

การจัดการส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

Management, Job Satisfaction and Motivation Effect on Organizational
Commitment in Manufacturing Factories, Pathumthani Province.

ณัฐพร ฉายประเสริฐ¹ วันเพ็ญ อยู่เป็นสุข² สุภภัทร ศรีสว่าง³
ชญชา สุดเวหา⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาการส่งผลระหว่างการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ประชากรเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งหมด 3,298 แห่ง โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เลือกโรงงานมาทั้งหมด 20 แห่ง วิธีการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวน ประชากรได้กลุ่มตัวอย่าง 385 คน และเก็บข้อมูลแบบบังเอิญ จากพนักงานในโรงงานจังหวัดปทุมธานี แห่งละ 20 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ในการวิเคราะห์การถดถอย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการหาความสัมพันธ์

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสำคัญภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านแรงจูงใจมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านการจัดการ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันต่อองค์การ 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในภาพรวม การพยากรณ์การส่งผลได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก และพบว่า ด้านการจัดการส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ($b=0.922$) ส่งผลต่อความผูกพัน ($b=0.847$) และส่งผลต่อแรงจูงใจ ($b=0.930$) ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อแรงจูงใจ ($b=0.921$) และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ($b=0.940$) แรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ($b=0.826$) ทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การพยากรณ์การส่งผลได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .965 ได้ค่า (R^2) เท่ากับ

¹ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.) หลักสูตรบริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต e-mail: nattapon400@gmail.com

^{2, 3, 4} หลักสูตรการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี มหาวิทยาลัยปทุมธานี

.932 ได้ร้อยละ 93.2 3) การจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจในทางบวกในระดับสูง ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การจัดการ ความพึงพอใจ ในงาน แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

The objective of this research are 1) to study the significant levels of management, job satisfaction, motivation and organizational commitment. 2) to study the effects of management, job satisfaction, motivation with organizational commitment. 3) to study the relationship between management, job satisfaction, motivation with organizational commitment. The population was employees in 3,298 factories in Pathumthani province. The sample was 385 employees from 20 factories with infinite population by simple random sampling and collected the data from 20 samples per a factory. The tools used in this research were the questionnaire. The analysis of personal data was frequency, percentage, standard deviation, regression analysis, and Pearson's correlation coefficient.

The results have shown that; 1) The significance level in general of all aspect in Pathumthani province were at the high level. When considering each aspect individually, it was found that motivation aspect are at the highest significant level, followed by management, job satisfaction and organizational commitment aspect respectively. 2) Correlation coefficient of management, job satisfaction and motivation effected organizational commitment in general. Forecasting resulted in positive correlation coefficient and found that management effected job satisfaction ($b=0.922$) and motivation ($b=0.930$). Job satisfaction effected motivation ($b=0.921$) and organizational commitment ($b=0.940$). Motivation effected organizational commitment ($b=0.826$). All of which had a statistically significant difference at 0.01. Positive correlation coefficient of management, job satisfaction and motivation effected organizational commitment of employees by forecasting received correlation coefficient (R) of .965 and (R^2) of .932 at 93.2 percentage. 3) Management had a high positive relationship with job satisfaction and motivation. Job satisfaction had a high positive relationship with motivation and organizational commitment. Motivation had

a high positive relationship with organizational commitment with statistically significant difference at .01.

Keyword: Management, Job Satisfaction, Organizational Commitment

บทนำ

การบริหารจัดการองค์การอุตสาหกรรมในทุกวันนี้ ผู้บริหารต่างก็ต้องประสบกับปัญหายุ่งยากต่างๆ วิฤกตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมการแข่งขัน ส่งผลกระทบทำให้การจัดการของโรงงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์จึงต้องอาศัยการจัดการ โดยการทำหน้าที่หลัก 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การชี้นำ และการควบคุมองค์การ Rue and Byars (2002) กล่าวว่า การจัดการ คือ รูปแบบของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการประสานทรัพยากรต่างๆ ขององค์การอันได้แก่ ที่ดิน แรงงาน และทุน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์การจึงต้องมีการปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันของธุรกิจ ด้วยเหตุนี้องค์การต้องมีการบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจและทำให้เกิดความเชื่อมั่นและมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การ เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การและเป็นพื้นฐานที่จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์การทุกประเภท Mathieu & Zajac (1990) การบริหารจัดการ โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวกับผลผลิต (Productivity) ที่ตกต่ำกว่าเดิม กลยุทธ์การจัดการที่ทรงประสิทธิภาพนี้จะต้องดีพร้อมสมบูรณ์ตามความหมายของจัดการทั้งสองอย่าง คือ การมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ที่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ดี และสามารถบรรลุผลสำเร็จในเป้าหมายนั้นๆ ได้ และ การมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ที่สามารถทำสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ต่ำที่สุดด้วย หรือการจัดการที่ทรงประสิทธิภาพนั้นจะต้องทำให้พนักงานมีแรงจูงใจ และมีความพึงพอใจในงานอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Carter, Lonial and Raju (2010) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการจัดการที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การในขณะที่ยังมีการศึกษาของ Sharma and Gadenne (2010) ทำการศึกษาในหัวข้อที่ใกล้เคียงกัน ผลการวิจัยพบว่า การจัดการมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างมากจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การนั้น มีความสำคัญต่อการจัดการองค์การ จากผลวิจัยล่าสุดของเดล คาร์เนกี พบว่า 71% ของพนักงาน โดยเฉลี่ยทั่วโลกไม่มีความผูกพันกับองค์กร และจะตัดสินใจไม่เปลี่ยนงานใหม่ทันทีเมื่อมีองค์กรอื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า เพียงแค่ 5% ในขณะที่มีเพียง 29% เท่านั้นที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเริ่มพิจารณาเปลี่ยนงาน เมื่อที่อื่นยื่นข้อเสนอค่าตอบแทนที่มากกว่า 20% ขึ้นไป ดังจะเห็นว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงแล้ว จะสามารถสร้างผลผลิตที่

มากกว่าองค์กรที่พนักงานมีความผูกพันในระดับต่ำถึง 202% (ปรียกร มิมะพันธุ์, 2556)

การวิเคราะห์ขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม ใช้แนวความคิดของ Diamond กำหนดปัจจัยใน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านปัจจัยการผลิต 2) ด้านอุปสงค์ 3) ด้านอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและสนับสนุนกัน 4) การแข่งขันและกลยุทธ์ของบริษัท รวมทั้งการสนับสนุนขององค์กรในพื้นที่ อุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานีค่อนข้างดีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.96 ซึ่งปัจจัยที่จังหวัดปทุมธานีมีความสามารถในการแข่งขันมากที่สุด ได้แก่ ด้านปัจจัยการผลิต (รายงานการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปทุมธานี, 2559) โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานีหลากหลายประเภทและมีความเชื่อมโยงกันในลักษณะของโซ่อุปทาน (Supply Chain) ตั้งแต่ทรัพยากร ผู้จัดหา ผู้ผลิต ผู้จำหน่าย และผู้บริโภค โดยมีระบบโลจิสติกส์ที่ดี ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยอาศัยการจัดการโรงงานที่ดีนำไปสู่ความพึงพอใจในงานมีแรงจูงใจและเกิดความผูกพันต่อโรงงานทำให้โรงงานอุตสาหกรรมเติบโตอย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่องการจัดการความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาการส่งผลกระทบระหว่างการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ด้านการจัดการ ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การจัดการองค์การ 3) การนำ และ 4) การคุม ด้านความความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน 2) ผู้บังคับบัญชา 3) เพื่อนร่วมงาน 4) สภาพการทำงาน 5) ตั๋วงาน และ 6) โอกาสความก้าวหน้า ด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก ส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านคงอยู่ และ 3) ด้านบรรทัดฐาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย โรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี รวม 3,298 โรงงาน (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2558) การสุ่มตัวอย่าง ง่ายได้โรงงานอุตสาหกรรมมาทั้งหมด 20 แห่ง แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่เป็นพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมว่ามีจำนวนเท่าไรจึงกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้เพื่อการประมาณยอดรวมของประชากร

โดยวิธีการคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากรได้กลุ่มตัวอย่าง 385 คน และเก็บข้อมูลแบบบังเอิญจากพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี โรงงานละ 20 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตั้งแต่ 1 มีนาคม ถึง ตุลาคม 2559

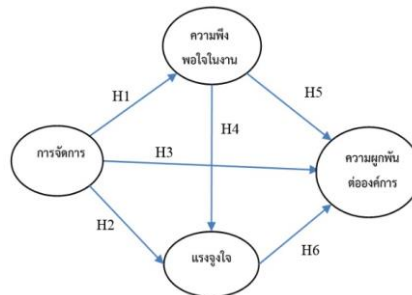
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การจัดการ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิด โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Dalr (2006) Drucker (2005) Gulick and Urwick (1992) Dessler, Gary. (2004) Robbins and DeCenzo (2004) องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การนำ และ 4. การควบคุม

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พัฒนามาจากแนวคิดของ Von Haller B. (1976) Edwin A. Locke (1968) George, Stringer & Litwin (1968) Dessler, G. (1983) Murray (1999) The Gallup Organization (2003) ประกอบด้วย 1) การจ่ายค่าตอบแทน 2) ผู้บังคับบัญชา 3) เพื่อนร่วมงาน และ 4) สภาพการทำงาน 5) ตัวงาน และ 6) โอกาสความก้าวหน้า

แรงจูงใจ พัฒนามาจากแนวคิดของ Armstrong (2014) Maw&maw (1964) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร 1) แรงจูงใจภายใน พัฒนามาจากแนวคิดของ Badami, & et al. (2011) Deci & Ryan (1985) และ 2) แรงจูงใจภายนอก

ความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) Hewitt Associates (2004) Parasuraman, Zeithaml and Berry (1985) Porter and Lawler (1987) Steers, Richard M. (1988) Douglas (2010) The Gallup Organization (2003) Herscovitch and Meyer (2002) ประกอบด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านคงอยู่ และ 3) ด้านบรรทัดฐาน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามด้านการจัดการ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านความผูกพันต่อองค์การ จำนวนคำถามรวม 64 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ นำแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาแล้ว ไปสอบถามพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต จังหวัดปทุมธานี ด้วยตนเอง

2) นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และลงรหัส

การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการ

วิเคราะห์การถดถอย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ในการหาความสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความสำคัญภาพรวม ด้านการจัดการ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านแรงจูงใจมีระดับความสำคัญสูงสุด ($\bar{X}=3.66$) รองลงมาคือด้านการจัดการ ($\bar{X}=3.59$) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X}=3.58$) และด้านความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X}=3.56$)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวม ($b=0.960$) การพยากรณ์การส่งผลได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก และพบว่า ด้านการจัดการส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ($b=0.922$) ส่งผลต่อความผูกพัน ($b=0.847$) และส่งผลต่อแรงจูงใจ ($b=0.930$) ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อแรงจูงใจ ($b=0.921$) และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ($b=0.940$) และแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ($b=0.826$) ทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการพยากรณ์การส่งผลได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .965 ได้ค่า (R^2) เท่ากับ .932 ได้ร้อยละ 93.2

3. การจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน (.905) และความผูกพันต่อองค์กร (.921) ในทางบวกในระดับสูงมาก และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (.812) ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (.949) ในทางบวกในระดับสูงมาก และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (.899) ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (.853) ในทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี พบว่า 1) ด้านการจัดการ ระดับความสำคัญทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการวางแผน มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ และการควบคุม สอดคล้องกับการศึกษาของสุเมธ ภิณูณาคง (2552) พบว่า ด้านการรายงานมีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือ การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การจัดคนเข้าทำงาน การจัดองค์การ และพนักงานมีความคิดเห็นด้านการทำงบประมาณต่ำสุด 2) ด้านความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญด้านต่างๆ ของความพึงพอใจในงาน ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของชาติรี เสาให้สกุณีย์ (2550) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจระดับมาก 4 ด้าน ระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับ ตามระดับความพึงพอใจได้ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์และการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านแรงจูงใจ ผลการศึกษาพบว่าระดับความสำคัญด้านต่างๆ ด้านแรงจูงใจ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของธเนศ เหลืองวิริยะแสง (2550) และกิตติวัฒน์ ฅมยา (2553) 4) ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่าระดับความสำคัญด้านต่างๆทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการคงอยู่กับองค์กร มีระดับความสำคัญสูงสุด รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน และด้านจิตใจ สอดคล้องกับการศึกษาของอุทุมพร รุ่งเรือง (2555)

2. การส่งผลกระทบต่อการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวกของการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การพยากรณ์การส่งผลได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ทางบวกระดับสูง ได้ค่า (R) เท่ากับ .960 ได้ค่า (R²) เท่ากับ .922 ได้ร้อยละ 92.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของ จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์ (2555) พบว่าแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมมีระดับการรับรู้ความเท่าเทียมกัน และมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเท่าเทียมกันในด้านปัจจัยการผลิตและด้านการไม่เลือกปฏิบัติที่ได้รับมีระดับความเท่าเทียมกันอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับการศึกษาของวาสนา กล่ำรัมย์ (2553) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับการศึกษาของอรุณรัตน์ คันธา (2555), นิภา อ่ำไพวรรณ และคณะ (2554) พบว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านลักษณะงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด แต่มีงานวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับ นับถือ และด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ในระดับมาก ชนิษฐนาฏ จุรีมาศ และบุญชม ศรีสะอาด (2554)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ Lincoln and Kalleberg (1990) พบว่า คุณภาพและความสัมพันธ์ที่ีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทั้ง 2 ประเทศ สอดคล้องกับ ภาวนา เวชกิจ (2550) พบว่าด้านลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ลักษณะองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตัวแปรย่อยทุกด้านเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน เชิงบวก สอดคล้องกับ สุกัญญา จันทรมณ (2559) อรุณรัตน์

คันธา (2555), นิภา อำไพวรรณ และคณะ (2554) พบว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจ มีความสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ควรให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์เพื่อกำหนดทิศทางของโรงงาน มีโครงสร้างการบริหารชัดเจน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสาร และพัฒนาการจัดการด้านต่างๆ ให้โรงงานมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

1.2 ควรรักษาและพัฒนาหัวหน้างานที่ดีมีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำ มีความซื่อสัตย์ และส่งเสริมเรื่องความรักความสามัคคีในหมู่พนักงาน สนับสนุนให้ศึกษาต่อ การไปทัศนศึกษาดูงานต่างประเทศ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

1.3 ควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

1.4 ควรรักษาพนักงานที่มีความจงรักภักดีและทำงานด้วยความเต็มใจ และควรให้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเพราะถือเป็นสินทรัพย์ของโรงงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของ ผลการปฏิบัติงานที่จะได้รับจากการส่งผลกระทบ การจัดการแรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงาน ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม

บรรณานุกรม

กิตติวัฒน์ ฅมยา (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายกลยุทธ์และวางแผนสายออกบัตร

ธนาครธนาการแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2555). ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัท

ก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา. หลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตร์

มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ธเนศ เหลืองวิริยะแสง. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทวิศวกรรม

ก่อสร้างนอกชายฝั่งแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์.

ชาติรี เสาให้สกุลณี. (2550). ศึกษาของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริหารเขต

นครหลวงบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

นิภา อำไพวรรณ และคณะ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจของ

หัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก.

(ออนไลน์). สืบค้นจาก <http://www.thailand.digitaljournals.org/index.php/RDHSJ/search>.

- ปริญกร มิ้มะพันธุ์. (2556). 5 แนวทาง สร้างความผูกพันองค์กร: ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. วันที่ 14 สิงหาคม 2556.
- ภavana เวชกิจ. (2550). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. ศึกษารณีย์ **บริษัท ฟาบริเนท จำกัด**. รายงานการวิเคราะห์สภาวะเศรษฐกิจอุตสาหกรรม 2559 (มกราคม-มิถุนายน 2559). สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ปทุมธานี.
- สุกัญญา จันทรมณี. (2559). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อรุณรัตน์ คันธา และคณะ. (ตุลาคม-ธันวาคม 2555). ปัจจัยทำนายความต้องการอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วารสารพยาบาลศาสตร์.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน **บริษัท อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Allen, N. and Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, pp. 1-18.
- Badami,R,Vaez Mousavi, M. ,Wulf,G.,& Namazizadeh,M. (2011). **Feedback after good versus poor trials affects intrinsic motivation**. *Research quarterly for exercise and sport*, 82(2), 360-364.
- Carter, R. E., Lonial, S. C., and Raju, P. S. (2010). Impact of Quality Management on Hospital Performance: An Empirical Examination. *The Quality Management Journal*, 17(4) 8-24.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York: Plenum.
- Dalff, R.L. (2006). **The New Era of Management: International Edition**. Ohio: Thompson.
- Dessler, G. (1983). **Human Behavior : Imposing Performance at Work**. Virginia : Research Publishing Company, Inc.
- Dessler, Gary. (2004). **Management**. New Jersey: Prentice-Hill.
- Drucker, P. (2005). **Managing the non-profit organization: principles and practices**. New York : Collins.
- Douglas, S. M. (2010). **Organization climate and teacher commitment**. Unpublished **doctoral dissertation**, The University of Alabama, Tuscaloosa, AL.
- Edwin, Locke. A. (1968). **Organizational Behavior and Human Performance**. Chicago: Rand

McNally.

George H. Litwin, Robert A. Stringer. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Division of research Harvard University Graduate School of Business Administration.

Gulick, L. and Urwick. L. (1992). **Educational Administration: School-Based Management**. Clearing House. 65, 5 (May-June): 261-263.

Hewitt Associates, May. (2004). **Employee engagement higher at double-digit growth companies**. Center for Servant Leadership.

Herscovitch and Meyer. (Jun 2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. **Journal of Applied Psychology**, Vol 87(3), 474-487.

Leslie W. Rue, Lloyd L. Byars. (2003). **Management: Skills and Application**. McGraw-Hill/Irwin, p 482.

Lincoln and Arne L. Kalleberg. (1990). **Culture, Control, and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan**. New York: Cambridge University Press.

Mathieu, J. and Zajac, D. (1990). A review of meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**, 108(2), 171-94.

Maw & Maw. (1964). **แรงจูงใจ**. (ออนไลน์). สืบค้นจาก th.wikipedia.org/wiki. 21 พฤศจิกายน 2559

Murray, Richard A. (1999). **Job Satisfaction of Professional and Paraprofessional**. Library Staff at the University of North Carolina at chapel Hill. A Master's paper for the M.S. in LS (online). Available : www.ils.unc.edu/~murr/satisfaction.

Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. **Journal of marketing**, 49. Fall: 41-50.

Robbins, Stephen P; & Decenzo. (2004). **Management**. 6th ed. U.S.A.: Prentice-Hill.

Porter, L. W. and Lawler, E. E. (1987). **Behavior in Organizations**. New York: McGraw-Hill.

Sharma, B., and Gadenne, D. (2010). Entry Barriers and Industry Rivalry Do They Mediate the Relationship between Quality Management Practices and Performance. **International Journal of Quality & Reliability Management**, 27(7), 779-793.

Steers, Richard M. (1988). **Introduction to organizational Behavior**. (3rd ed.) London: Scott, Foresman.

The Gallup Organization. (2003). **Understanding employee engagement** [Online]. Available: <http://www.frequentlyasked.info/articles/?q=node/88>. (12 September 2008).

Von Haller B. (1976). **Applied Psychology**. New York: McGraw-Hill Book Company.