

ความพึงพอใจและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา โรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ตำบลมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร
THE JOB SATISFACTION THAT AFFECT THE JOB PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE IN OPERATIONAL LEVEL : A CASE STUDY OF FOOD FACTORY, MAHACHAI SUB-DISTRICT, SAMUTSAKORN PROVINCE.

คณิน พูลมาสิน¹ และ วิชากร เสงษ์กุล²

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

19/1 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160

Email : moochamp_hr@hotmail.com

²อาจารย์ประจำ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

19/1 ถนนเพชรเกษม แขวงหนองค้างพลู เขตหนองแขม กรุงเทพฯ 10160

Email : dr.vichakorn@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน 2) เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ชุด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายนำมาอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจ ความผูกพันขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Linear Regression Analysis) มาทดสอบค่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ กำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจทั้ง 7 ด้าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนปัจจัยความผูกพันทั้ง 3 ด้าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และในส่วนปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 3 ด้าน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทน ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการไปในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในส่วนปัจจัยความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไปในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 และในส่วนความผูกพัน ด้านพฤติกรรมและด้านความถูกต้องจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไปในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ , ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this study studying 1) the job satisfaction of employees that have an effect on the job performance effectiveness studying the employee engagement that affects the job performance effectiveness a sample of 200 cases was drawn from employees and this study was gathered data by using questionnaires. The major tools used in the analysis are means, standard deviations, frequency, percentages, and linear regression analysis which are used to determine personal factors, satisfaction factors, employee engagement, and job performance from respondents. The satisfaction level of using linear regression analysis was statistically significant at 0.05 levels.

The experiment showed that 7 satisfaction factors had overall satisfaction in moderate level. 3 employee engagement factors and 3 job performance factors had overall satisfaction in high level. The experiment revealed that the achievement, recognition and compensation had effected to the employee engagement. Job satisfaction, achievement, and job security had effected to the job performance. Employee engagement, behavior, and accuracy also had effected to the job performance. This study concluded that it had an effect to employees in the same trend with statistically data of significant level 0.05.

Keywords : Job Satisfaction, Job Performance

1. บทนำ

สังคมเมืองและภาคอุตสาหกรรมไทยในปัจจุบัน ยังมีจุดอ่อนด้านผลิตภาพจากสาเหตุหลายประการ ทั้งผลิตภาพแรงงาน โครงสร้างทางเทคโนโลยี และนวัตกรรม จำเป็นต้องแก้ไขด้วยการเพิ่มผลิตภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อความยั่งยืนที่แท้จริง ในขณะที่สินค้าที่ใช้แรงงานคน ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ การขาดแคลนวัตถุดิบ และการเพิ่มขีดความสามารถทางเทคโนโลยีส่งผลให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมไทยเริ่มลดลง (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2558)

ภาคอุตสาหกรรมเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ โดยสัดส่วนมูลค่าผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (ภาคการผลิต) ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศทั้งหมด (GDP) และมูลค่าการส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมต่อมูลค่าส่งออกรวมของประเทศ ปี 2557 อยู่ที่ร้อยละ 37.41 และ 84.72 ตามลำดับ ในด้านอัตราการขยายตัวของปัจจัยการผลิต ได้แก่ แรงงาน ที่ดิน พลัง และผลิตภาพการผลิตรวม (Total Factor Productivity : TFP) มีผลต่ออัตราการขยายตัวของ GDP ซึ่งจากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) พบว่าในช่วงหลังวิกฤตเศรษฐกิจ (ปี 2542-2550) และช่วงเฉลี่ยแผน 10 (ปี 2550-2554) ผลิตภาพการผลิตรวมลดลงส่งผลกระทบต่ออัตราการขยายตัวของ GDP อย่างมาก หากพิจารณาทางด้านผลิตภาพการผลิตรวมของภาคอุตสาหกรรมแล้วจะพบว่ามีแนวโน้มการขยายตัวที่ลดลงเนื่องจากใช้ปัจจัยการผลิตโดยรวมอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จุดอ่อนของภาคอุตสาหกรรมไทยจากผลการประเมินของ International Institute for Management Development (IMD) ที่พบว่า ประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านผลิตภาพ (Productivity) ยังเป็นจุดอ่อนที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย

หากพิจารณาการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยโดย IMD ตลอดระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา (2548-2558) อันดับผลิตภาพของประเทศไทยโดยภาพรวมจะอยู่ในตำแหน่งช่วง 50-56 สำหรับการจัดอันดับผลิตภาพในปี 2558 ผลิตภาพภาคเกษตรอยู่อันดับที่ 58 จากการจัดอันดับทั้งหมด 61 ประเทศ โดยผลิตภาพภาคบริการและภาคอุตสาหกรรม อยู่อันดับที่ 53 และ 51 ตามลำดับ และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมของไทยหลายด้านยังอยู่ในอันดับต่ำ เช่น ประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านผลิตภาพ (Productivity) โครงสร้างพื้นฐานทางด้านวิทยาศาสตร์ ตลอดจนโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยี ศักยภาพด้านการศึกษา รวมถึงประสิทธิภาพของภาครัฐในการบริหารและด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ

สภาพการแข่งขันโดยรวมของภาคอุตสาหกรรมยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการพัฒนาที่ผ่านมายังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเพิ่มผลิตภาพการผลิต (Productivity) เพื่อสร้างความเข้มแข็งภายในกลุ่มอุตสาหกรรมจึงส่งผลให้โครงสร้างการผลิตของอุตสาหกรรมไทยขาดความสมดุลและขาดภูมิคุ้มกันที่ดี โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ปังชี้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาอุตสาหกรรมของไทย ในด้านผลิตภาพ (Productivity) คือ โครงสร้างกำลังคน และผลิตภาพแรงงาน (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม, 2558)

ผลิตภาพแรงงาน คือ ความสามารถในการทำงานที่สามารถพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้นได้หลายวิธี เช่น การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานโดยให้แรงงานทำงานกับเครื่องจักรมากขึ้น การฝึกอบรมแรงงานทั้งก่อนหรือขณะปฏิบัติงานเพื่อให้มีความเข้าใจและมีทักษะที่ถูกต้องการส่งเสริมให้แรงงานมีการศึกษาสูงขึ้นการปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการธุรกิจและอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพ หลังจากแรงงานได้ผ่านกระบวนการพัฒนาผลิตภาพแรงงาน ทำให้แรงงาน

มีความสามารถในการผลิตสินค้าและบริการได้เพิ่มขึ้น ซึ่งหมายถึง ทำให้การผลิตนั้นผลิตด้วยต้นทุนที่ลดลง (ศศิวิมล ตันติวุฒิ, 2558)

ด้วยเหตุนี้แรงงานจัดเป็นทรัพยากรที่มีค่าและไม่สามารถประเมินค่าเป็นตัวเงินได้เห็นได้จากการที่รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2554 ซึ่งวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลัก ได้แก่ การเสริมสร้าง ศักยภาพของคนทั้งในด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญา มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และความรู้พื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ ประกอบกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ 19 สิงหาคม 2541 นั้นได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับเดิมเพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อการจ้างงาน เพราะผู้ใช้แรงงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ผู้บริหารจึงควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญ ต่อทรัพยากรพื้นฐานของการบริหาร ซึ่งเรียกว่า 4M's ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเทคนิควิธีการในการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงสภาพแวดล้อมต่างๆด้วย และข้อมูลสารสนเทศ ดังนั้นที่กล่าวมานั้นคำว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารกิจการทุกคนจะต้องตระหนักและถือว่าเป็นภารกิจสำคัญที่จะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิด แรงงาน ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ[สศช.], 2554)

จากผลกระทบของการความรู้สึกรู้สึกหรือเจตคติของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม มีผลอย่างมากทั้งต่อการดำเนินงานธุรกิจขององค์กร การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการจึงเป็นเรื่องน่าสนใจอย่างยิ่ง โดยศึกษาจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตขนาดใหญ่ และใช้แรงงานคนในการผลิตสินค้าเป็นจำนวนมาก ซึ่งพนักงานผลิตเหล่านี้เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จึงควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่ง Herzberg ได้นำเอาทฤษฎีสองปัจจัย มาใช้ โดยเชื่อว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยจัดความไม่พอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้

เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน (ธีระศักดิ์ กาบรรณารักษ์, 2552)

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน ส่วนใหญ่พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงาน และด้านชีวิตส่วนตัว หากองค์กรยังไม่สามารถทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้ พนักงานจะรู้สึกไม่อยากทำงานอยู่ในองค์กร (ศิริกาญจน์ อาภะ, 2555)

นอกจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนแล้ว ปัจจัยส่วนบุคคลก็มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิต เช่น เพศ ชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกันในด้านของนโยบายและการปฏิบัติ พนักงานในฝ่ายผลิตที่มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน แต่สภาพภาพที่แตกต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ในด้านของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า อายุงานของพนักงานในฝ่ายผลิตที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ส่วนภูมิลำเนาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงานแตกต่างกันในด้านของสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน (สุรรัตน์ จิตเพิ่มสุข, 2554)

การศึกษาปัจจัยในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องอยู่กับฝุ่นละออง เศษฝุ่น เหล็ก สารเคมี เครื่องจักร และมลภาวะซึ่งก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุให้คุณภาพงานหรือสุขภาพอนามัยของพนักงานไม่ดีและทำให้เกิดความไม่พอใจและเกิดการลาออกของพนักงาน การศึกษาครั้งนี้เพื่อต้องการทราบถึงความพึงพอใจและความผูกพันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

2.2 เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ความพึงพอใจในด้านต่างๆ มีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.1.1 ความสำเร็จในงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.1.2 การยอมรับนับถือมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.1.3 ความก้าวหน้าในงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.1.4 ค่าตอบแทนมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.1.5 เพื่อนร่วมงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.1.6 สวัสดิการมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.1.7 ความมั่นคงในการทำงานมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.2 ความผูกพันขององค์กรในด้านต่าง ๆ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.2.1 ความผูกพันขององค์กรด้านทัศนคติมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.2.2 ความผูกพันขององค์กรด้านพฤติกรรมมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

3.2.3 ความผูกพันขององค์กรด้านความถูกต้องมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

4. ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ตำบลมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 331 คน ข้อมูลจากสำนักงานใหญ่ และสาขาที่อยู่ในการควบคุมดูแลรับผิดชอบของบริษัท ช่วงเวลาที่ทำการสำรวจ คือ มีนาคม 2560

5. นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

5.1 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานฝ่ายผลิต และพนักงานระดับ เจ้าหน้าที่ออฟฟิศ ในโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร ตำบลมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร

5.2 ความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่องานที่ปฏิบัติ

5.3 ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานของตน เมื่อประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง และรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในงานแล้วจะทำให้ชีวิตตนเองและการทำงานดีขึ้น

5.4 การยอมรับนับถือ หมายถึง องค์กร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ให้ความเชื่อใจและยอมรับนับถือในความสามารถของตัวพนักงาน และพร้อมยินดีรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆของพนักงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานในองค์กร

5.5 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง องค์กรมีการสนับสนุนให้พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ กล้าแสดงออก และมีความคิดสร้างสรรค์ เจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงานอย่างยุติธรรม

5.6 ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโดยถือจากเกณฑ์การจ่ายเงินตามระยะเวลาการทำงาน หรือตามปริมาณงาน เช่น เป็นรายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นรายชิ้นงาน ผู้ได้รับค่าจ้างจะเป็นคนงาน หรือพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงาน

5.7 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลที่ทำงานในระดับเดียวกัน มีฐานะตำแหน่งหรือหน้าที่การงานอย่างเดียวกัน ทำงานในแผนกเดียวกันและทำงานเหมือนกันนั่นเอง อยู่ในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกัน

5.8 สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความ

มั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ

5.9 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ทำให้รู้สึกมั่นคง อาชีพการทำงานทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสบาย ความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน และการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรมและซื่อสัตย์

5.10 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ต้องการทำงานในองค์กร โดยองค์กรสร้างเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กร

5.10.1 ทักษะคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่บุคคล มีต่อองค์กร ซึ่งมีอยู่ในเฉพาะคนนั้น ขึ้นกับ สิ่งแวดล้อมแสดงออกเป็นพฤติกรรม ซึ่งเป็นไปได้ใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะชอบหรือพึงพอใจ และลักษณะความไม่พอใจ เกลียดชัง ไม่อยากใกล้สังขนั้น

5.10.2 พฤติกรรม หมายถึง ความผูกพันและกิริยาท่าทางของบุคคลที่แสดงออกในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งโดยที่ผู้อื่นสามารถสังเกตได้ เป็นการแสดงออกที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า ไม่ว่าจะตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม

5.10.3 ความถูกต้อง หมายถึง ความจงรักภักดีและความเต็มใจที่บุคคลทำให้เพื่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากกฎเกณฑ์ข้อบังคับภายในองค์กรนั้นๆ เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร การขยันหมั่นเพียรในการทำงาน การไม่ผิดกฎระเบียบภายในองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรคือครอบครัว เป็นต้น

5.11 ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานให้เสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ โดยใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลือง ต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

5.11.1 ความขยันหมั่นเพียร หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่การทำงานและทำงานด้วยความขยัน มุ่งมั่น ตั้งใจให้สำเร็จด้วยความมานะอดทน

5.11.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำใดๆทั้งที่ตนเองกระทำหรือผู้อื่นกระทำไม่ว่าสิ่งนั้นจะดีหรือไม่ จะสำเร็จหรือไม่ เช่น ความรับผิดชอบต่อ

งานหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายหรือที่ได้กำหนดไว้

5.11.3 ความจงรักภักดี หมายถึง การปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณงาน คุณภาพงานและอัตราผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ โดยที่ประสิทธิภาพของพนักงานทุกระดับภายในองค์กรอยู่ภายใต้ขอบเขตวิธีการซึ่งองค์กรระบุไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายหรือการประสบผลสำเร็จเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

6. วิธีดำเนินการวิจัย

6.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นคนไทย จำนวน 331 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยจำแนกเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 9 ฝ่าย ใช้หลักการคำนวณของ (Taro Yamane, อ้างถึงใน อรสุตา ดุสิตรัตนกุล , 2557) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 181 คน และเพื่อหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้น ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างจำนวน 200 คน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยใช้หลักการคำนวณของ (Taro Yamane, อ้างถึงใน อรสุตา ดุสิตรัตนกุล , 2557)

6.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาจากทฤษฎี ข้อมูลและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 ชุด ซึ่งในการแจกแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งผ่านธุรการ ของแต่ละหน่วยงาน ในการแจกแบบสอบถามและเก็บคืนกลับ โดยระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประมาณ 1 เดือน

3. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

6.3 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายตัวแปรต่างๆ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตามลักษณะของตัวแปร ซึ่งนำมาอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความพึงพอใจ ความผูกพันขององค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

2.1 การหาค่าปัจจัยความพึงพอใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Linear Regression Analysis) ดังนี้

(1) เป็นการใช้ค่าสถิติเพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านใดส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านใด โดยใช้ค่าสถิติ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Linear Regression Analysis) ทดสอบค่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าตัวแปรทั้งสองนั้นส่งผลกระทบต่อกันในทิศทางใด ทั้งนี้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = 0.05$ ถ้าค่า P-value ที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างไม่ส่งผลกระทบต่อกันเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม แต่ถ้าค่า P-value ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า α จะยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างส่งผลกระทบกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ

(2) เป็นการใช้ค่าสถิติเพื่อวิเคราะห์ความพึงพอใจด้านใดส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านใด โดยใช้ค่าสถิติ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Linear Regression Analysis) ทดสอบค่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าตัวแปรทั้งสองนั้นส่งผลกระทบต่อกันในทิศทางใด ทั้งนี้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = 0.05$ ถ้าค่า P-value ที่คำนวณได้ มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างไม่ส่งผลกระทบต่อกันเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม แต่ถ้าค่า P-value ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า α จะยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างส่งผลกระทบกันเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ

(3) เป็นการใช้ค่าสถิติเพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรด้านใดส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านใด โดยใช้ค่าสถิติ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Linear Regression Analysis) ทดสอบค่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าตัวแปรทั้งสองนั้นส่งผลกระทบต่อกันในทิศทางใด ทั้งนี้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = 0.05$ ถ้าค่า P-value ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างไม่ส่งผลกระทบต่อกันเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม แต่ถ้าค่า P-value ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่า α จะยอมรับว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างส่งผลกระทบกันเป็นไปในทิศทาง

เดียวกันอย่างมีนัยสำคัญ

7. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดฝ่าย

สังกัดฝ่าย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ทรัพยากรมนุษย์	18	9.0
บัญชีการเงิน	21	10.5
วางแผน/จัดซื้อ-จัดหา	18	9.0
คลังสินค้าสำเร็จรูป	24	12.0
ผลิต 1	18	9.0
ผลิต 2	17	8.5
วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์	26	13.0
ขาย/บริการ	23	11.5
ควบคุมคุณภาพ	35	17.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลหัวข้อสังกัดฝ่ายแสดงให้เห็นว่า ฝ่ายควบคุมคุณภาพ มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 รองลงมา คือฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 รองลงมา คือฝ่ายคลังสินค้าสำเร็จรูป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 รองลงมา คือฝ่ายขาย/บริการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 รองลงมา คือฝ่ายบัญชีการเงิน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 รองลงมา คือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายวางแผน/จัดซื้อจัดหา/ผลิต 1 จำนวนฝ่ายละ 18 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 รองลงมา คือฝ่ายผลิต 2 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	70	35.0
หญิง	130	65.0
รวม	200	100

จากตารางที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลหัวข้อเพศของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า เพศหญิง มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 รองลงมา คือเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- 20-30 ปี	54	27.0
- 31-40 ปี	80	40.0
- 41-50 ปี	51	25.5
- มากกว่า 50 ปี	15	7.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคลหัวข้ออายุของพนักงาน แสดงให้เห็นว่า ช่วงอายุ 31-40 ปี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมา คือช่วงอายุ 20-30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 รองลงมา คือช่วงอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทของพนักงาน

ประเภทพนักงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- รายวัน	34	17.0
- ประจำ	166	83.0
รวม	200	100

จากตารางที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคลหัวข้อประเภทพนักงาน แสดงให้เห็นว่า ประจำ ปี มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 รองลงมา คือรายวัน ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 17.0 ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้/เดือน

รายได้/เดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ต่ำกว่า 13,000	61	30.5
- 13,001-30,000	94	47.0
- 30,001-45,000	19	9.5
- 45001 ขึ้นไป	26	13.0
รวม	200	100

จากตารางที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคลหัวข้อรายได้ต่อเดือน แสดงให้เห็นว่า ช่วง 13,000 – 30,000 มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมา คือช่วงต่ำกว่า 13,000 จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 30.5 รองลงมา คือช่วง 45,001 ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 รองลงมาคือช่วง 30,000- 45,000 ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	89	44.5
- ปริญญาตรี	87	43.5
- ปริญญาโท	21	10.5
- ปริญญาเอก	3	1.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 6 ปัจจัยส่วนบุคคลหัวข้อระดับการศึกษาสูงสุด แสดงให้เห็นว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5 รองลงมา คือช่วงปริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมา คือปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 คือช่วงปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- โสด	84	42.0
- สมรส	99	49.5
- หย่าร้าง	16	8.0
- อื่น ๆ	1	0.5
รวม	200	100

จากตารางที่ 7 ปัจจัยส่วนบุคคลหัวข้อสถานภาพสมรส แสดงให้เห็นว่า สมรส มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมา คือโสด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมา คือหย่าร้าง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 รองลงมาคืออื่นๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ดังแสดงในตาราง

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- น้อยกว่า 1 ปี	40	20.0
- 1-5 ปี	76	38.0
- 6-10 ปี	42	21.0
- มากกว่า 10 ปี	42	21.0
รวม	200	100

จากตารางที่ 8 ปัจจัยส่วนบุคคลหัวข้อระยะเวลาการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าช่วง 1-5 ปี มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมา คือช่วง 6-10ปี และมากกว่า 10 ปี จำนวน 42 เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 42.0 เท่ากัน รองลงมา คือช่วงน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ดังแสดงในตาราง

8. สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านเพื่อน

ร่วมงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านสวัสดิการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงในการทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยความผูกพัน ด้านทัศนคติมีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ด้านพฤติกรรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านความถูกต้องมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านความจงรักภักดีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

สถิติอนุมาน

1) ความพึงพอใจที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า

ความพึงพอใจส่วนปัจจัยจุดใจ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือ กับตัวแปรความพึงพอใจในส่วนปัจจัยค่าจูน ด้านค่าตอบแทน มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า เมื่อปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในทิศทางเดียวกัน เช่น เงินเดือนเพิ่มขึ้น พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เป็นต้น ดังนั้น ตัวแปรความพึงพอใจทั้ง 3 ด้านนี้จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ ความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทน มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความพึงพอใจส่วนปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน กับตัวแปรความพึงพอใจในส่วนปัจจัยค่าจูน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า เมื่อปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงจะไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น เมื่อสวัสดิการบริษัทเพิ่มขึ้นจะไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เป็นต้น ดังนั้น ความพึงพอใจทั้ง 4 ด้านนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ ความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) ความพึงพอใจที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า

ความพึงพอใจส่วนปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในงาน กับตัวแปรความพึงพอใจในส่วนปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า เมื่อปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในทิศทางเดียวกัน เช่น บริษัทมีการขายหุ้นให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น พนักงานกำลังใจและรู้สึกเป็นเจ้าของจะทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เป็นต้น ดังนั้น ตัวแปรความพึงพอใจทั้ง 2 ด้านนี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ ความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความพึงพอใจส่วนปัจจัยจิตใจ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในงาน กับตัวแปรความพึงพอใจในส่วนปัจจัยคำจูน ด้านค่าตอบแทน ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านสวัสดิการ ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า เมื่อปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงจะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น เมื่อสวัสดิการบริษัทเพิ่มขึ้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เป็นต้น ดังนั้น ตัวแปรความพึงพอใจทั้ง 5 ด้านนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ ความพึงพอใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการ ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) ความผูกพันขององค์กรที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า

ความผูกพันด้านพฤติกรรมและด้านความถูกต้อง มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า เมื่อปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในทิศทางเดียวกัน เช่น บริษัทมีการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์บริษัทมากขึ้น

จะทำให้พนักงานมีแรงผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย เป็นต้น ดังนั้น ตัวแปรความผูกพันทั้ง 2 ด้านนี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ ความผูกพัน ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้องมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ความผูกพันด้านทัศนคติ ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 แสดงว่า เมื่อปัจจัยนี้มีการเปลี่ยนแปลงจะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ความชอบ ความไม่ชอบ ของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีมากขึ้นเท่าไร จะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่การงาน เป็นต้น ดังนั้น ตัวแปรผูกพัน ด้านทัศนคตินี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ดังนี้ ความผูกพันขององค์กร ด้านทัศนคติ ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทน ส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการไปในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวหากต้องการเพิ่มความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในส่วนปัจจัยความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไปในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวหากต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในส่วนความผูกพัน ด้านพฤติกรรมและด้านความถูกต้องจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไปในทิศทางเดียวกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวหากต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

9. อภิปรายผล

พนักงานมีความพึงพอใจด้านค่าตอบแทนจะส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในทิศทางเดียวกัน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับ อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก พบว่าความพึงพอใจในด้านระบบผลตอบแทนส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพนักงานมีความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในทิศทางเดียวกัน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ มณีรัตน์ ราศรีจันทร์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จในงาน และด้านความมั่นคงในงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในทิศทางเดียวกัน ทำให้พนักงานมีโอกาสในการแสดงความสามารถและพนักงานยังรู้สึกว่าองค์กรมีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับ ทศพร ลิ้มบุญย์ (2552) ศึกษาเรื่องปัจจัยความพึงพอใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปตท. เคมีคอล กรุ๊ป พบว่าปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน

พบว่า พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในทิศทางเดียวกัน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับ ประภัสสร ศรีไธยา (2550) ศึกษาเรื่องผลกระทบของความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน) 2550 พบว่า

ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

10. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือ และด้านค่าตอบแทน กับองค์กรเพิ่มขึ้น จึงควรเลือกที่จะหาวิธีเพิ่มความพึงพอใจทั้ง 3 ด้าน เช่น การมอบหมายงานให้รับผิดชอบ, การปลูกฝังมารยาทในที่ทำงาน และการปรับเงินเดือนตามผลงานหรือผลการประเมินที่ยุติธรรม

2. จากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความมั่นคงในงาน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นหากต้องการให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น จึงควรเลือกที่จะหาวิธีเพิ่ม ความพึงพอใจทั้ง 2 ด้าน เช่น การมอบหมายงานให้รับผิดชอบและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ตรวจสอบได้ เป็นต้น

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพัน ด้านพฤติกรรม และด้านความถูกต้อง ให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น จึงควรเลือกหาวิธีเพิ่ม ความผูกพันทั้ง 2 ด้าน เช่นเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน, หัวหน้างานมีการสอนงาน ,กำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ และการทำงานเป็นทีม

11. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์ขึ้นควรเก็บตัวอย่างจากหลายๆ บริษัทในกลุ่มประเภทธุรกิจเดียวกัน และควรมีการวิเคราะห์ถึงลักษณะประชากรศาสตร์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

12. เอกสารอ้างอิง

อรสุตา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. สารนิพนธ์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. สารนิพนธ์ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สืบศิริ รุ่งเรืองบุญศิริ. (2556). ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและการรับรู้ต่อพฤติกรรมกรรมการนำของหัวหน้างาน ที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม จังหวัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะกาศ. วิทยานิพนธ์ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปทุมณัฐ บุญส่ง. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้าน เซเว่นอีเลฟเว่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- ศิริกาญจน์ อาภะ. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน, รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อติยา เสนาะวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. วิทยานิพนธ์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เรณู สุขฤทธิกิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. ภาคนิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. (2558). สรุปภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรมปี 2558 และแนวโน้มปี 2559. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [สศช.], (2554). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 – 2554, กรุงเทพฯ.
- ธีระศักดิ์ กาบรรณารักษ์. (2552). แนวคิดเรื่องความภักดีต่อองค์กร. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <https://groups.google.com/forum/#!topic/siamhrm/15kXFUfdLU>. สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 เมษายน 2560.
- ศิริกาญจน์ อาภะ. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน, รายงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรรัตน์ จิตเพิ่มสุข. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานฝ่ายผลิต : กรณีศึกษา บริษัทแคนนอน ไฮเทค (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประภัสสร ศรีไสยา. (2550). ผลกระทบของความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.