

ปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ : กรณีศึกษา บริษัท โรม

เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด

**FACTORS THAT MAKE WORKERS WANT TO WORK WITH
FOREIGN COMPANIES: A CASE STUDY OF ROHM MEATEC
(THAILAND) CO., LTD.**

สมลักษณ์ บรรลือฤทธิ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Somlak Bunluelit

E-Mail: somlak7916@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng
University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ : กรณีศึกษา บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ เพื่อหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 133 คน คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ 10,001-25,000 บาท

2) ปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

คำสำคัญ: แรงงาน, ความต้องการทำงาน, บริษัทข้ามชาติ

Abstract

The research on factors that make workers want to work with foreign companies: a case study of Rohm Mechatech (Thailand) Co., Ltd. aims to study the factors that make workers want to work with foreign companies: a case study of the company Rohm Mechatech (Thailand) Co., Ltd. The research sample consisted of 133 employees of Rohm Mechatech (Thailand) Company Limited. To collect the data were analyzed using computer programs determine how often the average percentage (\bar{x}) and standard deviation (SD).

The results of the research were as follows: 1) Total 133 respondents, most of them were female, mostly under the age of 30. Respondents Most of the questionnaires were single status. The majority of respondents there were undergraduate students. big The duration of work is more than 10 years. Most respondents there are employees. Most of the respondents have income 10,001-25,000 baht

2) Factors that make workers want to work with foreign companies. Overall is at the highest level. When considering in each aspect, it was found that the highest level was 4 aspects which were working environment. Fair and fair wages Compensation and benefits in progress and the need for safety and security is at a high level respectively.

Keyword : Labor, Work requirements, Multinational company

บทนำ

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจากยุคเกษตรกรรมเป็นยุคอุตสาหกรรมใหม่ หรือยุค NIC (newly industrial country) ทำให้การจัดตั้ง โรงงานอุตสาหกรรมมีขึ้นเป็นจำนวนมาก โดยในประเทศไทย ได้มีบริษัทข้ามชาติเข้ามาเปิดกิจการและขยายฐานการผลิต ซึ่งทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้นในประเทศไทย โดยเป้าหมายและเหตุผลหลักของบริษัทต่างชาติ คือ ลดต้นทุนการผลิต ได้รับการยกเว้นภาษีและสิทธิทางการค้าจากประเทศไทย รวมทั้งไม่ค่อยมีปัญหาทางการเมืองที่รุนแรงให้กระทบกับการดำเนินงาน

ซึ่งการประกอบธุรกิจในปัจจุบันมีปัจจัยหลักที่ทำให้องค์กรดำเนินธุรกิจไปได้ อย่างราบรื่นคือ การมีแรงงานที่สามารถเป็นกำลังหลักในการผลิตสินค้าหรือบริการ บริษัทต่างชาติจึงพยายามหากลยุทธ์และการจูงใจในการที่จะดึงดูดแรงงานเข้าทำงานใน องค์กรของตนเอง ด้วยการจัดค่าจ้างค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะทำให้แรงงาน มองว่าการเข้าร่วมกับองค์กรต่างชาติมีแต่สิ่งที่ดี โดยมีความคิดที่จะสร้างจุดแข็งของ องค์กรให้สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาร่วมงาน ด้วยวิธีการจูงใจต่าง ๆ ที่มองเห็นอย่างชัดเจนระหว่างบริษัทต่างชาติและบริษัทของไทย เพื่อหวังจะได้แรงงาน ที่ดีเพื่อเป็นกำลังหลักในการผลิต

จากสภาพดังกล่าว ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความ ต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ : กรณีศึกษา บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด ว่าสาเหตุหรือปัจจัยหลักเรื่องใดที่ทำให้แรงงานส่วนใหญ่จึงมีความต้องการที่จะทำงาน กับบริษัทต่างชาติ รวมทั้งหน่วยงานหรือบุคลากรทั่วไปสามารถนำไปใช้ในการศึกษา และนำมาประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ : กรณีศึกษา ของ บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะพนักงานของบริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด ในจังหวัดสระบุรี มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรมด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานของบริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด มีจำนวน 200 คน โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณ ของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มสุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนสิงหาคม-กันยายน พ.ศ. 2562 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้น 1 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ : กรณีศึกษา ของ บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด

2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการและนโยบายในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของบริษัท โรม เมคเทค (ประเทศไทย) จำกัดหรือองค์กรอื่น และใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานด้านการจ้างแรงงาน ขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ให้ได้เข้าใจและมีรายละเอียดเพิ่มมากยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล
1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาในการทำงาน
6. ตำแหน่งงาน
7. รายได้

ตัวแปรตาม

ปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ
1. ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์
3. ด้านความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย
4. ด้านความเจริญก้าวหน้า
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดความพึงพอใจของกิลเมอร์

กิลเมอร์ (Gilmer, 1971:42) ได้ให้ข้อสรุปองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1) ความมั่นคงปลอดภัย (security) หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานซึ่งในกลุ่มคนที่มีความรู้น้อยจะให้ความสำคัญและมองว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่สำหรับในกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถสูงนั้นจะมองว่าไม่มีความสำคัญมากนัก

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) หมายถึง การที่คนทำงานมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นได้รับความก้าวหน้ามาจากความรู้ความสามารถที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับผิดชอบ

3) ค่าจ้าง (wage) หมายถึง เงินที่ได้รับจากทำงานจากผู้ว่าจ้าง พนักงานชายจะมองเห็นว่าเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับเขาค่อนข้างมากกว่าพนักงานหญิง และในส่วนใหญ่พนักงานที่ทำงานในโรงงานจะมองเห็นว่าค่าจ้างนั้นมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าพนักงานที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐบาล

4) สภาพการทำงาน (working condition) หมายถึง ภาวะต่าง ๆ ที่แวดล้อม ภายในที่ทำงาน ที่ประกอบด้วย แสง สี เสียง อากาศ จำนวนชั่วโมงของการทำงาน ซึ่งมีหลายงานวิจัยได้สรุปและเปรียบเทียบระหว่างมุมมองเรื่องสภาพการทำงานของผู้หญิงและผู้ชายไว้ว่าผู้หญิงมองว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญในการทำงานมาก

5) ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (benefit) หมายถึง เงินที่ได้รับในรูปบำเหน็จ บำนาญ เป็นการตอบแทนเมื่อออกจากงาน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ หรือที่พักรักษา และอื่น ๆ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาถึงแนวคิดทฤษฎีต่างๆจึงได้กำหนด หัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ : กรณีศึกษาบริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาโดยได้กำหนด ตัวแปร จากแนวคิด ความพึงพอใจในการทำงานของ กิลเมอร์ (Gilmer) ประกอบด้วย ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านค่าตอบแทนผลประโยชน์ ด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อม มาเป็นตัวแปรตาม ในการจัดทำงานวิจัยเรื่องนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัจฉิมา หอมระรื่น (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด จากผลของการศึกษาได้พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง และในส่วนของรายค้านั้นได้พบว่าเกณฑ์ที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และเกณฑ์ที่อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบริหารงานและ

นโยบาย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน

เจนจิราพร รอนไพริน (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทยของจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยนั้นพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายด้านได้พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านของความมั่นคงในงาน รองลงมา คือด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เรียงมาตามลำดับ

กรภัทร์ เจริญสุข (2553) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ในจังหวัดราชบุรี ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัทในลำดับที่มาก โดยความพึงพอใจด้านที่มากที่สุดคือ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และสุดท้ายน้อยสุดคือด้านสภาพการทำงาน

ศิริพงษ์ เกตุมณี (2553) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กลุ่มเฮงหลีเท็กซ์ไทล์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำมากที่สุด จากนั้นคือ ด้านความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านเงินเดือนค่าจ้าง ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ทำ ด้านความยอมรับนับถือ และสุดท้ายด้าน โอกาสได้รับความก้าวหน้า และการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มากที่สุดคือด้านความรักในองค์กร จากนั้นเรียงลำดับคือ ด้านความผูกพันมุ่งมั่นในองค์กรด้านประสิทธิผลต่อต้นทุน ด้านสมรรถนะบุคคล ด้านความร่วมมือร่วมใจกับหน่วยงานอื่นๆภายในองค์กร และด้านที่น้อยสุดคือด้านความสอดคล้องเป้าหมายบุคคลและองค์กร

สุริพร ชำนาญศิลป์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เพียว แอนด์นิท จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ปัจจัยด้านการยกย่องนับถือ หรือการยอมรับ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และใน ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางของปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่องปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ : กรณีศึกษา ของ บริษัท โรม เมคอะเทค (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน ของ บริษัท โรม เมคอะเทค (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 200 คน (ที่มา : ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของ บริษัท โรม เมคอะเทค (ประเทศไทย) จำกัด 2562)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane,1973)

จากประชากร 200 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 133 คน ดังนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพของ บริษัทและพนักงานของบริษัท โรม เมคะเทค (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ของ บริษัท โรม เมคะเทค (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ มีจำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานของพนักงาน 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Liker Scale) 5 ระดับ

การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability)

การทดสอบทำได้โดยนำแบบสอบถามไปลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อถือ (reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อถามที่ใช้วัดตัวแปรดังกล่าว โดยได้นำโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (reliability) ได้ค่าเท่ากับ 0.946 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.7) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนโดยการแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ ซึ่งได้ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม และเมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยการแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งระดับความคิดเห็น เป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้ สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นของ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2545:หน้า29)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยาย ปัจจัยส่วนบุคคล และค่าเฉลี่ย (\bar{X}) กับค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ : กรณีศึกษา บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 133 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน และมีรายได้ 10,001-25,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความเจริญก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.34$, $\bar{x} = 4.33$, $\bar{x} = 4.26$, $\bar{x} = 4.23$) และด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นอภิปรายประเด็นเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม

ปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ : กรณีศึกษา บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ค่าจ้างควรมีความเหมาะสมกับการดำรงชีพและสภาพเศรษฐกิจ ค่าจ้างเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงาน ค่าจ้างมีส่วนสำคัญในการเลือกองค์กรที่จะทำงาน ค่าจ้างควรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และการปรับค่าจ้างที่มีมาตรฐานจะทำให้ผลการทำงานออกมาดี และข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ภาพลักษณ์ของบริษัทจะทำให้ได้ค่าจ้างในอัตราที่สูง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้อง แนวคิดของอัจจิมา หอมระรื่น (2552) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท แคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด ผลของการศึกษาได้พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนคือสิ่งที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ค่าจ้างเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงาน สภาพธุรกิจของบริษัทเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพนักงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ควรเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแต่ละช่วง และข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากมี 2 ข้อ คือ การได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงขึ้นจะทำให้การทำงานหนักมากขึ้นตามลำดับ และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่บริษัทจัดให้พนักงานควรตรงกับความต้องการของพนักงาน ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับ แนวคิด ของ กรภัทร์ เจริญสุข (2553)

ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดราชบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานกับบริษัทในด้านเงินเดือนและสวัสดิการในระดับมาก

3. ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดมี 3 ข้อ คือ การจ้างงานตลอดชีพ (ถึงเกษียณอายุ) คือการสร้างความรู้สึkmั่นคงในการทำงาน การเลือกทำงานกับบริษัทที่มีความมั่นคงจะทำให้มีอาชีพที่ดี และความรู้สึกลดภัยและมั่นคงในการทำงานจะมองจากภาพลักษณ์และชื่อเสียงของบริษัท และข้อที่มีความคิดอยู่ในระดับมากมี 3 ข้อ คือ การแบ่งหน้าที่การทำงานอย่างชัดเจนจะทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน การได้ทำงานในบริษัทที่มีความมั่นคง พนักงานจะไม่คิดที่จะเปลี่ยนหรือย้ายที่ทำงาน และการทำงานกับบริษัทต่างชาติจะมีความมั่นคง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของเจนจิราพร รอนไพริน (2558) จากผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทยของจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยนั้นพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระแก้ว ด้านของความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความเจริญก้าวหน้า

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดมี 4 ข้อ คือ การเรียนรู้เพิ่มเติมทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน ความก้าวหน้าในงานของพนักงานจะต้องได้รับการมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้และทักษะที่มี การได้รับการยอมรับจากบริษัทด้านใดด้านหนึ่งถือเป็นความเจริญก้าวหน้าในการงาน และการได้ทำงานกับองค์กรที่มีมาตรฐานจะทำให้มีโอกาสก้าวหน้า และข้อที่มีความคิดอยู่ในระดับมากมี 2 ข้อ คือ งานที่ท้าทายความสามารถทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน และการได้เลื่อนตำแหน่งคือการประสบความสำเร็จในงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ แนวคิดของศิริพงษ์ เกตุมณี (2553) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท กุชุ่นเฮงหลีเท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดมี 5 ข้อ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับพนักงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานเป็นหน้าที่ของพนักงาน ผู้บริหาร และบริษัท ไม่ใช่บุคคลหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดีจะเกิดความขัดแย้งและเบียดเบียนในการทำงานของพนักงาน และบริษัทที่ให้ความสำคัญเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานมักมีบุคลากรที่มีคุณภาพ และข้อที่มีความคิดอยู่ในระดับมากมี 1 ข้อ คือ บริษัทที่ผลิตสินค้าที่มีคุณภาพเป็นผลสืบเนื่องมาจากการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ตามลำดับ ไม่สอดคล้องกับ แนวคิด ของ สุริพร ชำนาญศิลป์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เพ็ชว แอนด์ นิต จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลางคือ ด้านสถานภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ : กรณีศึกษา บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1.ด้านค่าจ้างที่เพียงพอและเป็นธรรม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด ควรมีการกำหนดค่าจ้างที่เหมาะสมกับการดำรงชีพและสภาพเศรษฐกิจ มีการกำหนดค่าจ้างที่ทำให้พนักงานมีความต้องการที่จะทำงาน ผู้บริหารก็ควรกำหนดค่าจ้างให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะทำให้ผลงานออกมามี

2. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด ควรมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน คือ สิ่งที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ เช่น การเพิ่มวงเงินประกันชีวิตให้กับครอบครัวของพนักงานในอัตราตามจริง หรือการสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุตรของพนักงาน เพื่อแบ่งเบาภาระและสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้พนักงานรู้สึกรักและทุ่มเทในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด ควรมีการสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานให้กับพนักงานว่าพนักงานได้ทำงานในองค์กรที่จะสามารถทำงานไปได้ตลอดชีพจนถึงวัยเกษียณ ด้วยการกำหนดเงื่อนไขสัญญาการจ้างที่ชัดเจน หรือมีการกำหนดการต่ออายุการทำงานหลังเกษียณในกรณีที่พนักงานยังมีความรู้ความสามารถและทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ จะทำให้พนักงานรู้สึกอุ่นใจและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับการทำงาน โดยจะทำให้สินค้าและบริการมีคุณภาพที่ดี

4. ด้านความเจริญก้าวหน้า

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด ควรมีการจัดให้มีการเพิ่มเติมความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอเพื่อพนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การกำหนดให้มีการสอบวัดระดับทักษะในการทำงาน หรือการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้รับการยอมรับจากบริษัท และเพิ่มโอกาสในการที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง และส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารเองควรมีการกำหนดเป็นนโยบายและวางระบบให้พนักงานได้รับทราบอย่างชัดเจน

5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด ควรมีการวางแผนหรือวิธีการที่จะทำให้หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับการดูแลสุขภาพชีวิตในการทำงานอย่างดีจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง อาคาร สถานที่ การถ่ายเทของอากาศ ความสะอาด แสงสว่าง รวมถึงเครื่องจักรอุปกรณ์ในการทำงานที่สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความ

ร่วมมือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและการปกครองบัญชา ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการดูแลปรับปรุงหรือลงทุนในการจัดวางระบบ Infar structure ให้เป็นมาตรฐานหรือกำหนดให้มีกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ เพื่อลดปัญหาและปรับปรุงให้ได้ผลและชำระรักษาไว้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับหรือนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติบริษัทอื่น ๆ ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ : กรณีศึกษา บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เป็นผลกระทบต่อเรื่อง ปัจจัยที่ทำให้แรงงานมีความต้องการทำงานกับบริษัทต่างชาติ : กรณีศึกษา บริษัท โรม เมกะเทค (ประเทศไทย) จำกัด อีกหลายประการ ซึ่งควรจะนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ปัจจัยเรื่อง การลาออกของพนักงาน ปัจจัยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะทำการวิจัยในเรื่องนี้สมบรูณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรภัทร์ เจริญสุข. (2553). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท
ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) ในจังหวัดราชบุรี: ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้าน
จอมบึง.
- เจนจิราพร ร่อนไพริน. (2558). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงไทย จำกัด(มหาชน) สาขาอรัญประเทศ จังหวัด สระแก้ว.
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ศิริพงษ์ เกตุมณี. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท กลุ่มเฮงหลีเท็กซ์ไทล์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สุริพร ชำนาญศิลป์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท เพียว แอนด์ นิก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
แม่โจ้.

อัจฉิมา หอมระรื่น. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
แคนนอน-ไอเทค (ประเทศไทย) จำกัด . การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร