

ผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กร
ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์
ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง

The Effects of Motivation, Satisfaction and Organization Commitment
to Employees' Performance in Automotive Industry
of the Eastern Seaboard 1 Industrial Estate, Rayong

ธนวัฒน์ วิเศษสมบัติ

การบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม ภาควิชาการจัดการธุรกิจ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

โทร. 086-822-6867 E-mail: thanawat.vis@gmail.com

Thanawat Visessombat

MBA (Industrial Administration and Development),

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University

ฐิติมา ไชยะกุล

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

E-mail: thitima.c@ku.ac.th

Thitima Chaiyakul

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University

รับเข้า: 30 มิถุนายน 2561 ตอรับ: 1 สิงหาคม 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลกระทบความพึงพอใจในการทำงาน และผลกระทบความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวนพนักงาน 374 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 77.90 ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพ

Abstract

The objectives of this research were; to study the effects of motivation, satisfaction and, the organization commitment to employees' performance in automotive industry of The Eastern Seaboard 1 Industrial Estate, Rayong. The sample in this research was 374 people in the automotive industry in the Eastern Seaboard1, Rayong. Statistics for the data analysis were percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The results of this research revealed that: the effects of motivation, satisfaction and organization commitment could predict the employees' performance around 77.90 percent. The effects of motivation, satisfaction and organization commitment to employees' performance in automotive industry in the Eastern Seaboard 1 industrial estate, Rayong were .05 significant level.

Keywords: motivation, satisfaction, organization commitment, efficiency

บทนำ

อุตสาหกรรมยานยนต์ในประเทศไทย จัดว่าเป็นภาคส่วนที่มีความแข็งแกร่งและสร้างรายได้เป็นลำดับต้น ๆ ให้กับประเทศมาโดยตลอด ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการผลิตรถยนต์ชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งส่งผลต่อการจ้างงานในประเทศ ส่งผลต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศ จะเห็นได้ว่าในช่วงหลายปีที่ผ่านมา อุตสาหกรรมยานยนต์ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก จากสถิติสินค้าส่งออก 10 อันดับแรกของประเทศไทยนั้น มีอุตสาหกรรมยานยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบเป็นอุตสาหกรรมหลักของประเทศไทยที่มีมูลค่าการส่งออกสูงเป็นอันดับ 1 อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากข้อมูลสถิติในปี พ.ศ. 2558 ถึงปี พ.ศ. 2560 พบว่า ปี พ.ศ. 2558 มีมูลค่าการส่งออกสูงถึง 863,828.36 ล้านบาท มีอัตราการขยายตัวถึงร้อยละ 6.93 ในปี พ.ศ. 2559 มีมูลค่าการส่งออกสูงถึง 923,377.20 ล้านบาท มีอัตราการขยายตัวถึงร้อยละ 9.45 ของการส่งออกทั้งหมด และในปี พ.ศ. 2560 มีมูลค่าการส่งออกสูงถึง 914,388.79 ล้านบาท มีอัตราการขยายตัวถึง ร้อยละ 6.89 (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจากกรมศุลกากร, 2561: ออนไลน์) จากข้อมูลดังกล่าว แสดงถึงอุตสาหกรรมยานยนต์ อุปกรณ์และส่วนประกอบ มีความสำคัญยิ่งต่อสถานะเศรษฐกิจของประเทศ ได้มีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ มีผลโดยตรงต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ

นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2537 ที่อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เป็นที่ตั้งของโรงงานผลิตรถยนต์ขนาดใหญ่ การที่บริษัทระดับสากลตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้ ก่อให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ให้แก่บุคลากรทั้งในบริษัทผู้ผลิตรถยนต์เองและบริษัทคู่ค้า ซึ่งผู้ผลิตอุปกรณ์ อะไหล่ และชิ้นส่วนรถยนต์ มากกว่า 187 ราย

(นิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง, 2558: ออนไลน์) เป็นแหล่งงานแหล่งอุตสาหกรรมยานยนต์ ส่งออกไปยังประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในภูมิภาคตะวันออก และประเทศไทย

การแข่งขันในตลาดโลกที่เพิ่มขึ้น ต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้อุตสาหกรรมยานยนต์จำเป็นต้องเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกส่วนในองค์กร เพื่อที่จะสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร (จิตรารณ อักษรเลข, 2545) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล นโยบายและการบริหารองค์กร แรงจูงใจ ภายในและภายนอก ค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม ความก้าวหน้าในการทำงาน รายได้สวัสดิการสภาพแวดล้อม การยอมรับนับถือในที่ทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร ส่งผลและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ธิดารัตน์ สีนแสง และ พิศพงษ์ พุศิริ, 2556) จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจ ส่งผลให้องค์กรมีผลประกอบการที่ดี สามารถเพิ่มศักยภาพในการผลิตได้ ดังนั้น การศึกษาแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ จึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจยิ่ง

จากความสำคัญของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศ ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่จะช่วยให้องค์กรในอุตสาหกรรมยานยนต์ เติบโตและแข่งขันได้ในภูมิภาคหรือในระดับโลก เนื่องจากเห็นว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพการผลิตรถยนต์ ดังนั้นเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพงานให้สูงขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ของเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาผลกระทบความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาผลกระทบความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1961 อ้างถึงใน กฤษณา พิทักษ์, 2545) ได้สรุปองค์ประกอบด้านแรงจูงใจทางจิตวิทยาอยู่ 3 ประเภท ซึ่งแรงจูงใจทั้งสามประเภทนี้เป็นแรงจูงใจทางสังคมที่มีผลต่อการทำงาน ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือความต้องการสัมฤทธิ์ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจของ เฮอริชเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1967 อ้างถึงใน เอช แยมประทุม, 2551) กล่าวว่า เฟรดเดอริค เฮอริชเบอร์ก เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้น ย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงาน จะช่วยเพิ่มความสนใจในงาน และเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสีย ทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ เฮอริชเบอร์ก กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประเภทที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุข - อนามัย (Hygiene factors) ทฤษฎีความผูกพันของ Allen และ Meyer Allen and Mayer (1990 อ้างถึงใน วรรัตน์ ภัทรพิริยานนท์, 2553) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันทางความจิตใจ คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงานซึ่งต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และการมีส่วนร่วมในองค์กร 2) ความผูกพันด้านความคงอยู่กับองค์กร และ 3) ความผูกพันทางบรรทัดฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีงานวิจัยของ ธิติรัตน์ สีนแสง และ พีรพงษ์ พุศิริ (2556) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจเกี่ยวกับด้านสวัสดิการและผลตอบแทนสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ใน เขตธุรกิจสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 งานวิจัยของ ทศพร ทรงเกียรติ (2554) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก มีแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านวิธีการอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ สุภาภรณ์ อินทแพทย์ (2550) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยนงานของพนักงาน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) และบริษัทยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางและระดับ

ความตั้งใจเปลี่ยนงานอยู่ในระดับต่ำ พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงลบ ($r = -.239$) กับความตั้งใจเปลี่ยนงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า มีการศึกษาแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน ในงานวิจัยหลากหลายแขนง แต่ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ คือ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivators) ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene Factor) ตามแนวคิดของ Frederick Herzberg จึงได้นำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Mayer เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหามุ่งเน้นศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ 5) ด้านความก้าวหน้า ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน 4) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะศึกษา 1) ด้านความผูกพันด้านจิตใจ 2) ด้านความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร 3) ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน และ ศึกษาด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านความรวดเร็วและทันเวลา 3) ด้านปริมาณงาน 4) ด้านต้นทุน

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในฝ่ายผลิตของบริษัทผู้ผลิตรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยองจำนวน 5,599 คน ทั้งนี้จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้ใช้สูตรการหากลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1967 อ้างถึงใน ประสพชัย พสุนนท์, 2553) จากสูตรการคำนวณ จะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง 373.33 คน จึงทำการปัดเศษเป็นจำนวน 374 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และ

ตอนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

คำถามในตอนที 2 – 5 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ (Item Analysis) ด้วยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้สูตรของ Pearson Product Moment Correlation Coefficient และหาความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธี Cronbach's Alpha Coefficient สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุ 21 - 30 ปี มีสถานภาพสมรส มากที่สุด ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือต่ำกว่า มีรายได้ต่อเดือนที่ 10,000 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับบริษัท 1 - 5 ปี

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นของ ผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง มีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลวิเคราะห์ความถดถอยพหุเชิงเส้นของ ตัวแปรต้น กับ ประสิทธิภาพการทำงาน

ตัวแปรต้น	ประสิทธิภาพการทำงาน					
	B	SE (B)	Beta	t	Sig.	
ค่าคงที่ (Constant)	0.430	0.109		3.934	0.000	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.157	0.050	0.147	3.143	0.002	
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.337	0.053	0.357	6.500	0.000	
ความผูกพันต่อองค์กร	0.396	0.045	0.427	8.726	0.000	
	R	R ²	Adjust R ²	SE (est.)	F	Sig.
	0.883	0.780	0.779	0.253	438.061	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.883 โดยร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 77.90 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการทำนายเท่ากับ 0.253 ค่า F เท่ากับ 438.061 และ Sig. ที่

ระดับ .000 จึงสรุปได้ว่า ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษา ดังกล่าว ทำให้ทราบผลว่า ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด มีค่า β เท่ากับ 0.427 รองลงมา คือ ผลกระทบของความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า β เท่ากับ 0.357 และผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด มีค่า β เท่ากับ 0.147 ผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรมีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงผลกระทบของแต่ละปัจจัย ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังมีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้นผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน					
	B	SE (B)	Beta	t	Sig.	
ค่าคงที่ (Constant)	0.585	0.144		4.047	0.000	
ด้านความสำเร็จของงาน	0.197	0.042	0.233	4.727	0.000	
ด้านการยอมรับนับถือ	0.232	0.047	0.255	4.936	0.000	
ด้านลักษณะของงาน	0.226	0.046	0.237	4.862	0.000	
ด้านความก้าวหน้า	0.207	0.052	0.206	3.972	0.000	
	R	R ²	Adjust R ²	SE (est.)	F	Sig.
	0.798	0.636	0.631	0.327	128.761	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้น ตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา พบว่าผลกระทบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้น โดยภาพรวมรายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.798 โดย สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 63.10 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้น ผลกระทบความพึงพอใจในการทำงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ประสิทธิภาพการทำงาน					
	B	SE (B)	Beta	t	Sig.	
ค่าคงที่ (Constant)	0.746	0.109		6.868	0.000	
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	0.148	0.043	0.165	3.472	0.001	
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.097	0.033	0.128	2.932	0.004	
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.247	0.036	0.305	6.903	0.000	
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.306	0.041	0.348	7.401	0.000	
	R	R ²	Adjust R ²	SE (est.)	F	Sig.
	0.859	0.737	0.734	0.278	206.681	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้น ตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาพบว่า ผลกระทบของ ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้น โดยภาพรวมรายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.859 สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 73.40 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้น ผลกระทบความผูกพันต่อองค์กร ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิภาพการทำงาน					
	B	SE (B)	Beta	t	Sig.	
ค่าคงที่ (Constant)	0.648	0.111		5.827	0.000	
ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	0.253	0.037	0.293	6.837	0.000	
ด้านความผูกพันด้านคงอยู่กับองค์กร	0.175	0.026	0.253	6.691	0.000	
ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	0.401	0.035	0.428	11.349	0.000	
	R	R ²	Adjust R ²	SE (est.)	F	Sig.
	0.859	0.737	0.735	0.277	346.198	0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุเชิงเส้น ตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาพบว่า ผลกระทบของ ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้น โดยภาพรวมรายด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.859 โดยปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานได้ร้อยละ 73.50 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ที่ศึกษาผลกระทบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้น ถ้าหากพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ลักษณะงานของพนักงานตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของพนักงานเอง องค์กรมีรูปแบบการพิจารณาเลื่อนขั้นที่ดีให้พนักงานมีความก้าวหน้าสามารถเจริญเติบโตในสายอาชีพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเหล่านี้ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการซึ่งสอดคล้องกับ จีรภัคร เอนกวิถิ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท พบว่า หากองค์กรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการให้กับพนักงานเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี เกิดความพึงพอใจต่อองค์กร รวมถึงความจงรักภักดีที่จะมีให้ต่อองค์กรนั้น เพิ่มมากยิ่งขึ้นด้วย

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ที่ศึกษาผลกระทบความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้น หากพนักงานระดับปฏิบัติการมีความพึงพอใจต่อโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บริหารและหัวหน้างาน มีส่วนในการสนับสนุนให้ทำงานได้อย่างมีมาตรฐาน กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของพนักงานอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม รวมทั้งเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ ลลิตา ศรีสัมพันธ์ (2553) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ กรณีศึกษา คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์ ได้กล่าวว่าพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงานและทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้น จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ เพื่อให้แต่ละคนเห็นความสำคัญของงาน และผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าความสำคัญของคุณค่าหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล

จากวัตถุประสงค์การวิจัย ที่ศึกษาผลกระทบความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการนั้น หากพนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูง มีความภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กร มีรายได้ที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับ นันทภัทร อักษรดิษฐ์ (2550) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การสนับสนุนขององค์กรคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะ กรณีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี พบว่า พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบ รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่จะสามารถ

พัฒนาขึ้นไปได้ในอนาคต และความมั่นคงในการทำงาน ดังนั้น พนักงานจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยินดีที่จะปฏิบัติงานตามนโยบาย และทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านความสำเร็จของงาน ไม่ได้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงาน ไม่ได้มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากศึกษา ดังนี้

1. องค์กรควรมีการจัดการสื่อสารด้านนโยบาย เป้าหมายทางธุรกิจจากผู้บริหารระดับสูง สื่อถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ ให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ ในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. องค์กรควรมีการฝึกอบรม เสริมความรู้และทักษะอยู่เสมอ พร้อมทั้งทำแบบประเมินความรู้และทักษะของพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ และทักษะของพนักงาน เพื่อที่จะไม่ให้พนักงานมีความรู้สึกที่ไม่มั่นคงในงาน อันเนื่องมาจากการย้ายจุดงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยนี้ศึกษาผลกระทบแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง ซึ่งอุตสาหกรรมยานยนต์ มีฐานการผลิตในหลายพื้นที่ของประเทศไทย เช่น แหลมฉบัง เกตุเวย์ สำโรง บางปะกง ปราจีนบุรี และพื้นที่ใกล้เคียง คือ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด 2 จังหวัดระยอง หากมีการศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลกับหลายพื้นที่ จะได้ข้อมูลที่มีความละเอียดถูกต้องมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กฤษณา พิทักษ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน บุคลิกภาพ และค่านิยม กับคุณภาพการให้บริการ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาขาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิตราภรณ์ อักษรเลข. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- จิรภัทร เอนกวิถิ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน
กรณีศึกษา โรงแรมเอเชีย แอร์พอร์ท. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 1(3): 57
- ทศพร ทรงเกียรติ. (2554) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของ
พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธิดารัตน์ สีนแสง และ พีรพงษ์ พุศิริ (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และ
การบริหารธุรกิจ, 3(4) (ตุลาคม – ธันวาคม).
- นันทภัทร อักษรดิษฐ์. (2550). การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรม
ผลิตยางรถยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมสุรนารี. วิทยานิพนธ์จิตวิทยา อุตสาหกรรมและ
องค์กร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด ระยอง. (2558). เขตส่งเสริมการลงทุนและเขตปลอด
ภาษี. ค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2558, จาก http://www.hemaraj.com/page/industrial_hemaraj_eastern_seaboard_industrial_estate.asp.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2553). สถิติธุรกิจ. ศูนย์วิทยบริการ สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น, กรุงเทพฯ.
- ลลิตา ศรีสัมพันธ์. (2553). ปัจจัยทางด้านการบริหารงานที่มีผลต่อการสร้างทีมงานให้มี
ประสิทธิภาพ กรณีศึกษา คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยราชพฤกษ์. รายงานการวิจัย
มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- วรรัตน์ ภัทรพิริยานัน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร:
กรณีศึกษาบริษัท พรอคเตอร์ แอนด์ แกมเบล แมนูแฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด
นิคมอุตสาหกรรมเวลส์โกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยความร่วมมือจาก
กรมศุลกากร. (2561) การส่งออกสินค้าสำคัญของไทยเรียงตามมูลค่า ปี 2558 – 2560
(มกราคม – ธันวาคม). ค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2561, จาก http://www.ops3.moc.go.th/infor/Export/recode_export_rank/report.asp.
- สุภาภรณ์ อินทแพทย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจเปลี่ยน
งานของพนักงาน. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.



- เอธ แยมประทุม. (2551). 100 สุดยอดไอเดียธุรกิจ กรุงเทพฯ: บริษัทเกียวโด เนชั่น พรินติ้งเซอร์วิส จำกัด.
- Aksorn dit, N. (2007). **Organizational Support, Quality of Working Life and Organizational Commitment of Employees: A Case Study of Tire Industry Factory in Suranaree Industrial Estate.** Thesis of Industrial and Organization Psychology King Mongkut's University of Technology North Bangkok.
- Aksornlek, J. (2002). **The Relationship between Behaviors Leadership and Middle Management's Job Performance: Case study of Automotive Parts Company.** Master of Science thesis Industrial Psychology Kasetsart University. (in Thai)
- Anekwithee, J. (2015). *The Relationship between Motivation and Organizational Loyalty: A Case Study of Asia Airport Hotel* **Journal of Social Sciences and Humanities, Rajapruk University**, 1(3): 57 (in Thai)
- Eastern Seaboard Industrial estate, Rayong (2015). **BOI Zone and Free Zone.** Retrieved June, 30, 2015, from http://www.hemaraj.com/page/industrial_hemaraj_eastern_seaboard_industrial_estate.asp. (in Thai)
- Information and Communication Technology Center Office of the Permanent Secretary Ministry of Commerce. (2018). **Export value of Thai products by value Year 2015- 2017 (January – December).** Retrieved on February, 1, 2018, from http://www.ops3.moc.go.th/infor/Export/recode_export_rank/report.asp. (in Thai)
- Pattapiriyanon, W. (2010). **Factors Affecting Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Case Study of Proctor and Gamble Manufacturing (Thailand) Company Limited.** Master of Business Administration thesis Ramkhamhaeng University. (in Thai)
- Pithak, K. (2002). **The Relationships among Job Satisfactions Job Motivation Behavior and Values with Quality of Service.** Master of Science thesis Industrial Kasetsart University. (in Thai)
- Sinsang, T., Fusiri, P. (2013). *Factors that influence the performance of the Employee's Job Performance in the Business District, Samut Prakarn TMB.*



Journal of Financial Investment Marketing and Business Administration,
Vol.3 (4). (October – December). (in Thai)

Songkai, T. (2011). **Motivation Affecting the Performance of Geographic Information Systems of Provincial Electricity Authority, Northern Area3 Lopburi Province.** Thesis of Master of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (in Thai)

Srisamphan, L. (2010). **Factors Affecting the Management Team to Effectively: Faculty of Business Administration at Ratchaphruek College.** Research paper Ratchaphruek College. (in Thai)

Yamprathoom, E. (2008). **100 Great business ideas** Bangkok: Kyodo Nation Printing service Co., Ltd. (in Thai)