

อิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันในงานที่ทำหน้าที่ถ่ายโอนความพึงพอใจในงานไปสู่การคงอยู่
ของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

INFLUENCE OF JOB ENGAGEMENT ON THE TRANSFER OF JOB SATISFACTION TOWARDS THE
RETENTION OF LEATHER AND FOOTWEAR WORKERS IN SRIRACHA CHONBURI PROVINCE

อุดมพร ไทยเกิด¹, สุมาลี รามันธุ์²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

²คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และการคงอยู่ของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ที่จดทะเบียนกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 3,015 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จะมุ่งค้นหาและพัฒนาข้อมูล มาตราวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ที่สามารถวัดลักษณะและพฤติกรรมเป็นตัวเลขได้ด้วยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง ตลอดจนแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน 354 ชุด และรวบรวมข้อมูลพร้อมวิเคราะห์และประมวลผลด้วยแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Mode--SEM) เพื่อนำผลที่ได้มาสรุป อภิปรายผลและใช้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการวิจัย โดยการวิเคราะห์แบบสมการโครงสร้างจะใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ตัวแปรด้านประสิทธิผลของงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนตัวแปรด้านคุณภาพของงานและความสามารถเกี่ยวกับงานมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมากและไม่แตกต่างกันมาก สำหรับปัจจัยด้านการจัดการความรู้ พบว่าค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการสร้างความรู้มีค่าเฉลี่ยรวมมากที่สุด ส่วนตัวแปรด้านการแสวงหาความรู้ การจัดเก็บและสืบค้นความรู้ และการถ่ายโอนความรู้และใช้ประโยชน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

คำหลัก: ความผูกพันในงาน, ความพึงพอใจในงาน, การคงอยู่ของพนักงาน, แบบสมการโครงสร้าง

Corresponding Author

E-mail: udomporn.tg@gmail.com

Abstract

This research aims to Study job satisfaction Engagement on the transfer of job satisfaction towards the retention of leather and footwear workers in Sriracha Chonburi Province in the job And the retention of the leather and footwear industry in Sriracha, Chonburi province) The number of workers who were Registered with Department of Industrial Works, 3,015 people. This research is quantitative research. Quantitative research is about finding and developing information. A measure of the relationship of variables that can be measured by behavioral and behavioral statistics by means of survey research. The questionnaires were also distributed to employees in the leather and footwear industry in Sriracha, Chonburi province with 354 sets and data collection and analysis and structural equation mode (SEM) to summarize the results. Discuss the results and use additional research suggestions. By analyzing the structural equations, PLS Graph 3.0

The quantitative research found that the performance of employees was at the high level. The performance variables were the highest at the highest level. Job quality and job-related variables were at a high level and not significantly different. For knowledge management factors, the mean scores were at a high level. By the creation of knowledge is the most average. Variables in the pursuit of knowledge. Storage and retrieval of knowledge And the transfer of knowledge and utilization has a high level of significance.

Keywords: Job Commitment, Job Satisfaction, Job Retention, Structural Equation Model

1. บทนำ

การพัฒนาภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อมให้สามารถแข่งขันและพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ ภาครัฐบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีส่วนช่วยสนับสนุนภาคในด้านการวิจัยและพัฒนาและการสร้างกำลังคนสำหรับภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะ “อุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้า” ภาพรวมด้านการผลิตของอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้ายังคงมีแนวโน้มปรับตัวลดลงอย่างต่อเนื่องตามแนวโน้มการอ่อนแอของตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่าคาดหมาย ส่งผลให้อุปสงค์สินค้า

เครื่องหนังและรองเท้าปรับลดลง (Weak Demand) จนทำให้ผู้ผลิตต้องปรับลดการผลิตให้สอดคล้องกับสถานะอุปสงค์ของตลาด

การผลิตเครื่องหนังและรองเท้าปี 2559 มีดัชนีผลผลิตรวมทั้งสิ้น 217.77 ล้านเหรียญสหรัฐฯ ลดลงร้อยละ 14.54 เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน เนื่องจากภาพรวมเศรษฐกิจโลกและตลาดคู่ค้าหลักของไทยยังคงชะลอตัว ทำให้กำลังซื้อลดลงส่งผลกระทบต่อการผลิตของไทย ประกอบกับขีดความสามารถในการแข่งขันที่ลดลง เนื่องจากต้องเผชิญกับการแข่งขันทางด้านราคาที่รุนแรงขึ้น โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งจากกลุ่มประเทศที่มีต้นทุนค่าแรงงานที่ต่ำกว่า และมีความได้เปรียบทางด้านต้นทุนวัตถุดิบ สามารถสรุปเป็น

ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้า ตั้งแต่ปี 2558-2559 หน่วย : ล้านเหรียญสหรัฐฯ

ผลิตภัณฑ์	2558	2559	%YOY
การฟอกและตกแต่งหนังฟอก รวมทั้งการผลิตกระเป๋าเดินทาง กระเป๋าถือ อานม้า เครื่องเทียมลาก และรองเท้า	254.82	217.77	-14.54
การฟอกและตกแต่งหนังฟอก	254.82	217.77	-14.54
การผลิตกระเป๋า	88.78	72.66	-9.02
การผลิตรองเท้า	86.18	77.97	-9.53

หมายเหตุ: *การผลิตกระเป๋า รวมถึงกระเป๋าเดินทาง กระเป๋าถือและสิ่งทีคล้ายกันอานม้าและเครื่องเทียมลาก
ที่มา: ศูนย์สารสนเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, <http://www.oie.go.th/academic/index>

การผลิต

1. การฟอกและการตกแต่งหนังฟอก ดัชนีผลผลิต ปี 2559 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนที่ผ่านมาลดลงร้อยละ 24.37 เนื่องจากการส่งออกในตลาดหลัก ได้แก่ สหภาพยุโรป และจีนยังคงชะลอตัวต่อเนื่อง

2. การผลิตกระเป๋า รวมถึงกระเป๋าเดินทาง กระเป๋าถือและสิ่งทีคล้ายกันอานม้าและเครื่องเทียมลาก ดัชนีผลผลิตปี 2559 โดยมีดัชนีการผลิตที่ 72.66 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนที่ผ่านมาลดลงร้อยละ 9.02 เนื่องจากภาวะชะลอตัวของเศรษฐกิจในประเทศส่งผลให้การลงทุนภาคเอกชนชะลอตัว และเป็นไปในทิศทางเดียวกับภาพรวมเศรษฐกิจโลกและตลาดคู่ค้าหลัก ได้แก่ สหภาพยุโรป และจีนที่ยังคงชะลอตัว

3. การผลิตรองเท้า มีการผลิตลดลงเมื่อเทียบกับปี 2558 ดัชนีการผลิตรองเท้าลดลงจาก 86.18 ในปี 2558 เป็น 77.97 ในปี 2559 คิดเป็นการลดลงร้อยละ 9.53 ซึ่งน่าจะมีสาเหตุจากส่วนหนึ่งมีผลมาจากการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้าน

แนวโน้มในปี 2560 อุตสาหกรรมเครื่องหนังและผลิตภัณฑ์หนัง คาดว่าจะมีแนวโน้มทรงตัวต่อเนื่องจากปี 2559 ซึ่งมีแรงหนุนจากยอดขายในกลุ่มลูกค้า

แถบประเทศ CLMV (CLMV คือ ประเทศ กัมพูชา ลาว พม่า เวียดนาม) โดยมักจะเป็นสินค้าระดับกลางค่อนข้างแพงซึ่งมีแนวโน้มที่ดี ส่วนการส่งออกหนังฟอกเพื่อใช้เป็นวัตถุดิบสำหรับการผลิตสินค้าของจีน ฮองกง และเวียดนาม คาดว่าจะยังมีความต้องการต่อเนื่อง อีกทั้งทิศทางค่าเงินบาทที่มีแนวโน้มอ่อนค่าลงน่าจะส่งผลดีต่อการส่งออกในกลุ่มสินค้าเครื่องหนังและผลิตภัณฑ์หนังสำหรับตลาดในประเทศ หนังและผลิตภัณฑ์หนังฟอกและหนังอัด คาดว่าจะขยายตัวได้จากการเติบโตของอุตสาหกรรมต่อเนื่องอย่างยานยนต์ เพอร์นิเจอร์ รวมทั้งจำนวนนักท่องเที่ยวที่ขยายตัวต่อเนื่องน่าจะส่งผลให้เครื่องหนังประเภทกระเป๋าและรองเท้ามียอดขายเพิ่มขึ้นได้อย่างช้า ๆ อุตสาหกรรมรองเท้าปี 2559 จะเติบโตระดับร้อยละ 0 เมื่อเทียบกับปีก่อน ซึ่งสอดคล้องกับสถานะการส่งออกที่อุตสาหกรรมรองเท้าไทยต้องเผชิญกับสถานะการแข่งขันที่สูง และส่วนหนึ่งเกิดจากการมีการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้านในช่วงที่ผ่านมา แนวโน้มอุตสาหกรรมรองเท้าในปี 2560 คาดหวังว่าจะมีการเติบโตขึ้น โดยมีปัจจัยหลายอย่างที่จะเป็นด้านบวก ทั้งภาวะเศรษฐกิจโลกที่น่าจะเริ่มกลับมาฟื้นตัวรวมถึงแรงซื้อในไทยที่คาดว่าจะดีกว่า

ปี 2559 จากระดับราคาสินค้าเกษตรที่เริ่มปรับตัวสูงตามทิศทางน้ำมัน และปัจจัยเรื่องของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก หรือ TPP (Trans-Pacific Partnership) หรือ ข้อตกลงหุ้นส่วนยุทธศาสตร์เศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก หากนายโดนัลด์ ทรัมป์ ว่าที่ประธานาธิบดีใหม่สหรัฐฯ มีการยกเลิกจริงจะเป็นผลดีสำหรับไทย เพราะก่อนหน้านี้ที่เวียดนามได้เข้าร่วม TPP (Trans-Pacific Partnership) มีส่วนสำคัญในการดึงดูดการลงทุนเข้าไปยังเวียดนามมากขึ้น เพราะเวียดนามจะได้รับการยกเว้นภาษีในการส่งออกธัญพืชไปยังตลาดสหรัฐฯ ปัจจัยเสี่ยงการขาดแคลนแรงงานฝีมือ ต้นทุนแรงงานที่สูง และสถานะการแข่งขันที่สูง ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากมีการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้าน

โดยอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในประเทศไทยถ้าต้องการรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดให้คงอยู่ได้ในระยะยาว จำเป็นที่อุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในประเทศไทยต้องปรับตัวเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพการผลิต และต้องสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันยกระดับให้ทัดเทียมกับคู่แข่ง จึงทำให้ผู้นำองค์กรต่างแสวงหาแนวทางในการสร้างขีดความสามารถเพื่อตอบสนองต่อความท้าทายเหล่านี้ นั่นก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางธุรกิจ ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ปัจจุบันพบว่าองค์กรหลาย ๆ แห่งที่ได้รับการระบุมามากที่สุดก็คือปัญหาในเรื่อง “ทรัพยากรมนุษย์” ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ ก็พยายามสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพเข้าสู่องค์กร ตลอดจนรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้ให้นานที่สุด ปกติการจ้างบุคคลแต่ละคนเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น องค์กรต่าง ๆ ย่อมไม่ได้จ้างแต่ความรู้ความสามารถตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ที่บุคคลมีอยู่เท่านั้น แต่จะต้อง

พิจารณาถึงพื้นฐานนิสัยใจคอและทัศนคติเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละคนด้วยเช่นกัน ขณะเดียวกันบุคคลที่ยินดีเข้ามาร่วมงานในฐานะพนักงานขององค์กรก็อาจจะไม่ได้มีเป้าหมายในชีวิตว่าจะทำงานให้กับองค์กรแต่เพียงด้านเดียวเท่านั้น เขาอาจจะต้องทำงานเพื่อหารายได้มาใช้ในการดำรงชีวิตและจุนเจือครอบครัว หรือเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเข้าสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต่างมีอิทธิพลต่อการทำงานของแต่ละบุคคล และจากแนวความคิดในเรื่องของทัศนคติ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการแสดงพฤติกรรมในบุคคล ทัศนคติที่บุคคลมีต่องานหรือต่อองค์กรจะส่งผลอย่างลึกซึ้งไม่เพียงแต่วิธีทำงานเท่านั้น แต่ยังกระทบต่อคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ตลอดช่วงเวลาของการทำงานของบุคคลนั้นอีกด้วย เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลถึงความพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงาน โดยที่ความพึงพอใจในงานถือเป็นทัศนคติพื้นฐานของคนที่มีต่องานที่ตนทำ

ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction) จะบ่งบอกถึงผลโดยรวมของทัศนคติของบุคคลที่เกี่ยวกับงานที่ตนทำนั่นเอง นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานที่เกิดขึ้นจะสร้างความผูกพันในงาน (Commitment) ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของคนที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นสาเหตุให้คนผูกพันต่อองค์กรและคงอยู่ในองค์กร (Retention) ในลักษณะที่ต่างกัน (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551)

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานที่ตนทำ รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคคลมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความพึงพอใจในงานยังเกี่ยวข้องกับทัศนคติเกี่ยวกับงานของพนักงาน นั่นคือบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานในระดับสูง ย่อมจะต้องมีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงานของเขา ในขณะที่บุคคลซึ่งมีความพึงพอใจในงานต่ำหรือไม่มีความพึงพอใจในงานเลย ก็จะมีทัศนคติที่ตรงข้ามกัน

(Robbins and Judge, 2010) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงาน เช่น ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล ความพึงพอใจในงานยังเกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหาร นโยบายและขั้นตอนการทำงาน กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง สภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนประโยชน์และผลตอบแทน และความพึงพอใจในงานนี้ก็จะเป็นหนึ่งในแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น มีขวัญและกำลังใจ และทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากการที่พนักงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน การมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร และการได้รับการตอบสนองจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ ก็จะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน นั่นคือการมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและทำให้เกิดความผูกพันในงานตามมา

ความผูกพันในงาน (Job Commitment)

ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งตัวพนักงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก รวมถึงการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายนั้น ตลอดจนปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป ความผูกพันของบุคลากร จึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ได้มีการนำมาเชื่อมโยงกับการประเมินพฤติกรรมของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนและออกจากงาน (Employee Turnover) เพราะบุคลากรที่มีความผูกพันสูงมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่าและทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถมากกว่า ดังนั้นความผูกพันในงานจึงเปรียบเสมือน

กุญแจสำคัญอย่างหนึ่งในการรักษาคนเก่งให้คงอยู่ในองค์กร (Bhatnagar, 2007)

การคงอยู่ของพนักงาน (Job Retention)

คนเก่ง (Talent) คือ ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงขององค์กร หมายถึงบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent) เป็นผู้ที่มีสมรรถนะ (Competency) ความรู้และทักษะ ตลอดจนมีผลการปฏิบัติงาน (Performance) และมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Potential) อยู่ในระดับที่สูงหรือโดดเด่นกว่าบุคคลอื่นมีความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง และมีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ รวมถึงการมีจริยธรรมในการทำงานสูง (Ethical Professionalism) ด้วย (Seldeneck, 2004; สมบูรณ์กุลวิเศษชนะ, 2549; พิชิต เทพวรรณ, 2554) การรักษาให้คนเก่งให้มีความจงรักภักดีและยึดมั่นต่อองค์กรจึงนับได้ว่าเป็นงานที่มีความท้าทายและยากกว่าการรักษาพนักงานทั่วไปไว้กับองค์กร เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความสามารถ และมีศักยภาพที่โดดเด่น เหมาะสมกับลักษณะและความต้องการขององค์กร ทั้งยังเป็นผู้ที่จะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ผู้มีศักยภาพสูงจึงมีทางเลือกและโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานทั่วไป คนเก่งเหล่านี้จึงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานและย้ายที่ทำงานบ่อย เพราะมีโอกาสในการเลือกที่ทำงานและงานที่เหมาะสมต่อความต้องการของตนเอง การรักษาคนเก่งให้คงอยู่ในองค์กรจึงนับว่าเป็นงานที่ท้าทายและมีความสำคัญต่อองค์กร (วาสิตา ฤทธิ์บำรุง, 2548) ดังนั้นเมื่อองค์กรต้องการให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถคงอยู่ในองค์กร ผู้บริหารขององค์กรย่อมจะต้องหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริง ปัจจัยหนึ่งคือการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิต

การทำงานที่ดี เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร ดังเช่น ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และความผูกพันในงาน (Job Commitment) เป็นต้น

จากความสำคัญข้างต้นจึงเป็นที่มาของแนวคิดที่จะศึกษา “อิทธิพลคั่นกลางของความพึงพอใจในงานที่ทำหน้าที่ถ่ายโอนความผูกพันในงานไปสู่การคงอยู่ของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่สำคัญเพื่อการพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของบุคลากร สร้างความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 ศึกษาความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และการคงอยู่ของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

2.2 อิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันในงานที่ทำหน้าที่ถ่ายโอนความพึงพอใจในงานไปสู่การคงอยู่ของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

3. สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันในงานที่ทำหน้าที่ถ่ายโอนความพึงพอใจในงานไปสู่การคงอยู่ของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน

3.2 ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

3.3 ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

3.4 อิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันในงานที่ทำหน้าที่ถ่ายโอนความพึงพอใจในงานไปสู่การคงอยู่ของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

4. ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 3,015 คน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2560) โดยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามแนวคิดของ Yamane (1973) ซึ่งมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 354 ตัวอย่าง

4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันในงานที่ทำหน้าที่ถ่ายโอนความพึงพอใจในงานไปสู่การคงอยู่ของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมุ่งเน้น

- ตัวแปรต้น คือ

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 แบบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน (Colleague) ความพึงพอใจในงาน
ด้านการนิเทศ (Supervision) ความพึงพอใจในงาน
ด้านความก้าวหน้า (Progress) ความพึงพอใจในงาน
ด้านผลตอบแทน (Return) และความพึงพอใจในงาน
ด้านลักษณะงาน (Job Description) ตามแนวคิดของ
กลิมเมอร์ (Glimmer 1971, P.280-283)

- ตัวแปรคั่นกลาง คือ

ความผูกพันในงาน (Job Commitment)

ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ ความผูกพันในงาน
ด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันใน
งานด้านปทัสถานทางสังคม (Normative Commitment) และ
ความผูกพันในงานด้านความต่อเนื่อง (Continuance
Commitment) ตามแนวคิดของ อัลเลน และเมเยอร์
(Allen & Mayer, 1991)

- ตัวแปรตาม คือ

การคงอยู่ของพนักงาน (Job Retention)

เรื่องการคงอยู่ (Theory model of retention) ประ กอบด้วย
ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee
Characteristics) ได้แก่ โอกาสที่จะได้ไปทำงานที่อื่น
การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การศึกษา 2) ปัจจัยด้าน
ภาระงาน (Task Requirement) ได้แก่ การปฏิบัติงาน
ประจำ การมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร 3) ปัจจัยด้าน
องค์การ(Organization Characteristics) ได้แก่ การ
ได้รับค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม โอกาส
ก้าวหน้าในการได้เลื่อนตำแหน่ง 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร
(Manager characteristics) ได้แก่ แรงจูงใจในการ
บริหาร อำนาจ อิทธิพลแบบของภาวะผู้นำ Taunton,
Krampitz & wood (1989:14-19, อ้างถึงในปริยาภรณ์
วงศ์อนุตรโรจน์, 2546) ส่วน ออสบอร์น (Ostborne
2004, อ้างถึงใน วรรัตน์ บุญญูสะ, 2550 น.13)

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา

การศึกษาอิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันใน
งานที่ทำหน้าที่ถ่ายโอนความพึงพอใจในงานไปสู่การคง
อยู่ของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าใน

อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยดำเนินการเก็บข้อมูล
ตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2560

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้
รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่ง
ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่มีขอบเขตและรายละเอียดใน
การดำเนินการวิจัยดังนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน
อุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา
จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 10 บริษัท

- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ

พนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้า
ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยใช้การสุ่มตัวอย่าง
ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตาม
แนวคิดของ Yamane (1973) ซึ่งมีขนาดของกลุ่ม
ตัวอย่างเท่ากับ 354 ตัวอย่าง

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้
ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบ
ตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามในการประเมิน
ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และการคงอยู่
ของพนักงาน โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตรา
ส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert
(1932)

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 354 ฉบับ แก่พนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีการตอบกลับครบทุกฉบับ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

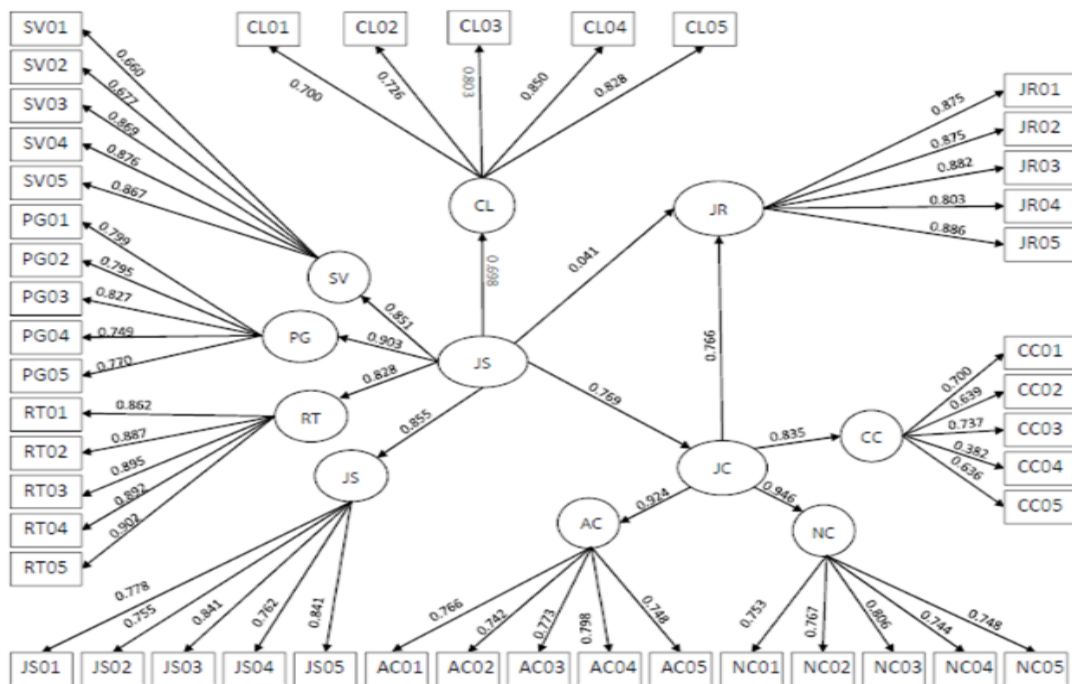
ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาลงข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติที่ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และ 2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้โปรแกรม PLS Graph 3.0 (Chin, 2001)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 59.89) อายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 49.44) ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 45.20) สังกัดแผนกพนักงาน (ร้อยละ 72.60) ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 59.60)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพันในงานและการคงอยู่ของพนักงาน อยู่ในระดับมากเท่ากัน (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.67) และสุดท้ายปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.65)

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงาน ดังภาพที่ 1

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล



ภาพที่ 1 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากภาพที่ 1 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัว โดยที่ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการคงแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน พบว่า (1) ความพึงพอใจในงาน และ (2) ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในงาน (DE=0.041) และ (DE=0.766) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรของความพึงพอใจในงานที่มีต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R ²)	อิทธิพล (effect)	JS	JC
การคงอยู่ของพนักงาน (JR)	0.636	DE	0.041***	0.766***
		IE	0.589	0.000
		TE	0.630	0.766
ความผูกพันในงาน (JC)	0.592	DE	0.769***	0.000
		IE	0.000	0.000
		TE	0.769	0.000

หมายเหตุ: De = Direct Effect, IE = Indirect Effect, TE = Total Effect, N/A = Not Applicable

* หมายถึง p-value ≤ 0.10 หรือ ค่า t ≥ 1.65

** หมายถึง p-value ≤ 0.05 หรือ ค่า t ≥ 1.96

*** หมายถึง p-value ≤ 0.01 หรือ ค่า t ≥ 2.58

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ตัว คงอยู่ของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าแบบสมการโครงสร้าง อิทธิพลคั่นกลางของความผูกพัน ในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรีพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ในงานที่ทำหน้าที่ถ่ายโอนความพึงพอใจในงานไปสู่การเส้นทางมีความแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย hypothesis	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H ₁ ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน	0.769***	23.700	สนับสนุน
H ₂ ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน	0.041***	0.0856	ไม่สนับสนุน
H ₃ ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน	0.766***	16.000	สนับสนุน

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลตัวแปรคั่นกลาง ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

อิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางจะอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมจะปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของความผูกพันในงาน

สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H ₄ อิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันในงานที่ทำหน้าที่ถ่ายโอนความพึงพอใจในงานไปสู่การคงอยู่ของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี (JS --> JC --> JR)	.832	.862	.696	1.041

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันในงานที่ส่งผ่านอิทธิพลคั่นกลางของความผูกพันในงานที่ทำหน้าที่ถ่ายโอนความพึงพอใจในงานไปสู่การคงอยู่ มีค่าช่วงความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 เอาไว้ แสดงว่า อิทธิพลทางอ้อมอยู่ในช่วง 0.696-1.041 จึงสรุปได้ว่า เส้นทางผลคูณสัมประสิทธิ์เส้นทางของอิทธิพลความพึงพอใจในงานที่มีต่อการคงอยู่ มีค่าอิทธิพลทางอ้อมไม่เท่ากับ 0

7. การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็นแต่ละปัจจัย ดังนี้

7.1 ปัจจัยความพึงพอใจในงาน จากการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวนา เวชกิจ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

7.2 ปัจจัยความผูกพันในงาน จากผลการวิจัยความผูกพันในงานที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงาน

พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gautam et al. (2005) ศึกษาแบบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรทั้งสองด้าน

8. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็นแต่ละปัจจัย ดังนี้

8.1 ควรนำไปศึกษากับอุตสาหกรรมอื่นที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่ เพื่อการวางแผนด้านกลยุทธ์และการพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กรในอุตสาหกรรมอื่น ๆ

8.2 ควรนำทฤษฎีที่สร้างจากข้อมูลและนำความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ไปประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรืออุตสาหกรรมอื่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมโรงงานอุตสาหกรรม (2560) <http://www.diw.go.th/hawk/default.php>
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551) พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546) จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ภาวนา เวชกิจ. (2550). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ. สารนิพนธ์หลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วรารัตน์ บุญผะ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจอยู่ในงานของพยาบาลใหม่กับการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและความผูกพันต่อเป้าหมาย: กรณีศึกษาโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วาสิตา ฤทธิ์บำรุง. (2548). การบริหารจัดการคนเก่งเพื่อสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การ.
สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์ (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ), สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์.
- ศูนย์สารสนเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. [http:// www.oie.go.th/academic/index](http://www.oie.go.th/academic/index)
- สมบุญรณ์ กุลวิเศษชนะ. Retaining Talent People: (ไม่) ยากอย่างที่คิด. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 29(109), 10-12.
- Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement in Indian ITES employees: key to retention. *Employee Relations*, 29(6), 640-663.
- Chin, W. W. (2001). PLS-Graph User's Guide Version 3.0. C. T. Bauer College of Business, University of Houston: Houston Texas.
- Gautam, A. M. (2005). The Challenge of Hotel Employee Turnover. Retrieved August 15, 2010, From <http://www.hvs.com/article/1522/knowledge-flightthe-challenge-of-hotel-employee-turnover>.
- Gilmer, B. V. (1971). Applied Psychology. New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- Meyer, J. P & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1; 61.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2010). Essentials of organizational behavior. (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Von Seldeneck, M. J. (2004). Finding an hiring fast-track talent. In L. A. Berger & D. R. Berger (Dds.). The talent management handbook: Creating organizational excellence by identifying, developing and promoting your best people. New York: McGraw-Hill.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rdEd.) New York; Harper and Row Publications.