

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วน
ส่วนร่วม (TPM) ของพนักงาน บริษัท สยามเอ็นจีเคสปาร์คปลั๊ก จำกัด**

**Factors Affecting the Participation of Staff in Total Productive Maintenance (TPM)
in Siam NGK Spark Plug Co., Ltd.**

อนุกุล นิลวดี

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Anukoon Ninwadee

E-mail: onspeedtea@hotmail.com

Department of Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วน
ร่วม (TPM) ของพนักงาน บริษัท สยามเอ็นจีเคสปาร์คปลั๊ก จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีส่งผลต่อ
ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงาน บริษัท สยามเอ็น
จีเคสปาร์คปลั๊ก จำกัด ทำการศึกษาจากพนักงานที่เป็นประชากรตัวอย่าง จำนวน 190 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้
เครื่องมือคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)
และการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) สถิติเชิง
อนุมาน (Inferential Statistics) สถิติของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สวัสดิการการทำงาน มี
ความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงาน
บริษัท สยามเอ็นจีเคสปาร์คปลั๊ก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ
ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงาน บริษัท สยามเอ็น
จีเคสปาร์คปลั๊ก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การรับรู้

นโยบายของบริษัท การสนับสนุนของบริษัทและผลตอบแทนที่จะได้รับมีความสัมพันธ์กับความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงาน บริษัท สยามเอ็นจีเคสปาร์คปลั๊ก จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ปัจจัยด้านแรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร, ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM)

ABSTRACT

This research aims to study factor affecting the participation of staff in Total Productive Maintenance (TPM) in Siam NGK Spark Plug Co., Ltd. The sample group is selected from staff in Siam NGK Spark Plug Co., Ltd. The research method is collecting information by providing paper questionnaires to the staff 190 people. Data were analyzed using Descriptive Statistics which include Percentage, Frequency, Mean, Standard Deviation (S.D.) and Inferential Statistic which include Pearson's Correlation Coefficient.

The Results of this research showed that the motivation factors which include relationship with superiors and company benefits affecting the participation of staff in Total Productive Maintenance (TPM) in Siam NGK Spark Plug Co., Ltd. with statistically significant at .05 level. And workplace environment affecting the participation of staff in Total Productive Maintenance (TPM) in Siam NGK Spark Plug Co., Ltd. with statistically significant at .01 level. And organizational engagement which include the company policy acknowledgement, company support and compensation affecting the participation of staff in Total Productive Maintenance (TPM) in Siam NGK Spark Plug Co., Ltd. with statistically significant at .01 level.

Keywords: Motivation factors, Organizational engagement, Participation in Total Productive Maintenance (TPM)

บทนำ

การปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยระบบการผลิตเดิม จากแรงงานมนุษย์ และแรงงานสัตว์ มาเป็นเครื่องจักร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตอย่างมาก เนื่องจากอุตสาหกรรมที่นำเครื่องจักรเข้ามาช่วยในการผลิต ทำให้สามารถผลิตผลิตภัณฑ์ได้จำนวนมาก เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานคน กิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม TPM (Total Productive Maintenance) เป็นกิจกรรมที่ช่วยลดเวลาที่สูญเสียไปจากการหยุดของเครื่องจักร และเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสูงสุด (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น))

บริษัท สยามเอ็นจีเคสปาร์คปลั๊ก จำกัด เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ คือ หัวเทียน ซึ่งเป็นบริษัทที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ ประสบปัญหาในการสูญเสียเวลาโดยไม่เกิดคุณค่า ทางบริษัทจึงได้นำกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม TPM (Total Productive Maintenance) เข้ามาปรับใช้กับบริษัท แต่ทางบริษัทยังประสบปัญหาในด้านของความร่วมมือของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ไม่ให้ความร่วมมือในการร่วมกิจกรรม

ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจีเคสปาร์คปลั๊ก จำกัด โดยจะทำการศึกษาปัจจัยต่างๆ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในด้าน ลักษณะงานที่ทำ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ในด้าน การรับรู้ นโยบายของบริษัท การสนับสนุนของบริษัท ผลตอบแทนที่จะได้รับเพื่อทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงการจัดการกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ภายในบริษัท สยามเอ็นจีเคสปาร์คปลั๊ก จำกัด ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้พนักงานเข้าร่วมและทุ่มเทในการทำกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) อย่างเต็มที่เพื่อกำจัดความสูญเปล่าในองค์กรและยังก่อให้เกิดผลกำไรต่อองค์กร สร้างความได้เปรียบทางธุรกิจให้กับองค์กรและเพื่อช่วงชิงส่วนแบ่งทางการตลาดที่เพิ่มขึ้น สร้างความสามัคคีภายในหมู่คณะและยังเป็นการเสริมสร้างทักษะในด้านการคิด วิเคราะห์ การแก้ปัญหาให้กับพนักงานทุกคนในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจีเคสปาร์คปลั๊ก จำกัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจีเคสปาร์คปลั๊ก จำกัด
3. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจีเคสปาร์คปลั๊ก จำกัด

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงาน บริษัท สยามเอ็นจิเนียร์ส จำกัด จะดำเนินการศึกษาตามเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้า และนำแนวคิดต่างๆ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีตัวแปรในการศึกษา คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในด้าน ลักษณะงานที่ทำให้ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ในด้าน การรับรู้นโยบายของบริษัท การสนับสนุนของบริษัท ผลตอบแทนที่จะได้รับและตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจิเนียร์ส จำกัด
2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจิเนียร์ส จำกัด

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัซเบอร์ก (1959 อ้างถึงใน พรทิพย์ สุติยะ, 2550 : 5) ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่าการมีส่วนร่วมและผลของการทำงานที่ดีจะเกิดจากปัจจัยจูงใจ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยในการจูงใจให้คนปฏิบัติงาน ได้ดีขึ้น (motivation factors)
2. ปัจจัยในการธำรงรักษาคนให้ทำงานกับองค์กร (hygiene factors) เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จะทำให้คนพอใจในงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Porter and Steer (1977 อ้างถึงใน พงศกร เผ่าไพโรจนกร, 2546: 11) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กร รวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของพนักงาน ที่มีความเชื่อ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคล

ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมากจะเห็นว่า งานคือทางที่จะสามารถทำประโยชน์แก่องค์การได้ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

โคเฮน และอัทซอพ (1984 อ้างถึงใน ประสพ ชินอ่อน, 2554 : 19-20) กล่าวว่าขั้นตอนการมีส่วนร่วม มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจว่ามีปัญหาอะไร สาเหตุของปัญหานั้นคืออะไร และจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยวิธีใด

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ หมายถึง การตัดสินใจร่วมกันที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาตามแนวทางที่ได้วางไว้

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ หมายถึง การร่วมรับผลที่เกิดจากการดำเนินการแก้ไขปัญหาของกลุ่ม

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานของตนเอง และประเมินผลผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับจากการดำเนินงานของตน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รักกิจ สิริวัฒน์ (2560 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) ของพนักงาน โรงไฟฟ้าจะนะ การไฟฟ้าการผลิตแห่งประเทศไทย จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 124 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบ TQM ในระดับมีความรู้มาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก และด้านการฝึกอบรม ด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง

2. พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การฝึกอบรมส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กร (TQM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อายุงานและการรับรู้ ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับเงินเดือน 40,001-60,000 บาท ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 52.50

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาวิเคราะห์หาระดับปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจิเนสปาร์คปลั๊ก จำกัด ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้โดยตรงจากกลุ่มตัวอย่างพนักงาน บริษัท สยามเอ็นจิเนสปาร์คปลั๊ก จำกัด จำนวน 190 คน โดยผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนได้ตัวอย่างครบตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และใช้สถิติเชิงอนุมานในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อการพยากรณ์ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

ผลของการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทวิผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจิเนสปาร์คปลั๊ก จำกัด

แรงจูงใจในการทำงาน	การมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวิผล (TPM)		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig		
1.ด้านลักษณะงานที่ทำ	0.057	0.434	-	-
2.ด้านความสำเร็จของงาน	0.135	0.064	-	-
3.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.112	0.113	-	-
4.ด้านความรับผิดชอบ	0.128	0.079	-	-
5.ด้านความก้าวหน้า	-0.115	0.115	-	-
6.ด้านนโยบายขององค์กร	-0.067	0.359	-	-
7.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-0.160*	0.028	ทิศทางตรงกันข้าม	ต่ำมาก

แรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)	การมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวีผล (TPM)		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig		
8.ด้านความมั่นคงในงาน	-0.019	0.798	-	-
9.ด้านสวัสดิการ	-0.154*	0.034	ทิศทางตรงกันข้าม	ต่ำมาก
10.ด้านสภาพการทำงาน	-0.222**	0.002	ทิศทางตรงกันข้าม	ต่ำมาก
11.ด้านความเป็นอยู่	-0.120	0.100	-	-
ภาพรวมแรงจูงใจในการทำงาน	0.625**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจิเนียร์คอปี้ จำกัด ไปในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.625 และค่านัยสำคัญเท่ากับเท่ากับ 0.000 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

โดยเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.222 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.002 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รองมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.160 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.028 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และด้านสวัสดิการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.154 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.034 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจิเนียร์คอปี้ จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	การมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวีผล (TPM)		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	Sig		
1.ด้านการรับรู้นโยบายของบริษัท	0.676**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
2.ด้านการสนับสนุนของบริษัท	0.769**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง

ความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)	การมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรม การบำรุงรักษาเชิงทวีผล (TPM)		ทิศทาง	ระดับ
	r	Sig	ความสัมพันธ์	ความสัมพันธ์
3.ด้านผลตอบแทนที่จะได้รับ	0.841**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ภาพรวมความผูกพันต่อ องค์กร	0.839**	0.000	ทิศทางเดียวกัน	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วม ในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบ ทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจิเนสปาร์คปลั๊ก จำกัด ไปในทิศทางเดียวกันและม ีความสัมพันธ์ในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.839 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 โดยมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.01

โดยเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านผลตอบแทนที่จะได้รับ มี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.841 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 รองลงมาคือ ด้าน การสนับสนุนของบริษัท ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.769 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และด้านการรับรู้ นโยบายของบริษัท มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ 0.676 และค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.00 โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ ข้อมูลของสมมติฐานได้ว่า ผลการศึกษาด้านตัวแปร การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับ ตัวแปรตาม โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ของปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงาน บริษัทสยามเอ็นจิเนสปาร์คปลั๊ก จำกัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิง ทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงาน บริษัทสยามเอ็นจิเนสปาร์คปลั๊ก จำกัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการมี ส่วนร่วมในกิจกรรมการบำรุงรักษาเชิงทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

การอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วม ในการร่วมกิจกรรมการ บำรุงรักษาแบบทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจิเนสปาร์คปลั๊ก จำกัด ในระดับปาน กลาง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากผลวิจัยดังกล่าวได้เป็นไปตาม ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์กที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็น ตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตหรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ Guralnik (1970 อ้างถึงใน อรุมา มีวิชัย 2560 : 12) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ (Motivation) ในลักษณะของการจัดการ คือ แรงขับที่ทำให้บุคคลปฏิบัติหรือดำเนินการให้งานสำเร็จลุล่วง โดยได้รับ อิทธิพลจากแนวทางในการบริหารที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดขึ้น ทำให้เกิดการจูงใจให้พนักงานทุ่มเทในการทำงาน ให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจิเนียร์คอปส์ จำกัด ในระดับสูง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากผลวิจัยดังกล่าวได้เป็นไปตาม ทฤษฎีของ Porter and Steer (1997) ที่กล่าวไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กร รวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของพนักงาน ที่มีความเชื่อ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่าง

2. ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความสามารถทั้งหมด เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่า มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556 : 32) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรัก และความปรารถนาของบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กร โดยแสดงออกถึงความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี ตลอดจนปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการร่วมกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทวีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ของพนักงานบริษัท สยามเอ็นจิเนียร์คอปส์ จำกัด สามารถนำงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชามควรรับฟังความคิดเห็นของพนักงานได้ผู้บังคับบัญชา โดยเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีการเสนอแนะความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานที่ดีขึ้นและเมื่อพนักงานปฏิบัติดีควรชื่นชมเชิงบวกแต่เมื่อพนักงานปฏิบัติไม่ดีก็ควรตักเตือนและแนะนำแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องตามความเหมาะสม

- ด้านสวัสดิการ

บริษัทควรจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อเป็นตัวแทนของพนักงานในการรับฟังและเสนอสวัสดิการที่พนักงานต้องการต่อบริษัทเพื่อเป็นการจัดการด้านสวัสดิการให้แก่พนักงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- ด้านสภาพการทำงาน

บริษัทควรจัดสภาพพื้นที่การทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานมีความสะดวกในการทำงาน ปลอดภัย มีแสงสว่างที่เพียงพอและอุณหภูมิที่เหมาะสม รวมไปถึงมีอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการทำงานที่ครบถ้วนและทันสมัยและมีการจัดกิจกรรม 5 ส. และ 5ส. เพื่อให้เกิดความสะอาดในพื้นที่ทำงานและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

- ด้านการรับรู้นโยบายของบริษัท

พนักงานของบริษัท สยามเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด มีระดับการรับรู้ นโยบายของบริษัทอยู่พอสมควร แต่ยังคงมีพนักงานที่ไม่รับรู้ นโยบายของบริษัทอยู่ ผู้บริหารควรมีการสื่อสาร อบรม บอกกล่าว ชี้แจง สร้างจิตสำนึกในเรื่องนโยบายของบริษัทให้มากขึ้น และควรมีนโยบายของบริษัทที่ชัดเจน เข้าใจง่ายมากขึ้น สามารถรับรู้ได้ง่ายมากขึ้น

- ด้านการสนับสนุนของบริษัท

บริษัทควรมีการจัดเวลาการทำกิจกรรมให้มากกว่าเดิม โดยจากเดิมใช้เวลาสัปดาห์ละ 1 ชม. ควรเพิ่มเป็น 2-3 ชม. เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการทำกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) และสามารถบรรลุเป้าหมายของกิจกรรมได้เร็วขึ้นและจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัทเร็วขึ้น ทั้งกำไรจากการลดเวลาในการทำงานและลดของเสียจากการผลิต

- ด้านผลตอบแทนที่จะได้รับ

พนักงานยังคงให้ความสำคัญกับผลตอบแทนที่จะได้รับ ผู้บริหารจึงควรพิจารณาถึงความเหมาะสมของผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับจากกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานอยากที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ผลการศึกษาในครั้งนี้สามารถขยายผลต่อไปได้ในทัศนคติที่กว้างมากขึ้นอันจะเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาด้านการบริหารงานด้านต่าง ๆ หรือปัญหาอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน ผู้วิจัยจะขอเสนอแนะประเด็นดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาอยู่นี้ เช่น บรรยากาศในการทำกิจกรรม การเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมของผู้บริหาร ความเข้าใจของพนักงานถึงจุดประสงค์ของการทำกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM)
2. ควรมีการศึกษาปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการทำกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) ที่มีผลต่อความอยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมการบำรุงรักษาแบบทีผลที่ทุกคนมีส่วนร่วม (TPM) เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาขององค์กรอย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูง จากท่านอาจารย์ ดร. ชาคิต สกุลอิสรียาภรณ์ ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการทำวิจัยครั้งนี้ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ รศ. ขนบพันธุ์ เอี่ยมโอภาส อาจารย์นิเทศ คุหาทองสัมฤทธิ์ และ นายณัฐชัย สิริวงศ์ ที่ได้ทำการตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำสำหรับการทำแบบสอบถาม เพื่อให้การวิจัยอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท สยาม เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด จำนวน 190 คน ที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม อันทำให้ผลงานวิจัยมีความชัดเจน ครบถ้วน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษามหาวิทยาลัยคำแหง คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ รุ่นที่ 13 ที่ให้คำแนะนำ และคอยช่วยเหลือ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา จนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์แก้ไขและอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นแหล่งให้เรียนรู้ชีวิตและสังคมของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปริญญาโท ทั้งนี้เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ในทุก ๆ ด้าน

สุดท้ายนี้ขอให้คุณค่าอันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ขอบพระคุณเพื่อบูชาพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
ณรงค์เกียรติ. (2562). ประวัติศาสตร์ของการพัฒนากิจกรรม TPM, สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

- ประสพ ชินอ่อน. (2554). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงานของพนักงานบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงาน ระยอง. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด. การค้นคว้าบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ สุติยะ. (2550). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง เชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รักกิจ ศิริวัฒน์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของระบบบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของ พนักงาน โรงไฟฟ้าจะนะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรอุมา มีวิชัย. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มควบคุมคุณภาพ (QCC) ของพนักงานฝ่าย ปฏิบัติการ บริษัท สยามเอ็นจีเอสปาร์คปลั๊ก จำกัด. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.