



ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันในองค์การ : อุตสาหกรรมการผลิต ชิ้นส่วนยานยนต์

Compensation Management Factors and Human Resource Development Affecting Labor in Overall Work Efficiency and Organizational Commitment : Automotive Parts Manufacturing Industry

พิพรธน์ พิเชฐศิริประภา¹ วัฒนา พิลาจันท์² และธนัชชา คงสง³

Pipat Pichetsiraprapha¹ Wattana Philajan² and Tanatcha Kongsong³

¹⁻² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Lecturer of Human resource management Faculty of Management Science Rajabhat Rajanagarin University

³ นักวิชาการ สำนักงานคณบดี คณะเทคโนโลยีและการจัดการอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

Academician Dean's office Faculty of Industrial Technology and Management King Mongkut's University of Technology North Bangkok

Corresponding Author: E-mail: pichetsiraprapa_nui@hotmail.com

Received: 10 ม.ค. 66 Revised: 3 มี.ค. 66 Accepted: 21 เม.ย. 66

DOI: 10.14416/j.ted.2025.06.008

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์การ : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสม ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 300 ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 15 ราย การรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมาก 2) ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์การ ได้ร้อยละ 79 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ $r=0.789$ สูงสุด รองลงมาคือ การจัดการค่าตอบแทน $r=0.670$ ตามลำดับ และ 3) การจ่ายค่าตอบแทน

เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทุกส่วนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญชำนาญเพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อคุณภาพของงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานได้อีกทางส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ก้าวหน้าต่อไป

คำสำคัญ: การจัดการค่าตอบแทน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันในองค์กร

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the compensation management factors that affect labor in the overall picture of the automotive parts manufacturing industry 2) To study the human resource development factors that affect labor and 3) to study the relations of compensation management factors and human resource development that affect labor in the overall picture of work efficiency and organizational commitment: industry. automotive parts manufacturing In this study, it was a mixed research, namely quantitative research, 300 sets, data analysis by descriptive statistics. and a qualitative research of 15 cases. Data were collected by in-depth interviews.

The research findings were: 1) Compensation Management Factors at a high level Human Resource Development at a high level and the relationship that affects labor in the overall picture of work efficiency and organizational commitment at a high level. 2) The result of the multiple regression analysis found that the factors of remuneration management and human resource development that affected the overall labor aspect of work efficiency and organizational commitment were 79 percent The correlation coefficient found that Human resource development, $r=0.789$, followed by compensation management, $r=0.670$, respectively, and 3) Compensation. It is to build morale and encouragement in work both directly and indirectly according to the agreement between employers and employees. And human resource development is a process that encourages all personnel to develop themselves continuously to gain knowledge. Increased expertise affects the quality of work and can also build morale in the workplace, affecting the performance of the organization to advance further.

Keywords: Compensation Management, Human Resource Development, Work Performance, Organizational Commitment

1. บทนำ

อนึ่งประเทศไทยยังให้ความสำคัญกับด้านแรงงานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและส่งเสริมคุณภาพในสายงานให้มีประสิทธิภาพในด้านการผลิตและบริการให้สามารถเท่าเทียมกับตลาดแรงงานในระดับต่างประเทศอื่นได้ ทั้งนี้สภาองค์กรนายจ้าง เผยแนวโน้มตลาดแรงงานปี 2566 ของประเทศไทย เติบโตแบบเปราะบางจากปัจจัยเสี่ยงเศรษฐกิจโลกที่ถดถอย ยอดส่งออกของประเทศไทยโตแผ่ว ขณะที่ท่องเที่ยวต่างชาติ มีทิศทางฟื้นตัวในระดับ 20 ล้านคน เผยแรงงาน 33 ในระบบ

ประกันสังคมยังคงหายไปราว 2.6 แสนคนเมื่อเทียบกับช่วงก่อนโควิด-19 ส่งผลตลาดแรงงานไทยยังคงเผชิญแรงงานขาดแคลนและตกราง นายธนิต โสรัตน์ รองประธานสภาองค์กรนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย (อีคอนไทย) เปิดเผยว่า แนวโน้มตลาดแรงงานในปี 2566 ของประเทศไทยยังคงมีอัตราการจ้างงานใหม่ขยายตัวแบบเปราะบางตามทิศทางเศรษฐกิจโลกที่ถดถอยซึ่งจะกระทบต่อการส่งออกของไทยปี 2566 โดยมีการประเมินว่ามูลค่าส่งออกสุทธิเงินเหรียญจะเติบโตได้เพียง 1% จากปีนี้ที่คาดว่าจะ



บทความวิจัย

ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงาน ในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

จะโตระดับ 7.5% โดยปัญหาด้านแรงงานของไทยยังคงเผชิญ 2 ด้าน คือ 1) การขาดแคลนแรงงานไร้ทักษะที่ต้องพึ่งพิงแรงงานต่างด้าวสูงและมีทักษะ 2) การตกงานของแรงงานที่จบใหม่ ที่วุฒิการศึกษาไม่ตรงต่อความต้องการของนายจ้าง ดังนั้นปี 2566 ท่ามกลางสภาพปัจจัยเสี่ยงไม่แน่นอนสูง นายจ้างจึงต้องรักษาแรงงานที่มีฝีมือไว้ให้มากที่สุด เช่น การขึ้นเงินเดือน 5-6% และ ปี 2566 ทั้งนายจ้างและลูกจ้างต่างก็ต้องปรับตัวเองเพราะเศรษฐกิจมีความผันผวนสูงตามทิศทางของโลก ซึ่งประเทศไทยอาศัยตลาดต่างประเทศค่อนข้างสูงจึงได้รับผลกระทบโดยตรง โดยต้องมียกยุทธ์ในการรับมือกับปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ โดยผู้ประกอบการยังคงเผชิญกับต้นทุนที่สูง การตลาดที่ต้องเน้นเชิงรุกมากขึ้นและขณะที่ลูกจ้างก็ต้องประหยัดเพราะค่าครองชีพยังสูง [1]

ภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เป็นภาคอุตสาหกรรมที่เน้นกำลังการผลิตที่ทันสมัยโดยนำเอาเทคโนโลยีมาพัฒนาอุตสาหกรรมให้สามารถผลิตสินค้าและบริการได้อย่างรวดเร็วตอบสนองความต้องการให้กับลูกค้าได้ตามความต้องการและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้เป็นอย่างดี แต่อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ยังประสบปัญหาในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ อันเนื่องจากการเจริญเติบโตของประชากรมีจำนวนลดลง การศึกษาที่จบออกมาเริ่มเปลี่ยนมุมมองของคนรุ่นใหม่หันไปทำอาชีพส่วนตัวมากขึ้นในหลากหลายช่องทางที่สามารถหารายได้ได้ดีกว่างานประจำที่ทำงานและมีเวลาที่จะไปปรับปรุงแนวคิดในการพัฒนาอาชีพส่วนตัวให้สามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้มากขึ้นอีกด้วย แต่ทั้งนี้ยังมีคนรุ่นใหม่อีกกลุ่มหนึ่งยังหันมาทำงานประจำ อันเกิดจากอยากทำงานที่มีหลักแหล่งที่มั่นคง มีรายได้ที่แน่นอนในการทำงานและมีสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพของตนเองได้ตลอดไป จึงหันมาสมัครงานตามหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมากขึ้น และภาคอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ก็เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป้าหมายที่คนรุ่นใหม่หันมาสมัครงานเพิ่มมากขึ้น อันเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงานหรือคุณสมบัติที่ตนเองจบการศึกษามาตรงตามที่ต้องการงานและความรู้ความสามารถประสบการณ์ที่ทำงาน จึงทำให้องค์กรต้อง

มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการทำงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติในการปฏิบัติงานหรือเรียกว่า “Put The Right Man on The Right Job” เพื่อจะได้จัดคนให้เหมาะสมกับงานและค่าตอบแทนที่จะได้ อย่างไรก็ตามภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ยังประสบปัญหาด้านการจัดการค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนในด้านต่าง ๆ อันเกิดจากตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันการจ้างงานสูงขึ้นในการจ่ายค่าตอบแทน จึงทำให้ต้องมีการโยกย้ายงานหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานมากขึ้นและปัญหาอีกด้านหนึ่งอันเกิดจากพนักงานในองค์กรเองมีสิทธิเรียกร้องให้องค์กรจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มอันเกิดจากภาระงานเพิ่มมากขึ้นแต่ค่าตอบแทนยังคงเดิมหรือเกิดจากการกำลังการผลิตมีจำนวนลดลงอันเนื่องมาจากฐานลูกค้าได้ลดลงหรือเปลี่ยนแปลงไป จึงทำให้มีผลกระทบต่อการจ่ายค่าตอบแทน [2] องค์กรจะต้องมีคน เงินและวัสดุอุปกรณ์ที่ดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ให้ได้ แต่อย่างไรก็ตามองค์กรควรต้องชี้แจงรายละเอียดผลการดำเนินงานให้พนักงานได้รับทราบทุกปีในการปรับขึ้นค่าตอบแทนหรือสวัสดิการด้านอื่น ๆ ให้พนักงานได้รับทราบอยู่เสมอเพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไปได้ ดังนั้นการกำหนดการจัดการค่าตอบแทนภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์จะพิจารณา ในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนและส่งผลกระทบต่อเนื่องถึงการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ นับตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การดำเนินงานขององค์กรและความสำเร็จในอนาคต ซึ่งองค์การมีหน้าที่กำหนดค่าตอบแทนจะต้องมีความเข้าใจถึงอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กร เพื่อที่จะสามารถกำหนดโครงสร้างและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนออกเป็น 3 ลักษณะ คือ การกำหนดค่าตอบแทนให้ต่ำกว่าอัตราทั่วไป การกำหนดค่าตอบแทนในระดับเดียวกันอัตราทั่วไป และการกำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่าอัตราทั่วไป เป็นต้น [3],[4],[5]

นอกจากนี้ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงานหรือการพัฒนาปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพ



มากขึ้น ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติที่มีผลต่อค่าตอบแทนในการทำงาน หากไม่มีการพัฒนาบุคลากรด้านนี้ย่อมจะส่งผลต่อองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมได้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามองค์การต้องใส่ใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่องในด้านอื่น ๆ ให้มีความสอดคล้องกับสายงานอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงานและลดความผิดพลาดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของกลไกที่จะช่วยให้การบริหารงานทั้งด้านองค์การและด้านบุคคลเป็นไปทิศทางเดียวกันและสอดคล้องกันเพื่อนำความสำเร็จมาสู่ภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์นั้นเป็นส่วนรวมหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่ากับเป็นการเพิ่มคุณค่า (Value) ของตัวบุคคลที่จะส่งผลถึงองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม [6],[7] จากที่กล่าวมาเกี่ยวกับปัญหาด้านค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ย่อมส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร อันเกิดทั้งปัจจัยภายในองค์กรและภายนอกองค์การส่งผลต่อการตัดสินใจตัวพนักงานเองในการอุทิศตนเพื่อองค์การที่ทำงานต่อไปหรือจะย้ายเปลี่ยนงานไปองค์การอื่นได้ ทั้งนี้ปัญหาเหล่านี้้องค์การจะต้องมีกิจกรรมเสริมระหว่างการทำงานหรือมีนโยบายในการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องเสมอเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานและเป็นการเตรียมความพร้อมในการก้าวหน้าของภาคอุตสาหกรรมที่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งต่อไปได้ [8] นอกจากนี้ แนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการที่วัตถุประสงค์ภายในและภายนอกได้อย่างครบถ้วน เป็นต้น

จากความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการค่าตอบแทน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความสัมพันธ์ประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร ว่าควรมีวิธีการอย่างไรในการ

พัฒนาศักยภาพของพนักงานได้อย่างเข้มแข็งและดำรงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์การได้ยาวนาน ที่จะส่งต่อความพึงพอใจในการทำงานและทำให้พนักงานมีการพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอซึ่งเป็นหัวใจที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยจะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรด้านแรงงานในภาพของภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และทำให้บุคลากรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น และสร้างภาพลักษณ์ที่ต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์และส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของลูกค้าคู่แข่งขึ้นทางธุรกิจที่มาใช้บริการภาคอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ให้ยั่งยืนต่อไปได้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) มีรายละเอียดดังนี้

- 3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนในแต่ละอุตสาหกรรม และบริษัทที่ตั้งอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ มีจำนวน 103 แห่ง [9] โดยผู้วิจัยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง [10] จำนวน 300 ชุดในระดับดี



บทควาณวิจัย

ปริญญการจัการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงาน ในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองคการ : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

เนื่องจากเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร (Multivariate Analysis) โดยการวิเคราะห์ตัวแปรด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมาจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อให้มีความเชื่อมั่น

มากขึ้นและมีจำนวนเพียงพอที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์	จำนวนบริษัท	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ฉะเชิงเทรา	35	100
ชลบุรี	53	155
ระยอง	15	45
รวม	103	300

แหล่งที่มา : [9]

นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลงานวิจัย โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบตามเทคนิค IOC แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการทดสอบ (Pre-test) นำไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้างาน ผู้ประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 ชุด แล้วจึงนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เพื่อวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือหรือค่าความเชื่อมั่นสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) ร้อยละ (Percentages) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมการถดถอยและความสัมพันธ์ของตัวแปร เพื่อพิสูจน์สมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปประมวลข้อมูล

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การรวบรวมข้อมูลโดยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากแบบสอบถามแบบเปิดกว้างถึงโครงสร้าง

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบข้อมูล โดยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลด้านการตรวจสอบแบบสามเส้า

[11] โดยมีวิธีทำการตรวจสอบคือ (1) การตรวจสอบด้านเวลา (2) การตรวจสอบด้านสถานที่ และ (3) การตรวจสอบด้านบุคคล ขั้นที่ 3 ผู้ให้ข้อมูลโดยประชากรที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หัวหน้างาน ผู้จัดการ เป็นต้น และผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 15 คน ดังนี้

ขั้นที่ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยประเด็นการสัมภาษณ์ตรงตามประเด็นของคำถามในการวิจัยครั้งนี้

ขั้นที่ 5 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของข้อมูล

ขั้นที่ 6 การเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการศึกษา

4. ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย 1) ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร ซึ่งใช้สถิติเชิงพรรณนาจะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ

ด้านแรงงานในภาพรวมของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ตอนที่ 3 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา

1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เพศหญิงมีจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 78.70 ซึ่งมากกว่า เพศชายมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 ระดับอายุจะอยู่ในช่วงระหว่างช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ตัวแปร	B	SE.	Beta
การจัดการค่าตอบแทน	.150	.057	.149
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.758	.057	.756

$R^2=0.793$ SEE = 0.36075 F=.792 sig 0.000

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรของปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงาน

มีจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 มากที่สุด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะศึกษาในระดับปริญญาตรีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 มากที่สุด แผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นแผนกอื่น ๆ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 มากที่สุด ระดับรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือนจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 และอายุการทำงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00

1.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ผลการวิจัยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเพื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปร

และความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ได้ร้อยละ 79.30 โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลคือ การจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทควาวิจัย

ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ตัวแปร	ความสัมพันธ์		
	r	Sig	ลำดับที่
การจัดการค่าตอบแทน	0.670	0.000	2
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	0.789	0.000	1

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ $r=0.789$ สูงสุด รองลงมาคือ การจัดการค่าตอบแทน $r=0.670$ ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน

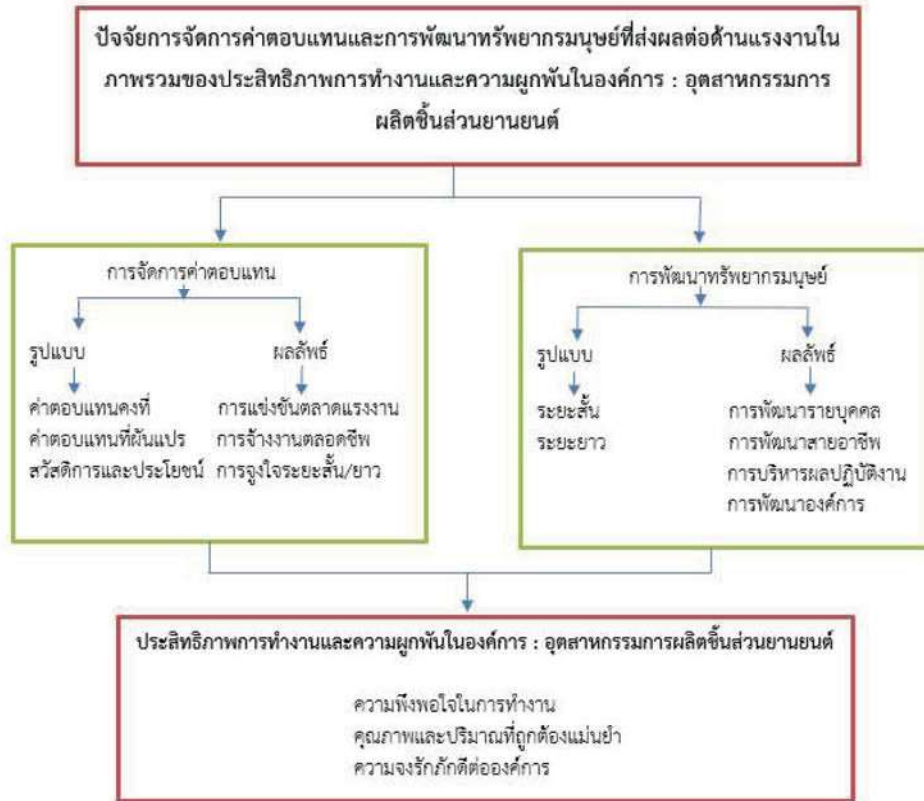
ตอนที่ 3 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 1 การจัดการค่าตอบแทน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การจัดการค่าตอบแทน สรุปได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เกิดความยุติธรรมในการทำสัญญาว่าจ้างและการจ่ายค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทุกส่วนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญชำนาญเพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อคุณภาพของงานที่มีคุณภาพลดความผิดพลาดในการทำงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานได้อีกทางส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ก้าวหน้าต่อไป

ส่วนที่ 2 ข้อคิดเห็นและความสัมพันธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในมุมมอง 15 รายในทิศทางเดียวกัน ควรให้องค์กรเสริมกิจกรรม

ระหว่างปฏิบัติงานหรือกิจกรรมระหว่างยามว่างหรือจัดเวลาทำกิจกรรมร่วมกันเพิ่มอีกหน่อย ซึ่งช่วงนี้มีโรคระบาดไวรัสโควิด 19 ก็จริง มันทำให้มีความรู้สึกว่าต่างคนต่างทำงานต้องเว้นระยะห่างทางสังคมเพิ่มมากขึ้น อยากให้องค์กรจัดกิจกรรมผ่านสื่อออนไลน์ก็ได้ เพราะช่วงเวลายามว่างบุคลากรส่วนใหญ่มีโทรศัพท์มือถือ โดยองค์กรกำหนดให้ใช้ช่วงเวลาวางทำกิจกรรมผ่านสื่อ มีกิจกรรมที่สร้างสรรค์มีรางวัลมาเสริมเพื่อสร้างแรงกระตุ้นในกิจกรรมก็จะทำให้ไม่น่าเบื่อ ผ่อนคลายเครียดระหว่างปฏิบัติงาน นอกจากนี้อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จะให้บุคลากรภายในทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงหรือเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรในแต่ละส่วนงานเพื่อเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ให้กับบุคลากรที่สนใจมากขึ้นควรจัดให้ตรงกับสายงานจะทำให้ลดปัญหาความผิดพลาดในการทำงานและเกิดความเรียนรู้อยู่เสมอได้อีกทางทำให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมในระยะยาว

จากผลการวิจัยสามารถสรุปข้อค้นพบจากการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ โดยมีรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ข้อค้นพบปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล

5.1.1 ศึกษาปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิง มีจำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 78.70 ซึ่งมากกว่า เพศชาย มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30 ส่วนระดับอายุจะอยู่ในช่วงระหว่างช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 252 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 มากที่สุด สำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 มากที่สุด ส่วนแผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นแผนกอื่น ๆ จำนวน

78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 มากที่สุด สำหรับระดับรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ต่อเดือนจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 และอายุการทำงานส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 การศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของตัวแปร พบว่า การจัดการค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ให้มีความสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กรอยู่ใน



บทควาณ์บาย

ปริญญการจัการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงาน ในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

ระดับมาก เช่นเดียวกับสุรารักษ์ สุพัฒน์มงคลและวันทนา เนาว์วัน [7] พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.20 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.60 ระดับการศึกษามัธยมปลาย, ปวช. คิดเป็นร้อยละ 56.80 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.20 อายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.20 รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 67.20 ระดับความคิดเห็นปัจจัยค่าตอบแทนของพนักงานฝ่ายผลิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อพบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง คือ ความมั่นคงและพอใจในงาน ค่าตอบแทนทางการเงินและความสำเร็จและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อพบว่ามีจิตสำนึกในการคำนึงถึงคุณภาพของงานหรือผลงานที่จะส่งผลกระทบต่อลูกค้าขององค์กร รองลงมาคือ มีการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

5.1.2 ศึกษาปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการวิเคราะห์สถิติโดยทูลูก พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวร่วมกันอธิบายความผันแปรของปัจจัยการจัการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ได้ร้อยละ 79.30 โดยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลคือ การจัการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงได้ดีที่สุดคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัการค่าตอบแทน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยการจัการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์สูงสุด รองลงมาคือ การจัการค่าตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน เช่นเดียวกับสุรารักษ์ศรีสว่างและณัฐพร ฉายประเสริฐ [6] พบว่า 1) ระดับความสำคัญของสวัสดิการ ค่าตอบแทนและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) สวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีทางบวกในระดับสูง 3) ค่าตอบแทนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีทางบวกในระดับสูง 4) สวัสดิการสัมพันธ์กับค่าตอบแทนของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีทางบวกในระดับสูง และ 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสวัสดิการและค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดปทุมธานีในทางบวก

5.1.3 ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยการจัการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงานในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการศึกษาพบว่า การจ่ายค่าตอบแทนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งทางตรงและทางอ้อมตามข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้เกิดความยุติธรรมในการทำสัญญาว่าจ้างและการจ่ายค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะกระตุ้นให้บุคลากรทุกส่วนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญชำนาญเพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อคุณภาพของงานที่มีคุณภาพ ลดความผิดพลาดในการทำงานและเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานได้อีกทาง ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ก้าวหน้าต่อไป ทั้งนี้แนวทางในการพัฒนาอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ด้านแรงงาน ควรให้องค์การเสริมกิจกรรมระหว่างปฏิบัติงานหรือกิจกรรมระหว่างยามว่างหรือจัดเวลาทำกิจกรรมร่วมกันเพิ่มอีกหน่อย ซึ่งช่วงนี้มีโรคระบาดไวรัสโควิด 19 ก็จริงมันทำให้มีความรู้สึกลัวว่าต่างคนต่างทำงานต้องเว้นระยะห่างทางสังคมเพิ่มมากขึ้น อยากให้องค์การจัการจักิจกรรมผ่านสื่อออนไลน์ก็ได้ เพราะช่วงเวลายามว่างบุคลากรส่วนใหญ่มีโทรศัพท์สมาร์ทโฟน



โดยองค์การกำหนดให้ใช้ช่วงเวลาย่างทำกิจกรรมผ่านสื่อ มีกิจกรรมที่สร้างสรรค์มีรางวัลมาเสริมเพื่อสร้างแรงกระตุ้น ในกิจกรรมก็จะทำให้ไม่น่าเบื่อผ่อนคลายเครียดระหว่าง ปฏิบัติงาน นอกจากนี้อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ จะให้บุคลากรภายในทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นวิทยากร ถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรในแต่ละส่วนงานเพื่อเป็นการ เพิ่มพูนองค์ความรู้ให้กับบุคลากรที่สนใจมากขึ้นควรจัด ให้ตรงกับสายงานจะทำให้ลดปัญหาความผิดพลาดในการทำงานและเกิดการเรียนรู้ได้อย่างสม่ำเสมอได้อีกทางทำให้เกิดผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กรได้ ทั้งทางตรงและทางอ้อมในระยะยาว ดังนั้นความสัมพันธ์ ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ต้องใส่ใจในด้านการ จัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจการทำงาน สามารถอุทิศตน ในการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผล ต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืนต่อไปได้ เช่นเดียวกับ รุ่งอรุณ กระแสสินธุ์ [5] พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทน ที่ไม่ใช่ ทางการเงิน ด้านสภาพแวดล้อม เป็นปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ พนักงาน มีความเห็นว่าอาคาร สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับ ลักษณะขององค์กร รวมถึงสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยทั่วไป ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และพนักงานมีความเห็นว่า องค์กรมีสถานที่ทำงานที่มีความ สะอาดและเป็นระเบียบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัด สมุทรปราการ เช่นเดียวกับกัลยรัศมี ทิณรัตน์ [4] พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการ บริหารค่าตอบแทนโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านการจูงใจ 3) ด้าน ความมั่นคง 4) ด้านความควบคุม 5) ด้านความสมดุลและ 6) ด้านความเพียงพอ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับความ กระตือรือร้นในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ได้แก่ 1) ด้านการเอาใจใส่และตั้งใจทำงาน 2) ด้าน การทำงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย 3) ด้านการมีความอดทน

และด้านการศึกษาหาความรู้และการบริหารค่าตอบแทน ด้านการจูงใจ ด้านความมั่นคงและด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับความกระตือรือร้น ในการทำงาน

5.2 ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1) องค์กรควรสนับสนุนเปิดโอกาสมอบหมายงาน ที่หลากหลายเพื่อให้บุคลากรเกิดองค์ความรู้แสดงความสามารถของตนเองเพิ่มมากขึ้นส่งผลต่อความเชื่อมั่น ในการทำงานทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

1.2) องค์กรควรมีกิจกรรมเสริมระหว่างพักเบรก เพื่อให้เกิดความผ่อนคลายเครียด และมีห้องรับรองสำหรับ พักผ่อนของพนักงาน

1.3) องค์กรควรให้พนักงานไปเปิดโลกทัศน์ นอกองค์กรไปศึกษาหรืออบรม แลกเปลี่ยนการเรียนรู้เสมอ ทำให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์มาต่อยอดให้กับองค์กร

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษามิติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการเจรจาต่อรองในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดี ต่อองค์กร

2.2) ควรศึกษาเพิ่มเกี่ยวกับการสื่อสารและการ สร้างแรงจูงใจจากการทำงานเป็นทีมเพื่อเกิดความสัมพันธ์ ในการการทำงาน สามารถหมุนเวียนการทำงานได้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] ตลาดแรงงานไทย. (2566). ตลาดแรงงานไทยปี 66 ยังเปราะบาง ปัจจัยเสี่ยง ศก.โลกถดถอยอุตสาหกรรมส่งออก. [สืบค้นเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2566]. จาก <https://mgronline.com/business/detail/9650000115540>.
- [2] Becker, S.W & Neuhauser, D. (1975). The Efficient Organization. New York: Elsevier Scientific Publishing Co.
- [3] พิพรรณ พิเชฐศิริประภา ชัยฤทธิ์ ทองรอด นรินทร์ สมทองและวัฒนา พิลานจันทร์. (2564). การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของภาคอุตสาหกรรมผลิตในเขตภาคตะวันออกเฉียง



บทกวีวิจัย

ปัจจัยการจัดการค่าตอบแทนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อด้านแรงงาน ในภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันในองค์กร : อุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

- เพื่อรองรับ AEC. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 11(2),1-15.
- [4] กัลยรัศมี ทิณรัตน์. (2559). ผลกระทบของการบริหารค่าตอบแทนที่มีต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, 8(2),45-60.
- [5] รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์. (2561). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารร่มพญักษ์ มหาวิทยาลัยเกริก, 36(2),67-82.
- [6] สุวัฒน์ ศรีสว่างและณัฐพร ฉายประเสริฐ. (2562). สวัสดิการและค่าตอบแทนการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิจัยและพัฒนาโดยองค์กรในพระบรมราชูปถัมภ์, 14(3),90-105.
- [7] สุรารักษ์ สุพัฒน์มงคลและวันทนา เนาว์วัน. (2562). ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทนิโปร (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 21(1),112-128.
- [8] Zaleanick, Abraham and other. (1958). Motivation Productivity and Satisfaction of workers. Massachusetts: Division of Research Harvard University Press.
- [9] โรงงานอุตสาหกรรมไทย. (2565). [ออนไลน์]. รายชื่อผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. [สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566]. จาก: http://thailandindustry.blogspot.com/2013/09/blog-post_6335.htm.
- [10] Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). A first course in factor analysis. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- [11] Jonsen, K., & Jehn, K. A. (2009). Using triangulation to validate themes in qualitative studies. Qualitative Research in Organizations and Management, 4(2),123-150.