ความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่องานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน บริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB ENGAGEMENT AFFECTING THE JOB EFFICIENCY OF EMPLOYEES IN A STAINLESS STEEL KITCHENWARE COMPANY IN CHONBURI PROVINCE

อนุรักษ์ จันทร์ทูล*

Anurak Janthoon

รองศาสตราจารย์ ดร. ชลธิศ ดาราวงษ์**

Assoc. Prof. Dr. Chonlatis Darawong

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน 3) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่องานและต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี และ 4) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทเครื่องครัวสแตนเลสในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 370 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD และการวิเคราะห์

---

* นักศึกษาปริญญาโท กลุ่มวิชาการจัดการองค์การสมัยใหม่ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี ปีการศึกษา 2561

** ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74) 2) ประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน และอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่องานมีความแตกต่างกันตามลักษณะด้านพฤติกรรม (β = 0.34) ด้านการรับรู้ (β = 0.04) 4) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต (β = 0.31) ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน (β = 0.21) ด้านความกระตือรือร้น (β = 0.08) พบว่า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันที่มีต่องาน, ความผูกพันที่มีต่อองค์กร, ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this research article were 1) to study the level of work efficiency of a stainless steel kitchenware company employees in Chonburi Province, 2) to compare the level of performance classified by demographic characteristics in terms of sex, age, education level, income per month and age of work, 3) to study the level of employee engagement towards work and to the organization of employees of a stainless steel kitchenware company in Chonburi Province, and 4) to study the level of influence of employee engagement on the performance of employees of a stainless steel kitchenware company in Chonburi Province. The samples of this research were 370 employees in the stainless steel kitchenware company in Chonburi Province. A questionnaire was used as a tool for data collection. The statistics used in data analysis included percentage, mean, standard deviation, *t*-test, one-way analysis of variance, comparison of differences in pairs by LSD and analysis.

The results of the research showed that: 1) the overall level of employee performance was at a high level ($\overline{X}$ = 3.74), 2) the job performance was not different, and age, education level, income per month and age of work had different influence on job performance with statistical significance at the level of .05, 3) the engagement of the employees towards the work was different according to the aspects such as behavior (β = 0.34), and perception (β = 0.04), and 4) employee engagement with the organization was the sense of work as a part of life (β = 0.31), in respect of willingness to devote to work (β = 0.21) and enthusiasm (β = 0.08). It was found that there was a significant influence on employee performance at the level of .05.

Keywords: organizational commitment, job engagement, work efficiency.

บทนำ

ปัจจุบัน ธุรกิจเครื่องครัวในประเทศไทยมีมูลค่าตลาดรวมประมาณ 8,000 ล้านบาท เมื่อพิจารณาจากตลาดรวมเครื่องครัวทั่วไปพบว่า ไทยสแตนเลสสตีล ครองส่วนแบ่งประมาณ 1 ใน 3 ของตลาด แบ่งสัดส่วนรายได้ระหว่างตลาดในประเทศและต่างประเทศอยู่ที่ร้อยละ 80 และร้อยละ 20 ตามลำดับ โดยรายได้ร้อยละ 70 มาจากกลุ่มเครื่องครัวสแตนเลสสตีล และร้อยละ 30 มาจากกลุ่มผลิตภัณฑ์เคลือบสารกันติด ซึ่งแนวโน้มการเติบโตของเครื่องครัวเคลือบสารกันติดมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีผู้บริโภคที่มีรายได้ระดับกลางขึ้นไปและมีที่พักอาศัยมากกว่า 1 หลัง อาจมีทั้งบ้านและคอนโดมิเนียมเป็นปัจจัยเสริมจึงทำให้มีจำนวนครัวเรือนเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งแนวโน้มการอยู่อาศัยแบบครอบครัวเดี่ยวตามคอนโดมิเนียมที่เน้นทำอาหารง่าย ๆ ล้างทำความสะอาดง่าย ขณะเดียวกัน แนวโน้มการรักษาสุขภาพยังคงมาแรงอย่างต่อเนื่องจึงทำให้เครื่องครัวเคลือบสารกันติด ใช้น้ำมันน้อย หรือไม่ใช้น้ำมันในการทำอาหาร เข้ามาตอบโจทย์กลุ่มผู้บริโภคดังกล่าวได้เป็นอย่างดี (แบรนด์ บุฟเฟต์-ทีม, ออนไลน์, 2561) ในกระบวนการผลิตสินค้าเครื่องครัวนั้น ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญอย่างมาก เพราะจะไม่สามารถใช้เทคโนโลยีได้หากไม่มีคนคุมเทคโนโลยีนั้น นอกจากนั้นแล้วคนยังเป็นที่มาของความมีประสิทธิภาพสูงสุดของการปฏิบัติงาน เพราะคนเป็นผู้มีสติปัญญา มีทักษะ สามารถพัฒนางานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้

Allen and Meyer (1990) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ด้าน คือ 1) ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (affective commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร 2) ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน หรือความผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน 3) ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ หรือความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (normative commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา ได้มีการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ธีรนัย ศิริเลขอนันต์, 2552) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร (วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี (นิ่มนวน ทองแสน, 2557)

ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและต่องานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน จึงต้องการทราบถึงปัญหาที่เกิดจากพนักงานที่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางแก้ไขให้พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่องานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
4. เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของความผูกพันของพนักงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

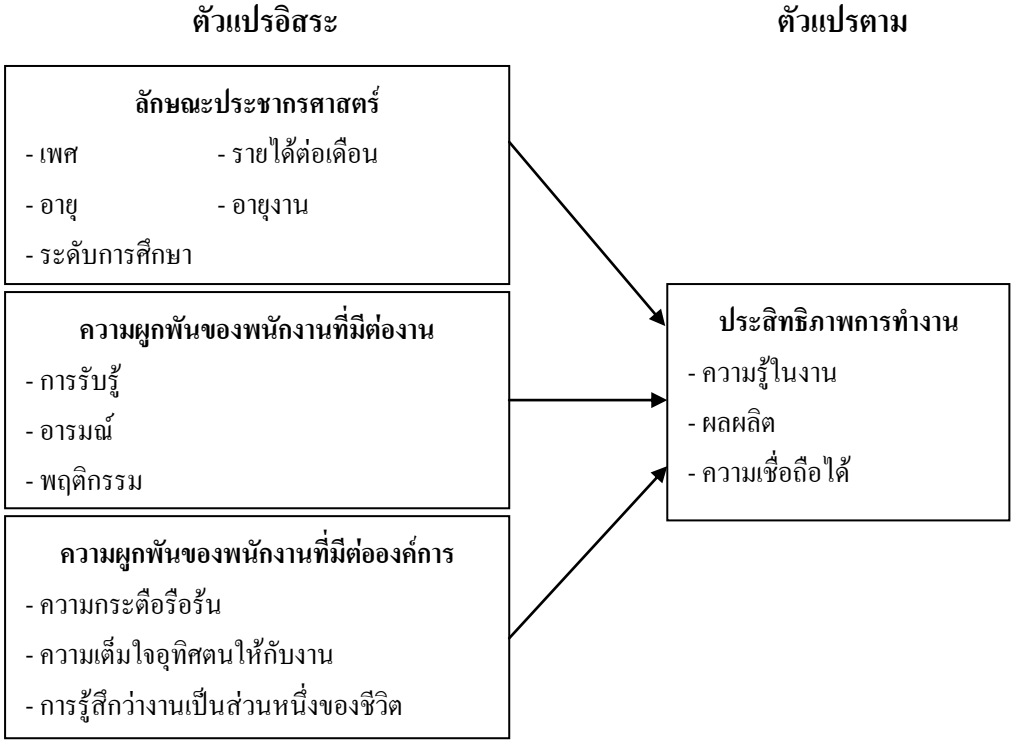
สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศชาย	144	38.9
เพศหญิง	226	61.1
รวม	**370**	**100**
อายุ 20-30 ปี	93	25.1
อายุ 31-40 ปี	223	60.3
อายุ 41 ปี ขึ้นไป	54	14.6
รวม	**370**	**100**

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
การศึกษาต่ำกว่าระดับ ปวส.	51	13.8
การศึกษาระดับ ปวส. ถึงอนุปริญญา	237	64.1
การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	82	22.2
รวม	**370**	**100**
รายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท	216	58.4
รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท	146	39.5
รายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,001 บาท	8	2.2
รวม	**370**	**100**
อายุงาน 1-2 ปี	42	11.4
อายุงาน 3-4 ปี	161	43.5
อายุงาน 5-7 ปี	139	37.6
อายุงาน 8 ปี ขึ้นไป	28	7.6
รวม	**370**	**100**

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน (ร้อยละ 61.1) อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 223 คน (ร้อยละ 60.3) มีการศึกษาระดับ ปวส. ถึงอนุปริญญา จำนวน 237 คน (ร้อยละ 64.1) มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จำนวน 216 คน (ร้อยละ 58.4) และมีอายุงาน 3-4 ปี จำนวน 161 คน (ร้อยละ 43.5)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	$N = 367$		ระดับความคิดเห็น	ลำดับที่
	$\overline{X}$	*SD*		
ความรู้ในงาน	3.43	0.54	มาก	3
ผลผลิต	4.25	0.52	มากที่สุด	1
ความเชื่อถือได้	3.55	0.51	มาก	2
รวม	**3.74**	**0.30**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย อันดับแรกคือ ด้านผลผลิต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.25) อันดับสองคือ ด้านความเชื่อถือได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55) อันดับสุดท้ายคือ ด้านความรู้ในงาน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.43)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	รายได้ต่อเดือน	อายุงาน
ค่าสถิติ *t* หรือ *F*	0.55	15.73*	11.92*	47.01*	3.44*
ค่าเฉลี่ยแต่ละกลุ่ม		20-30 ปี ($\overline{X}$ = 3.72) 31-40 ปี ($\overline{X}$ = 3.79) 41 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.55)	ต่ำกว่า ปวส. ($\overline{X}$ = 3.80) ปวส. ถึงอนุปริญญา ($\overline{X}$ = 3.77) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า ($\overline{X}$ = 3.60)	10,000-15,000 ($\overline{X}$ = 3.85) 15,001-20,000 ($\overline{X}$ = 3.60) มากกว่า 20,001 ($\overline{X}$ = 3.35)	1-2 ปี ($\overline{X}$ = 3.82) 3-4 ปี ($\overline{X}$ = 3.71) 5-7 ปี ($\overline{X}$ = 3.77) 8 ปี ขึ้นไป ($\overline{X}$ = 3.62)

*$p < .05$

จากตารางที่ 3 ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้ 1) พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี และ 41 ปีขึ้นไป 2) พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับ ปวส. มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ปวส. ถึงอนุปริญญา และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า 3) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท และมากกว่า 20,001 บาท 4) พนักงานที่มีอายุงาน 1-2 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3-4 ปี อายุงาน 5-7 ปี และอายุงาน 8 ปีขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวม

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน	*B*	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	*t*	*p*
ค่าคงที่ (Constant)	2.51			42.68	0.00
การรับรู้	0.04	0.09	2	4.15*	0.00
อารมณ์	-0.03	-0.04	3	-1.81	0.07
พฤติกรรม	0.34	0.92	1	38.22*	0.00

$p < .05$, $R^2 = 0.82$, $R = 0.91$, $F = 557.00$

จากตารางที่ 4 สามารถสร้างสมการพยากรณ์เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ดังนี้

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวม = 2.51 + 0.04 (การรับรู้) + 0.34 (พฤติกรรม)

สมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวม

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร	*B*	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยคะแนนมาตรฐาน (β)	ลำดับที่	*t*	*p*
ค่าคงที่ (Constant)	1.97			31.62	0.00
ความกระตือรือร้น	0.08	0.18	4	8.54*	0.00
ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน	0.21	0.41	2	17.58*	0.00
การรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	0.31	0.63	5	27.21*	0.00

$p < .05$, $R^2 = 0.84$, $R = 0.91$, $F = 616.54$

จากตารางที่ 5 สามารถสร้างสมการพยากรณ์เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ดังนี้

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยรวม = 1.97 + (-0.08) (ความกระตือรือร้น) +
0.21 (ความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน) +
0.31 (การรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต)

อภิปรายผล

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน พบว่าปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ จันจีรา โสะประจิน (2553) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศไม่แตกต่างกัน และด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงานแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ของบริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านรายได้ต่อเดือน สอดคล้องกับ คะนอง ปัญญะ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซูมิโกะลีดเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ อายุทำให้คนตระหนักถึงทางเลือกในการทำงานของตนลดลง โดยปกติคนที่มีอายุมากขึ้นย่อมมีการเรียนรู้ที่มากขึ้น มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น จุดมุ่งหมายในชีวิตทั้งการทำงานและการดำรงชีวิตแตกต่างกันไป ถ้าต้องการให้พนักงานที่มีอายุมากทำงานให้บริษัทอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทจะต้องจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวส. มีประสิทธิภาพมากกว่า เนื่องจากพนักงานในระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่จะมีการศึกษาต่ำกว่าระดับ ปวส. ลักษณะงานส่วนใหญ่จะต้องทำงานกับเครื่องจักร งานก็จะเป็นแบบเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง หรือไม่ค่อยมีการใช้ความรู้ในการทำงานมาก

รายได้เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ถ้าพนักงานมีรายได้มากขึ้นและมีความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป รวมถึงอายุงาน ซึ่งระยะเวลาการอยู่ร่วมกับสิ่งต่าง ๆ นั้น ทำให้คนเรามีความผูกพันกับสิ่งนั้น ๆ ด้วย อีกทั้งยังเป็นการรับรู้ซ้ำ ๆ

ซึ่งจะสร้างการจดจำและสร้างความรู้สึกให้เกิดภายในจิตใจของบุคคลนั้นด้วย เช่นเดียวกับอายุงานในการปฏิบัติงานในองค์กรต่าง ๆ เมื่อองค์กรได้ตอบสนองความต้องการพนักงาน พนักงานก็ย่อมจะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลถึงความภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กรด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า ความผูกพันของพนักงานที่มีต่องานด้านการรับรู้ ด้านอารมณ์ ด้านพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการวิจัยของ กัญจน์ภัส ชูผล (2559) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความผูกพันต่องานด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่าความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรด้านความกระตือรือร้น ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน ด้านการรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องครัวสแตนเลสแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ประภาพรรณ พนันเภาว์ (2557) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร พร้อมที่จะทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ พงษ์เทพ เงาะด่วน (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับความผูกพันของพนักงานในองค์การ ด้านความเชื่อมันอย่างแรงกล้า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า อยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานที่ระดับนัยสำคัญ .05

ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีแรงบันดาลใจที่จะทำงานอื่นๆ ให้ประสบความสำเร็จและต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรม และทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัทควรต้องมีการปรับตัวในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานอยากที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. บริษัทควรให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากขึ้น เช่น มีการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานให้มากขึ้นกว่าเดิม เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่

3. บริษัทควรเห็นความสำคัญของความสำเร็จในงานของพนักงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าของบริษัท มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานที่สำคัญ ได้รับทราบหรือร่วมแสดงความยินดีกับความสำเร็จของบริษัท และการทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่างานของตนมีความมั่นคงสูงด้วยการให้ความเชื่อมั่นต่อพนักงาน รวมถึงการชี้ให้พนักงานเห็นถึงเป้าหมายและกลยุทธ์ที่ใช้ ของบริษัท และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

4. บริษัทควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับความเต็มใจในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

บรรณานุกรม

กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ***ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ.*** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงนวัตกรรม, วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.

กัลยลักษณ์ อุทัยจันทร์. (2545). ***ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทการบินไทย ฝ่ายการพาณิชย์***. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการบิน, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คนอง ปัญญะ. (2556). ***ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซูมิโกะลีดเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด***. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

จันจีรา โสะประจิน. (2553). ***ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน)***. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีรนัย ศิริเลขอนันต์. (2552). ***การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน.*** การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

นิ่มนวน ทองแสน. (2557). ***ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี.*** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

แบรนด์ บุฟเฟต์-ทีม. (2561). ***ไทยสเตนเลสสตีล มั่นใจเศรษฐกิจช่วงขาขึ้น อัดงบการตลาดเดินเกมสู้ศึกเครื่องครัวยุคดิจิตอล*** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก: https://www.brandbuffet.in.th/2018/01/seagull-be-quality-lifestyle-kitchenware/ [2562, 1 มกราคม].

ประภาพรรณ พนันเภาว์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร. ***วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ,*** *7*(1), หน้า 712-725.

พงษ์เทพ เงาะด่วน. (2554). ***ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง).*** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ***ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัยและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร.*** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, And normative commitment to the organization. ***Journal of Occupational Psychology***, ***63***(1), pp. 1-18.

Yamane, Taro. (1985). ***Mathematics for economists: An elementary survey*** (2nd ed.). New Delhi, India: Prentice Hall of India.