

อิทธิพลของความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรม

เครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

THE INFLUENCE OF JOB INVOLVEMENT ON THE JOB PERFORMANCE OF LEATHER AND FOOTWEAR INDUSTRY WORKERS IN AMPHOE SRIRACHA, CHONBURI PROVINCE BY HAVING JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR

ภัสราพร แก้วบ้านฝาย¹ และ สุมาลี รามัญ²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 19/1 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู
เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

²คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ 19/1 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160

*ติดต่อ: phatsaraporn.pp@gmail.com, เบอร์โทรศัพท์: 061-812-8855

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาถึงความพึงพอใจในงานที่เป็นปัจจัยคั่นกลางเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 3,015 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยเป็นการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม PLS Graph 3.0

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการวิเคราะห์แบบสมการโครงสร้างที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานที่เป็นปัจจัยคั่นกลางเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีผลกระทบต่ออุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

คำหลัก : ความผูกพันในงาน, ความพึงพอใจในงาน, ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน, แบบสมการโครงสร้าง

ABSTRACT

The purpose of this research was to 1) study Job involvement, Job satisfaction, and Job performance of leather and footwear workers in Sriracha District, Chonburi Province, 2) Study job satisfaction as a factor in the link between job commitment and job performance of leather and footwear workers in Sriracha, Chonburi Province. The sample used in this study was leather and footwear workers in Sriracha Chonburi Province Total 3,015 people. Statistics used in this research are analysis of structural equation model with PLS Graph 3.0 program.

The study indicated that engagement in the job satisfaction and the performance of the employees was at a high level. The results of the structural equation analysis that influenced the performance of the employees found that job satisfaction was a significant factor in the link between job involvement. The performance of employees has an impact on the leather and footwear industry in Sriracha Chonburi Province.

Keywords : Job Commitment, Job Satisfaction, Job Performance, Structural equation model

1. บทนำ

การพัฒนาภาคอุตสาหกรรมโดยเฉพาะการพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ให้สามารถแข่งขันและพัฒนาอย่างยั่งยืนได้ ภาครัฐบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีส่วนช่วยสนับสนุนในด้านการวิจัยและพัฒนาและการสร้างกำลังคนสำหรับภาคอุตสาหกรรม โดยเฉพาะ “อุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้า”

ปี 2559 อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์หนังและรองเท้ามีมูลค่าการส่งออกรวมทั้งสิ้น 1,626.67 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ลดลงร้อยละ 8.04 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนที่ผ่านมาตามลำดับ ประกอบด้วย 3 กลุ่มผลิตภัณฑ์สำคัญ สามารถสรุปเป็นตาราง 1.1

ตารางที่ 1 ตารางโครงสร้างเครื่องหนังและรองเท้าส่งออกของไทย ตั้งแต่ปี 2558 - 2559

หน่วย : ล้านดอลลาร์สหรัฐ

(ขยายตัว %)

ผลิตภัณฑ์	2558	2559	% YOY
เครื่องหนังและรองเท้า	1,768.93	1,626.67	-8.04
1) หนังและผลิตภัณฑ์หนังฟอกและหนังอัด	786.95	713.12	-9.38
2) เครื่องใช้สำหรับเดินทาง	304.53	286.43	-5.94
3) รองเท้าและชิ้นส่วน	677.45	624.12	-7.43

ที่มา: ศูนย์สารสนเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, <http://www.oie.go.th/academic/index>

การส่งออก

1) หนังและผลิตภัณฑ์หนังฟอกและหนังอัด ปี 2559 มีมูลค่าการส่งออก 713.12 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ลดลงร้อยละ 9.38 เนื่องจากการส่งออกไปตลาดหลักที่สำคัญ ได้แก่ ฮองกง อินโดนีเซีย และญี่ปุ่นปรับตัวลดลง เนื่องจากความต้องการสินค้าไทย นำไปผลิตเป็นสินค้าขึ้นปลายน้ำเพื่อส่งไปยังตลาดอื่นจะชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง

2) เครื่องใช้สำหรับเดินทาง ปี 2559 มีมูลค่าการส่งออก 286.43 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ลดลงร้อยละ 5.94 เนื่องจากการส่งออกไปตลาดหลักที่สำคัญ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และจีน ลดลง

3) รองเท้าและชิ้นส่วน ปี 2559 มีมูลค่าการส่งออก 627.12 ล้านดอลลาร์สหรัฐ เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน ปรับตัวลดลงร้อยละ 7.43 ซึ่งเป็นผลจากมูลค่าการส่งออกในเกือบทุกผลิตภัณฑ์ลดลง ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อ

มูลค่าการส่งออกรองเท้าและชิ้นส่วนที่ปรับตัวลดลง เกิดจากภาพรวมเศรษฐกิจโลกและตลาดคู่ค้าหลักของไทย เช่น สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และญี่ปุ่น ยังคงชะลอตัว ทำให้กำลังซื้อลดลงส่งผลกระทบต่อ การส่งออกของไทย

การส่งออกสินค้าเครื่องหนังและรองเท้าของไทยลดลง เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจโลกที่ยังคงชะลอตัวและไม่กระเตื้องขึ้น ยังประกอบด้วยราคาราคาวัตถุดิบ เช่น ยาง พลาสติก เคมีภัณฑ์ หนังฟอก มีราคาสูงขึ้น โดยเฉพาะราคาหนังดิบในประเทศและต่างประเทศผันผวน และมีแนวโน้มสูงขึ้นจากภัยพิบัติต่างๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเลี้ยงสัตว์เพื่อใช้หนัง และปัจจุบันผู้ประกอบการจำเป็นต้องนำเข้าวัสดุอุปกรณ์ประกอบ (Accessories) และหนังแท้จากต่างประเทศ (อัตราภาษีนำเข้าร้อยละ 5) เนื่องจากไม่สามารถผลิตเองได้ จึงทำให้ต้นทุนการผลิตสินค้าเครื่องหนังและรองเท้าของไทยเพิ่มสูงขึ้นร้อยละ 10-30 และกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันด้านราคากับประเทศคู่แข่ง เช่น จีน เวียดนามและอินเดีย (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พฤษภาคม 2560)

หากอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในประเทศไทยต้องการรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดให้คงอยู่ได้ในระยะยาว จำเป็นที่อุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในประเทศไทยต้องปรับตัวเพื่อหาแนวทางในการเพิ่มศักยภาพการผลิตด้วยการพัฒนาคุณภาพให้เข้าสู่มาตรฐานสากล และต้องสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันยกระดับให้ทัดเทียมกับคู่แข่ง จึงทำให้ผู้นำองค์กรต่างแสวงหาแนวทางในการสร้างภูมิคุ้มกันและขีดความสามารถเพื่อตอบสนองต่อความท้าทาย เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงหรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (High Performance Organization : HPO) (สุพิชญ์ สุวกุล, 2553) ความท้าทายที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร คือ การพัฒนากลยุทธ์ที่มีคุณค่าสำหรับทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทางธุรกิจ ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ความพึงพอใจของพนักงานมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็ส่งผลบวกต่อการปฏิบัติงานและผลงานก็มีคุณภาพ ปัจจุบันพบว่าองค์กรหลายๆ แห่งพบปัญหาในเรื่อง “คน” มากที่สุด ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงพยายามสรรหาพนักงานที่มีศักยภาพเข้าสู่องค์กรตลอดจนรักษาพนักงานเหล่านั้นไว้ให้นานที่สุด และนำศักยภาพของพนักงานมาใช้ในการพัฒนาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป โดยการที่

พนักงานจะอยู่กับองค์กรได้นานนั้นเป็นที่เชื่อว่าพนักงานจะต้องมีความรู้สึกผูกพัน (Commitment) มีความพึงพอใจ (Satisfaction) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) ต่องานที่ปฏิบัติและองค์กรของตน

ความผูกพันในงาน (Job Commitment) เป็นการแสดงออกของบุคคลทางจิตซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (Kahn, 1990) โดยความผูกพันในงานดังกล่าวเป็นอารมณ์ทางบวกส่งผลให้การทำงานเกิดความสำเร็จ (Schaufeli et al., 2002) นอกจากนั้นความผูกพันในงานยังเป็นการแสดงออกทางร่างกาย ความคิด และอารมณ์ขณะทำงาน ส่งผลทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าการของตนเองนั้นมีคุณค่าส่งผลให้พนักงานสามารถบริหารจัดการที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ (Macey, Schneider, 2008) ดังนั้นสรุปได้ว่าความผูกพันในงานเป็นความตั้งใจในการทำงานความทุ่มเทในงานหากพนักงานมีความผูกพันในงานจะส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น ปัจจัยความผูกพันในงานจะให้ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ พนักงานจะมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เจตคติของบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงภาวะทางอารมณ์ที่น่าพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลประเมินถึงสิ่งที่ได้จากการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงาน (Luthans, 2005) และความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์หรือความรู้สึกต่องานที่ทำในด้านต่างๆ ที่สำคัญ ได้แก่ ตัวงาน ค่าตอบแทน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยความพึงพอใจในการทำงานเป็นความเต็มใจและความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่จะทำงาน ซึ่งเกิดจากการชอบงานและความพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความพึงพอใจในการทำงานนี้โดยทั่วไปเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจากงานและผลที่ได้รับ และเป็นความรู้สึกทางบวกต่องานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานเพื่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งความพยายามอาจถ่ายทอดไปถึงการปฏิบัติงานที่แท้จริง ความผูกพันต่อองค์กรไม่ได้เป็นตัวตัดสินระดับการปฏิบัติที่ชัดเจน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญอันนำไปสู่ความพยายามและ

มีผลเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อความพยายามของพนักงานในการทำงาน และความพยายามนี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างแนบแน่น (Steers Porter, 1983) วิธีการปฏิบัติเพื่อผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งกระตุ้นสำคัญ (Stronger Incentives) สำหรับการเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Peter. Boxall, 2013) โดยจุดมุ่งหมายเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันในงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

บทสรุปการดำเนินการที่เป็นเลิศหากจะพัฒนาบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานเพื่อประสิทธิภาพการทำงาน และให้การดำเนินการที่เป็นเลิศดังกล่าว องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงาน

ดังนั้นจากปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจว่าปัจจัยอะไรบ้างที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในงานและส่งผลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด เป็นสาเหตุให้ผู้บริหารองค์กรจะต้องรู้จักคัดสรรปัจจัยต่างๆ มาบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 เพื่อศึกษาความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

2.2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยคั่นกลางเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

3. สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ดังนี้

3.1 ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านประสิทธิภาพของงาน

3.2 ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน

3.3 ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน

3.4 ความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างความผูกพันในงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

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 353 ตัวอย่าง

4.2 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยมุ่งเน้น

- ตัวแปรต้น คือ

ความผูกพันในงาน (Job Commitment) ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ ความผูกพันในงานด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันในงานด้านปทัสถานทางสังคม (Normative Commitment) และความผูกพันในงานด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ตามแนวคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Mayer, 1991)

- ตัวแปรคั่นกลาง คือ

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 แบบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน (Colleague) ความพึงพอใจในงานด้านการนิเทศ (Supervision) ความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้า (Progress) ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน (Return) และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (Job Description) ตามแนวคิดของ กิลเมอร์ (Gilmer 1971: 280-283)

- ตัวแปรตาม คือ

ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) จำแนกออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้าน

ประสิทธิภาพของงาน (Effectiveness) ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) และผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความสามารถเกี่ยวกับงาน (Competency) ตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ของ Mathis and Jackson, 2003

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา

การศึกษาอิทธิพลของความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2560

5. วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยที่มีขอบเขตและรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 10 บริษัท

- กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ

พนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตามแนวคิดของ Yamane (1973) ซึ่งมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 353 ตัวอย่าง

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2-4 เป็นแบบสอบถามในการประเมินความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1932)

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 353 ฉบับ ได้แก่ พนักงานอุตสาหกรรมเครื่องหนังและรองเท้าในอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีการตอบกลับครบทุกฉบับ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

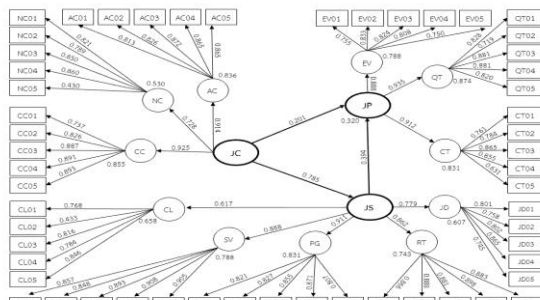
ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมามาลงข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและตัวแบบโครงสร้าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติที่ประกอบด้วย 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และ 2) สถิติการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง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

6. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 50.14) อายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 43.34) ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ร้อยละ 43.34) สังกัดแผนกพนักงาน (ร้อยละ 74.50) ระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 52.97)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.78) รองลงมาคือ ปัจจัยความพึงพอใจในงาน (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.59) และสุดท้ายปัจจัยความผูกพันในงาน (ค่าเฉลี่ยรวมทั้งสิ้นเท่ากับ 3.57)

ผลการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างในภาพรวม ซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยสัมประสิทธิ์ความถดถอยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

จากรูปที่ 1 แสดงเส้นทางความสัมพันธ์ตัวแบบสมการโครงสร้างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า 1) ความผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (DE=0.201) และ (DE=0.394) ตามลำดับ โดยความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (IE=0.309) และ 2) ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงาน (DE=0.785)

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของตัวแปรของความผูกพันในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร (LV)	ค่าความผันแปร (R ²)	อิทธิพล (effect)	JC	JS
ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (JP)	0.320	DE	0.201***	0.394***
		IE	0.309	0.000
		TE	0.510	0.394
ความพึงพอใจในงาน (JS)	0.617	DE	0.785***	0.000
		IE	0.000	0.000
		TE	0.785	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

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างที่มีความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงอิทธิพลของความผูกพันในงานสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีความแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

	สมมติฐานการวิจัย hypothesis	ค่าสัมประสิทธิ์ เส้นทาง (Coef.)	ค่า t-test	ผลลัพธ์
H ₁	ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในงาน	0.785***	24.089	สนับสนุน
H ₂	ความผูกพันในงาน มีอิทธิพลต่อ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	0.201***	2.028	สนับสนุน
H ₃	ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพล ต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน	0.394***	4.185	สนับสนุน

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลคั่นกลางซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้ามาเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยที่ตัวแปรคั่นกลางที่จะนำมาอธิบายอิทธิพลทางอ้อมระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ซึ่งผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมจะปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงผลการทดสอบอิทธิพลทางอ้อมของความพึงพอใจในงาน

สมมติฐานการวิจัย	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
H ₄ ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	.2333	.0498	.1458	.3428

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าช่วงความเชื่อมั่นไม่คลุม 0 เอาไว้ แสดงว่า อิทธิพลทางอ้อมอยู่ในช่วง 0.1458-0.3428 จึงสรุปได้ว่า เส้นทางผลคูณสัมประสิทธิ์เส้นทางของอิทธิพลความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยคั่นกลางที่เชื่อมโยงระหว่างความผูกพันในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีค่าอิทธิพลทางอ้อมไม่เท่ากับ 0

7. การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งการอภิปรายผลการวิจัยออกเป็นแต่ละปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยความผูกพันในงาน จากผลการวิจัยความผูกพันในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงค์เยาว์ แสงผล (2557) ได้

ทำการศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร การมีส่วนร่วมและสมรรถนะบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กาสะลองเซรามิกส์ จำกัด จังหวัดลำปาง” โดยใช้สมการเชิงโครงสร้างด้วยเทคนิค SMART PLS-Graph 3.0 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากทุกปัจจัย

2. ปัจจัยความพึงพอใจในงาน จากการศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียา แยมชื่นใจ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ลำดับที่ 1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

8. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ควรนำไปศึกษากับอุตสาหกรรมอื่นที่มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและเป็นอุตสาหกรรมที่มีขนาดใหญ่เพื่อการวางแผนด้านกลยุทธ์และการพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กรในอุตสาหกรรมอื่นๆ

2) ควรนำทฤษฎีที่สร้างจากข้อมูลและนำความรู้ที่ได้จากผลการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ไปประยุกต์ใช้ในอุตสาหกรรมเดียวกันหรืออุตสาหกรรมอื่น

9. เอกสารอ้างอิง

นงค์เยาว์ คงได้. (2557). การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารเงินของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูแพร่ จำกัด. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2557, จาก <http://www.ptscoop.com/>
ปรียา แยมชื่นใจ. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. ปรินญา นิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (การจัดการ). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.

ศูนย์สารสนเทศเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, <http://www.oie.go.th/academic/index>

สำนักส่งเสริมการค้าสินค้าไลฟ์สไตล์ กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ พฤษภาคม 2560, <http://www.thaitextile.org/index.php/blog/2017/05/26525601055>

- สุพิชญ์ สุวกุล, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2553.
<http://www.thaitextile.org/index.php/blog/2017/02/thti0902201703>
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Schaufeli, W.B., et al. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-93.
- Macey, William H. and Schneider, B. (2008) 'The Meaning of Employee Engagement', *Industrial and Organizational Psychology*, Volume 1, Issue 1, 3-30.
- Luthans, F. (2005). *Organisational behaviour*. (10th ed.) New York: McGraw Hill Irwin, 211-212.
- Steers, R.M. and L.W. Porter (1983) *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill
- Peter Boxall (2013) Mutuality in the management of human resources: assessing the quality of alignment in employment relationships. *Human Resource Management Journal*.23 (1),3-17.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*.3rdEd.New York.Harper and Row Publications.
- Meyer, J. P.; Allen, N. J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review*. 1: 61.
- Gilmer, B.V. (1971). *Applied Psychology*. New York : McGraw-Hill.
- Mathis, R. J., Jackson, J. H. (2003). *Human Resource Management*. 10th ed. Mason, Ohio: Thomson Learning South Western.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- Chin, W. W. (2001). *PLS-Graph User's Guide Version 3.0*. C. T. Bauer College of Business, University of Houston, Houston, Texas.