างชาติที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานทั้ง 2 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยทางสถิติ 0.05

### **ขอบเขตการศึกษา**

การศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ด้านเนื้อหาการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานชาวไทยในบริษัทต่างชาติ
2. ด้านประชากรและพื้นที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรชาวไทยที่ปฏิบัติงานบริษัทต่างชาติ ในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มเป้าหมายที่ใหญ่ จำนวน 200 คน
3. ด้านระยะเวลาในการศึกษา เดือนมิถุนายน – กรกฎาคม 2562

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุง หรือวางแผนพัฒนาฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้
2. เพื่อทราบข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานชาวไทยเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนการสรรหาบุคคล การจัดฝึกอบรม ในบริษัทต่างชาติ
3. เพื่อทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานสามารถนำไปวางแผนนโยบายด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านลักษณะงาน เพื่อให้ตรงตามความต้องการของพนักงานในองค์กร
4. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร ทั้งทางด้านจิตใจ ด้านการรับรู้ และด้านความมั่นคง เพื่อมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

### **วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง**

#### **ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**

Allen and Meyer (1990) Susan Curtis, (2001: 60-62) ได้แบ่งปัจจัยความผูกพันเป็นทั้งหมด 3 ปัจจัย ต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะของงาน เช่น ความสำคัญของงาน ทักษะเฉพาะทาง ปฏิบัติจากหัวหน้างาน ซึ่งทั้งหมดนี้สามารถพัฒนาความผูกพันให้มีความรู้สึกได้
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง คือ ความพึงพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน อายุงาน ความตั้งใจจะลาออก การปลดเกษียณ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะเป็นไปในทางลบ ส่งผลให้จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ได้แก่ สังคมในการทำงาน การรับรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกัน การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร เป็นต้น

Hewitt Associates (Hewitt Associates, 2003) ได้มีมุมมองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยจะเห็นจากการพูด (Say)

การดำรงอยู่ (Stay) และการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ (Strive) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมขององค์กร (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

วิลารรณ รพีพิศาล (2549, หน้า261-262) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยว ในคุณค่าของ คุณงานความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้บุคลากร มีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร นั้นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
2. เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร
3. เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือ ร่วมใจอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร
4. เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์กร
5. เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
7. เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 164 คน

1. ข้อมูลทั่วไปของประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้จ่อเดือนละ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับ

ปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติระดับงานพนักงาน ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ ร้อยละ 8.8 ระยะเวลาปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี ร้อยละ 31.8

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึงได้

ปาริชาติ บัวเป็ง (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรี ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 336 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรี ประเทศไทย (จำกัด) โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ คือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

## วิธีดำเนินการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาเฉพาะ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิด้วยการแจกแบบสอบถามที่ได้ทำการสุ่มตัวอย่างที่ได้จากการเปิดตารางการสุ่มของของ Taro Yamane โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานชาวไทยที่ทำงานในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างช่วงเวลา 18:30-20:00 น. และทำการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป



### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเชื่อมโยงความสอดคล้องของเนื้อหาทั้งหมดกับแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลที่ได้จากการแจกแจงแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการ วิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Science : SPSS) ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) เป็นการอธิบายถึงลักษณะของข้อมูลความแตกต่างกันใน ลักษณะต่าง ๆ คือ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล จะแสดงเป็นข้อมูลเฉพาะค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จะแสดงเป็นข้อมูลค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูล ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงเป็นข้อมูลค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์สมมติฐานทั้งสองข้อ ใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่1 จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test)ในกรณีการเปรียบเทียบของกลุ่ม 2 กลุ่ม และ จะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test) หรือการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One way ANOVA) กรณีการเปรียบเทียบตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และเมื่อพบความ แตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ (Multiple Comparisons)

สมมติฐานข้อที่2 จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

### ผลการวิจัย

พนักงานไทยที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ52 พนักงานไทยส่วนใหญ่มี ช่วงอายุ 20-30 ปี ร้อยละ45 พนักงานไทยส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี ร้อยละ125 มีสถานภาพโสด ร้อยละ69 พนักงานไทยใหญ่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ37.5 พนักงานไทยส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3ปีขึ้นไป ร้อยละ100

## บทสรุปและข้อเสนอแนะ

### การอภิปรายผล

สมมุติฐานข้อที่ 1: พนักงานไทยที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติ ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ได้แก่

ด้านเพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และความแตกต่างด้านเพศไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ ในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยาพร ห่องแสง ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกัน คือ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ซึ่งไม่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน และยังสอดคล้องกับอีกงานวิจัยของสมจิตร จันทร์เพ็ญ ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่าจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่ของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 63.5 และเพศชาย ร้อยละ 36.5 ซึ่งมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ ในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กิน อินด์สทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า กลุ่มการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ละด้านบรรทัดฐานทางสังคม ทั้งหมดไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาตรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมจิตร จันทร์เพ็ญ ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) พบว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาและอนุปริญญา มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งต่างกับผลงานวิจัยของผู้วิจัยและปาริชาติ บัวเป็ง

ด้านสถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ กลุ่มประชากรส่วนใหญ่สถานภาพโสด ซึ่งเป็นไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ ในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันทร์เพ็ญ ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันจะที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 และสอดคล้องกับอีกงานวิจัยของปิยาพร ห่องแสง ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเท่ากับพนักงานที่มีสถานะสมรส/ อยู่ด้วยกัน/ หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่1: พนักงานไทยที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่างชาติ ปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่

ด้านอายุ ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ ในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันทร์เพ็ญ ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) พบว่าเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.2 มีระยะเวลาทำงานนาน จะมีแนวโน้มที่ต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของพนักงานระหว่างกลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายได้ ได้แก่ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่ามีเพียงด้านบรรทัดฐานทางสังคมด้านเดียวที่กลุ่มอายุที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง

ด้านรายได้ ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ ในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างส่วน

ใหญ่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมจิตร จันทร์เพ็ญ ที่ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การมหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ปรากฏว่าแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.05 และสอดคล้องกับอีกงานวิจัยของทวิช อุศมา ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่า พนักงานบริษัททวิฟาร์ม จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยพบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านนั้นที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท และพบว่าพนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ตั้งแต่ 15,000-20,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน ผลวิจัยพบว่า พบว่า ความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ ในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของของปิยาพร ห้องแสง ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ บัวเป็ง ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ในระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระหว่างกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกักัน

สมมติฐานข้อที่ 2: ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ ในย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานครที่ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านผลตอบแทน ผลการวิจัยพบว่ามอิทธิพลต่อความผูกพันต่อบริษัทต่างชาติความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์ ซึ่งความต้องการของบุคลากร 1 ใน 7 ประการ คือ การให้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสม และมีความยุติธรรมกับบุคลากรที่ทำงานตำแหน่งนั้น

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่ามอิทธิพลต่อความผูกพันต่อบริษัทต่างชาติความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบทความที่คุณวิชัย แหวนเพชร กล่าวไว้ว่า สภาพการทำงาน

(Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่วไปของสถานที่ทำงาน เช่น ทั้งในและนอกที่ทำงานต้องมีความปลอดภัย ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสัดส่วน

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อบริษัทต่างชาติความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบทความที่คุณวิชัย แหวนเพชร กล่าวไว้ว่า งานที่บุคคลากรได้ไปปฏิบัติงานอยู่หากมีความชอบความถนัด และสนใจในงานนั้น ก็ย่อมมีความพึงพอใจในงานนั้นเป็นทุนเดิม และในขณะที่ปฏิบัติงานไปได้มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

### **ข้อเสนอแนะ**

จากการศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไทยในบริษัทต่างชาติ ในพื้นที่ย่านสีลม จังหวัดกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ตั้งแต่การสรรหา และคัดเลือกให้ได้ลักษณะของผู้สมัครงานที่ตรงกับคุณสมบัติที่กำหนดไว้ และสามารถตอบสนองความต้องการของบริษัทได้มากที่สุด ดังนั้นจึงได้มีการกำหนดข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนของระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 3 ปี ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้บริหาร ต้องหาวิธีการรักษาคณะกลุ่มนี้ไว้

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร คือการมีเพื่อนร่วมงานที่ช่วยเหลือกัน ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรมีการสำรวจ หรือสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กรด้วยกัน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความมีน้ำใจซึ่งกันและกัน

3. ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรนี้นั้นเกษียณอายุนี้ มีความคิดเห็นที่น้อยมาก ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือผู้บริหาร สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และหาวิธีที่จะเปลี่ยนความคิดเห็นนี้แก่พนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไร เช่น เปลี่ยนนโยบายด้านสวัสดิการเกี่ยวกับการเกษียณอายุที่องค์กร เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

ปิยาพร ห่องแสง. (2555). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) การศึกษางานวิชาการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอลงดู จังหวัดสตูล สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไต่กิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปีการศึกษา

สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริฟรายเออร์ จำกัด มหาชน สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

วิชัย แหวนเพชร. (2543). มนุษย์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการบริหารอุตสาหกรรม กรุงเทพฯ. ธรรมกลม

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฉบับสมบูรณ์ กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์วิจิตรหัตถการ