

ความผูกพันองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท สุนทรเมทัลอินดัสทรีส์ จำกัด

Organizational engagement that affects the effectiveness of employee
performance. Sunthorn Metal Industries Co., Ltd

¹ฉวีวรรณ ปุราณิธิ, ณัฐนิพล ปุณิธิ

¹Chaiwan Pairaniti, Nuttapon Punithi

Abstract

The Research of : The relationship in the organization that affect employee's effectiveness of SOONTHORN METAL INDUSTRIES CO., LTD, to study the relationship in the organization and effectiveness of the employee. This research is a survey research. The population are employee of SOONTHORN METAL INDUSTRIES CO., LTD. Using a Questionnaire and analyze the data by using Statistic tools such as Frequency distribution, Percentage, Standard Deviation and Test the hypothesis by Pearson's product moment correlation and Multiple Regression Analysis The result of the research found that the overview of the opinions about the relationship between the employee and organization are in high level, average score are 4.50. If consider by each topics found that the topic that have the highest average score is the relationship, average score is 4.54. The lowest average score is about promotion of the employee, average score is 3.84

For the effectiveness of the employee's performance in overview is an the high level, average score is 4.50. if consider by each topic found that the highest average score is Adaptability Flexibility with the score of 4.60 and the lowest average score is about the Integration with the score of 4.33. The test of the relationship between the organization and the employee and effectiveness of employee's performance. The research found that the relationship of the employee to the organization about basic factors, supportive of the organization and the relationship affect the effectiveness of the employee's performance with the significance level is 0.01

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง: ความผูกพันองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุนทรเมทลอินดัสทรีส์ จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันองค์การ กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท สุนทรเมทลอินดัสทรีส์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติ โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ สถิติการวิเคราะห์การหาค่าประสิทธิผลสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสัมพันธภาพ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ด้านเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

สำหรับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับตัว/การยืดหยุ่น (Adaptability Flexibility) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และด้านเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบูรณาการ (Integration) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านความต้องการพื้นฐาน, ด้านการสนับสนุนการบริหารขององค์กร และ ด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรม, ด้านเจตคติ, ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์และด้านความก้าวหน้าในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

บทนำ

ปัจจุบันองค์การต่างๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และการพัฒนาของเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ ในองค์การ เช่น โครงสร้างขององค์การ การบริหาร การจัดการ

ภายในองค์การ และกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ต้องการความรวดเร็ว มีคุณภาพ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอดขององค์การ

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่งต่อองค์การ องค์การใดที่ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ องค์การนั้น

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

จะเจริญเติบโต มีความมั่นคง ทั้งนี้ทุกองค์การ มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำทางธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะที่เป็นผู้ที่มีคุณภาพ

ทั้งนี้เพราะองค์การต้องเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีก็เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะเป็พลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์การมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จึงได้รับความสนใจ และมีความสำคัญเพิ่มขึ้นโดยลำดับ องค์การต่างๆ พยายามหาวิธีดึงดูดคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งเสริม และพัฒนาความรู้และศักยภาพให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ดูแล เอาใจใส่ให้พนักงานมีความสุขทั้งกายและใจ และอยู่กับองค์การให้นานที่สุด เพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับองค์การต่อไป (แก้วตาผู้พัฒนพงศ์, 2559: 4)

การรักษาพนักงานที่มีศักยภาพขององค์การนั้น เป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในขณะตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง ซึ่งส่งผลให้อัตรา

การย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ จึงเป็นเรื่องที่องค์การต้องให้ความสำคัญ ผู้นำองค์การที่ประสบผลสำเร็จพึงตระหนักว่าพนักงานที่มีคุณภาพ เป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์การนั้น ต้องเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อองค์การด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ

ดังนั้นองค์การจึงควรปฏิบัติต่อพนักงานที่ทุ่มเท และเสียสละเพื่อองค์การ และไม่คำนึงถึงเพียงภาวะตลาดแรงที่มีความต้องการสูงเท่านั้น องค์การยังต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์การ โดยมุ่งเน้นไปที่สองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน และประเด็นที่สอง คือการพัฒนาาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อปลูกฝังความผูกพันต่อองค์การให้มีมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์การอาจหาวิธีการ หรือทางเลือกอื่นนอกจากผลตอบแทนในรูปของตัวเงินก็สามารถทำได้ เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การมอบหมายหน้าที่การงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ การฝึกอบรม และการให้คำชื่นชม เพื่อให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จ องค์การต้องสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินต้องสะท้อนถึงการให้ผลตอบแทน ผลการประเมินต้องสะท้อนถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วย ผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องเข้าใจวิธีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานในการทำงานแต่ละชั้น เพื่อให้พนักงานจะได้รู้สึกเป็นผู้รับผิดชอบและได้ตัดสินใจใน

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

งานนั้น หากสามารถทำได้ องค์การนั้นก็สามารถึงศักยภาพของพนักงานออกมาได้มากที่สุด ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเป็นผู้ที่พร้อมทุ่มเท และเสียสละเพื่อความสำเร็จขององค์การนั้นๆ และผลักดันองค์การให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าคู่แข่ง

นอกจากนั้นการเพิ่มความเกี่ยวข้องของพนักงาน (employee engagement) หมายถึง ระดับที่พนักงานเกี่ยวข้องกับงานเต็มที่ในงานที่ทำ เป็นจุดแข็งของงาน ซึ่งระดับของความผูกพันต่อองค์การนั้นพนักงานที่มีระดับความผูกพันกับองค์การสูง จะช่วยให้้องค์การได้เปรียบในการแข่งขัน และมีการผลิตงานเพิ่มขึ้น การบริการลูกค้าดีขึ้น การขาด การลา การมาสาย การลาออก ลดลง นอกจากนี้ความเกี่ยวข้องกับงาน เกิดจากพนักงานมีความภาคภูมิใจในนายจ้าง ในองค์การ เกิดความพึงพอใจในนายจ้าง ในองค์การ ได้ทำงานที่ท้าทาย และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร (แก้วตา ผู้พัฒนางาน, 2559: 7)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์การ คือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับกันภายในองค์การ จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตของการศึกษา

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การกับ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกระดับของบริษัท สุนทรเมทอินดัสทรีส์ จำกัด สำหรับการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการคำนวณของทาร์โยมาเนะ (1973: 155) งานวิจัยนี้ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ 400 คน
3. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันต่อองค์การ

Herbert and Arthur. (1976: 416-417) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง พฤติกรรมของสมาชิกที่รวมเข้ากับเป้าหมายขององค์การ โดยมีการกำหนดกิจกรรมและเสนอแนวทางของการมีส่วนร่วม

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

ร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆขององค์การ ซึ่งสมาชิกขององค์การจะยอมรับเป้าหมายนั้นและพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วน Steers (1977: 46) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึงความรู้สึกของสมาชิกว่า คือส่วนหนึ่งขององค์การมีความเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์การโดยผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงออกโดย (1) ต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ (2) เต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์การและ (3) มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายที่องค์การตั้งขึ้น เช่นเดียวกับ Sheldon (1971: 143) ที่ได้แสดงความเห็นที่สอดคล้องกัน โดยได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การหมายถึงทัศนคติ หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยเป็นการประเมินองค์การในด้านบวกและ พยายามทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ Greenberg & Baron (1993: 185) ได้กล่าวถึงความหมายของความผูกพันในด้านขอบเขตและความสัมพันธ์ไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึงขอบเขตของคนแต่ละคนที่แสดงให้เห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกับองค์การเช่นไรและมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับกันภายในขององค์การ จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความ

พยายามที่มีอยู่ ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ

โดยแนวโน้มการให้คำนิยาม ความผูกพันต่อองค์การสามารถแบ่งได้เป็น 2 แนวทาง กล่าวคือ (1) เน้นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Commitment related Behaviors) อาทิเช่นการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด เป็นต้นซึ่งถือว่าเป็นความผูกพันแบบเป็นทางการ (Formal Attachment) ที่สามารถมองเห็นได้อย่างเด่นชัด (2) เน้นความผูกพันต่อองค์การ ในมุมมองของทัศนคติ (Attitude) ต่อองค์การ เป้าหมายของแต่ละบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น รวมทั้งปรารถนาที่จะยังคงเป็น สมาชิกขององค์การ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ

การวัดความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ The Gallup Organization (2007)

The Gallup Organization ได้ทำการศึกษาถึงลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนทางธุรกิจขององค์การ โดยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลทางเศรษฐกิจจำนวนมากและการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานและลูกค้าเพิ่มเติมจากเดิมได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนทางธุรกิจขององค์การ ซึ่งจัดว่าเป็นทฤษฎีการจัดการที่เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path หัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกองค์การจะสร้างการเติบโตโดยอดขายและกำไรขององค์การ สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุดต้องรู้จักจูงใจและรักษานักงานที่มีความสามารถไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

องค์การได้ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์การเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์การได้

จากแนวคิดของ The Gallup Organization ได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยทำการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคนจากองค์การทั้งหมด 36 แห่งที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศโดยใช้ Mata-Analysis เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานจากการสำรวจทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริงผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตราการลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metrics) ความปลอดภัย (Safety) ผลผลิต (Productivity) และการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์การคำถาม 12 ประการ (Q12) ได้กลายเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยแบ่งลำดับชั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) ออกเป็น 4 ระดับ ประกอบด้วย ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need), ด้านการสนับสนุนการบริหาร (Management Support), ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) และ ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ (effectiveness) กันอย่างแพร่หลายและมีการนิยาม

ความหมายแตกต่างกัน โดยมีการใช้หลักเกณฑ์มาประกอบกัน โดยมีผู้ให้ ความหมายหรือคำนิยามต่างๆ กัน ดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (integration) การปรับตัวของ องค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (adaptability) การปรับตัวขององค์การให้ สอดคล้องกับสังคม (social relevance) และผลผลิตขององค์การ (productivity) (อรุณ รักธรรม, 2525: 12)

Steers and other (1977: 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะ การบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และ Nahavendi and Malekzadeh (1999:352) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง บุคคล หรือ องค์การ ได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ อันหมายถึง ถึง 4 ประการ ดังนี้ (1) คุณภาพของงาน (2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ (3) นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ดีจากเดิม (4) ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

โดยที่ Gibson (2000: 5) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (cause and effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับได้แก่ระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับองค์การซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุ ผลแตกต่างกันดังนี้ (1) ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการ

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

ปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือ สมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล (2) ประสิทธิผลระดับกลุ่ม (group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับกลุ่ม (3) ประสิทธิผลระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่มเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ

โดยที่ประสิทธิผลองค์การทั้ง 3 ระดับมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิผลองค์การขึ้นอยู่กับการประสิทธิผลของบุคคลและกลุ่มนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับการปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การ งานที่องค์การทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานขององค์การ นอกจากนี้ Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1979, 27) ได้ทำการศึกษา และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ดังนี้ (1) ความสามารถในการผลิตขององค์การ (2) ประสิทธิภาพ (3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์การ (4) ความสามารถในการปรับตัวขององค์การ และ (5) การพัฒนาและการอยู่รอด ส่วน Hall (2002:7) กล่าวถึงการที่องค์การจะมีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องทำการจัดวางองค์การใหม่ โดยพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ คือ ทิศทางของกลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้นขององค์การ วิสัยทัศน์ ค่านิยม

ความเป็นผู้นำ การเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า กระบวนการภายในขององค์การ และการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึงสิ่งที่องค์การปรารถนา

การดำเนินการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันองค์การ กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. นิยามตัวแปรสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด คำนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกระดับ ของบริษัท สุนทรเมทลอินดัสทรีส์ จำกัดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.957 ซึ่งหมายความว่า ถ้านำแบบสอบถามนี้ไปใช้อีกครั้ง โอกาสที่จะได้ผลเหมือนเดิมเท่ากับ 95.7 เปอร์เซ็นต์

5. นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกระดับของบริษัท สุนทรเมทลอินดัสทรีส์ จำกัด สำหรับการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเนะ (1973: 155) งานวิจัยนี้ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ 400 คน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป จากเอกสารราย งานผลการดำเนินงาน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดและการวิเคราะห์สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

ใช้วิธีการวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่า สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปตารางประกอบความเรียง

ผลการวิจัย

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านพฤติกรรม	4.17	0.478	มาก
ด้านเจตคติ	4.12	0.494	มาก
ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร	4.11	0.534	มาก
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.84	0.571	มาก
ด้านความต้องการพื้นฐาน	3.98	0.536	มาก
ด้านการสนับสนุนการบริหาร	4.43	0.533	มากที่สุด
ด้านสัมพันธภาพ	4.54	0.456	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.17	0.510	มาก

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

จากตาราง 1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสัมพันธภาพ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมาคือ ด้านการ

สนับสนุนการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
การปรับตัว/การยืดหยุ่น	4.60	0.491	มากที่สุด
ความพึงพอใจ	4.54	0.505	มากที่สุด
การพัฒนา	4.55	0.486	มากที่สุด
การบูรณาการ	4.33	0.563	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.50	0.510	มากที่สุด

จากตาราง 2. ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับตัว/การยืดหยุ่น (Adaptability Flexibility) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมา คือ การพัฒนา (Development) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และระดับความคิดเห็น

ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบูรณาการ (Integration) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านพฤติกรรมกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	จำนวน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	
		r_{xy}	p-value
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน			
ด้านพฤติกรรม	400	-0.032	0.519

จากตารางที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ค่า r_{xy} ซึ่งมีค่ามากกว่า r ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ -0.032 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านพฤติกรรม ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและค่า p-value =

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านเจตคติกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	จำนวน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน	
		r_{xy}	p-value
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน			
ด้านเจตคติ	400	-0.008	0.870

จากตารางที่ 4. พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ r_{xy} ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านเจตคติ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและค่า p-value = 0.870 ซึ่งมีค่ามากกว่า

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	จำนวน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	
		r_{xy}	p-value
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน			
ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์	400	-0.017	0.740

จากตารางที่ 5. พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ -0.017 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและค่า p-value = 0.740 ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความก้าวหน้าในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	จำนวน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	
		r_{xy}	p-value
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน			
ด้านความก้าวหน้าในงาน	400	-0.028	0.572

จากตารางที่ 6. ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ -0.028 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความก้าวหน้าในงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและค่า p-value = 0.572 ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความต้องการพื้นฐานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	จำนวน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	
		r_{xy}	p-value
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน			
ด้านความต้องการพื้นฐาน	400	0.137**	0.006

จากตารางที่ 7. พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดไว้ ดังนั้นคือ สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ -0.137 แสดงว่าความผูกพัน ความผูกพันต่อองค์ การของพนักงานด้านความต้องการพื้นฐาน ต้องการพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและค่า p-value =

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านการสนับสนุนการบริหารขององค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	จำนวน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	
		r_{xy}	p-value
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน			
ด้านการสนับสนุนการบริหารขององค์การ	400	0.247**	0.000

ตารางที่ 9. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ สัมพันธ์ภาพกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้าน พนักงาน

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านสัมพันธภาพกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	จำนวน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	
		r_{xy}	p-value
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน			
ด้านสัมพันธภาพ	400	0.616**	0.000

จากตารางที่ 9. ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.616 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านสัมพันธภาพกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากนั้น เป็นเพราะหากจะถามหาความสัมพันธ์ของบุคลากร กับองค์การที่ตนทำงานอยู่นั้น คำตอบที่จะได้รับจากบุคลากรส่วนใหญ่คือ มีความผูกพัน เพราะต้องไปปฏิบัติงานทุกวัน ต้องพบปะ พูดคุยและทำงานประสานกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ดังนั้นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านสัมพันธภาพจึงมีระดับความเห็นมากที่สุด เมื่อต้องปฏิบัติงานความต้องการของพนักงานจึงมุ่งเน้นไปใน ด้านการสนับสนุนการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยในส่วนทางด้านพฤติกรรมด้านเจตคติ และด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์การจะต้องมี เพราะเมื่อเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ

องค์การแล้ว จะได้รับอิทธิพลของค่านิยมดังกล่าว ซึ่งส่งผลให้มีพฤติกรรมเหมือนกับบุคลากรคนอื่นๆ ที่อยู่ในองค์การ ส่วนต้นความต้องการพื้นฐาน และ ด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นสิ่งที่องค์การมอบให้บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน สวัสดิการ ต่างๆ การรับมอบหมายงานที่สำคัญ หรือการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผลวิจัยดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งหมายความว่า ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับกันภายในองค์การ จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ The Gallup Organization (อ้างถึงใน Coffman and Gonzalez-Molina, 2002:273), Baron. (1986: 162-163) และ Mowday, Porter & Steers. (1982: 28-43) ที่กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีด้วยกัน 4 ระดับ ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน, ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร, ด้านความสัมพันธ์, ด้านความก้าวหน้า, ด้านพฤติกรรม, ด้านเจตคติ และ ด้านการปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ขององค์การ

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วย

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

เหตุผลที่ว่าพนักงานมีการปฏิบัติงานที่มีการปรับตัว/การยืดหยุ่นอยู่ตลอดเวลา อาทิเช่น มีความกระตือรือร้นการทำงานด้วยบริการที่ยิ้มแย้มเสมอ มีวิธีในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ การปฏิบัติงานนั้นพนักงานมีความพึงพอใจ (Satisfaction) มีผลงานถูกต้องเรียบร้อยและทันเวลาที่กำหนด ผลงานตรงตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ที่สำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานได้ดี เพราะทั้งองค์กรและพนักงาน ต่างมีการพัฒนา มีการค้นพบวิธีการทำงานให้มีประสิทธิผลมากกว่าเดิม องค์กรของท่านสนับสนุนให้เกิดโครงการใหม่ๆ องค์กรของท่านมีการวิจัยค้นคว้าเพื่อพัฒนาองค์กร และผลิตภัณฑ์ และมีการบูรณาการ มีระบบการจัดการที่เชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียว มีการประเมินคุณภาพของงานอยู่เสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทั้งพนักงานและองค์กรต่างมีการปรับตัว/การยืดหยุ่นอยู่ตลอดเวลา มีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีการบูรณาการ ซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งทำให้องค์การนั้นมีประสิทธิผล ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Campbell (1977 : 36-39) และ Steers (1975 : 546-549) ที่กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน จะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานความยืดหยุ่นในการทำงาน/การปรับตัว มีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีการบูรณาการ

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของ พนักงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการพื้นฐาน ด้านการสนับสนุนการบริหาร และด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน และสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
$$= 2.148 + 0.095(\text{ด้านความต้องการพื้นฐาน}) + 0.066(\text{ด้าน การสนับสนุนการบริหาร}) + 0.494(\text{ด้านสัมพันธภาพ})$$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับกันภายในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นองค์กรควรจะต้องสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น

1. สนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม เพียงพอ

2. ด้านความก้าวหน้า องค์กรต้องสร้างและเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ บริษัท สุนทรเมทัลอินดัสทรีส์ จำกัด เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น ควรจะทำการศึกษา กับองค์กรอื่นๆ ที่ประกอบกิจการในประเภทเดียวกัน ในภาคต่างๆ ของประเทศ เพื่อนำผลการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงแก้ไข การบริหารงานขององค์กรต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2559). *การจัดการทุนมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรุณ รักธรรม. (2525). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

Baron, R. A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston: Allyn and Bacon.

Campbell, R.F. et al. (1977). “On the Nature of Organizational Effectiveness” in *New perspectives on Organizational Effectiveness*. Edited by Paul S. Goodman and Johannes M. Pennings and Associates. San Francisco : Jassay Bass.

Coffman, Curt W. and Gonzalez-Molina, Gabriel. (2002). *Follow This Path: How the World's Greatest Organizations Drive Growth by Unleashing Human Capital*. New York: Warner Book, Inc.

Herbert J., & Arthur w. Sherman. (1976). *Personal Management*. Ohio : South Western Publishing Co.

Greenberg, Jerald. and Baron, Robert A. (1993). *Organizational Behavior*. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Gibson, J. L., Lvacerich, J. M., & Donnelly, J. H. (1979). *Organizations: behavior structure and Process*. Texas: Business.

Gibson, J. L. (2000). *Organizations Behavior* (7th ed.). Boston: Irwin.

Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steer, R.M. (1982). *Employee – Organizational Likage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press

Nahavendi, A. & Malekzadeh, A.R. (1999). *Organizational Behavior: The Person organizational Fit*.

Steers R.M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. Administrative Science Quarterly.

Sheldon Mary. (1971). *Investment and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization*. 143 Administrative Science Quarterly