

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

ความผูกพันองค์การที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัท สุนทรเมทัลอินดัสทรีส์ จำกัด

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

¹ฉวีวรรณ ปุราณิติ, ณัฐธิพล ปุณิธี

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

[282]

วารสารรัชต์ภาคย์ ปีที่ 12 ฉบับที่ 25 มกราคม-เมษายน 2561 TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์

และสังคมศาสตร์

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง : ความผูกพันขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท สุนทรเมทท์อินดัสทรีส์ จำกัด เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันขององค์กร กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท สุนทรเมทท์อินดัสทรีส์ จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือทางสถิติ โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ สถิติการวิเคราะห์การหาค่าประสิทธิสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation) และ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสัมพันธ์ภาพ มีความคิดเห็นอยู่ทุกระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ด้านเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ทุกระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

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

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ

[283]

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

การเมือง สังคม และการพัฒนาของเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญๆ ในองค์กรการ เช่น โครงสร้างขององค์กร การบริหาร การจัดการภายในองค์กร และกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ต้องการความรวดเร็ว มีคุณภาพ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อความอยู่รอดขององค์กร

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีค่ายิ่งต่อองค์กร องค์กรใดที่ทรัพยากรมนุษย์มีศักยภาพสูง และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ องค์กรนั้นจะเจริญเติบโต มีความมั่นคง ทั้งนี้ทุกองค์กร มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จในฐานะผู้นำทางธุรกิจ โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะที่เป็นผู้ที่มีคุณภาพ

ทั้งนี้เพราะองค์กรต้องเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจที่ ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีก็เป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะเพิ่มพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

จึงได้รับความสนใจ และมีความสำคัญเพิ่มขึ้นโดยลำดับ องค์กรต่างๆ พยายามหาวิธีดึงดูดคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งเสริม และพัฒนาความรู้และศักยภาพให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ดูแล เอาใจใส่ให้พนักงานมีความสุขทั้งกายและใจ และอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด เพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ให้กับองค์กรต่อไป (แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์, 2559: 4)

การรักษาพนักงานที่มีศักยภาพขององค์กรนั้น เป็นสิ่งสำคัญในทุกสถานการณ์ โดยเฉพาะในขณะตลาดแรงงานมีการแข่งขันสูง ซึ่งส่งผลให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ผู้นำองค์กรที่ประสบผลสำเร็จพึงตระหนักว่า พนักงานที่มีคุณภาพ เป็นพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์กรนั้น ต้องเป็นผู้ที่ทำงานเพื่อองค์กรด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ

ดังนั้นองค์กรจึงควรปฏิบัติต่อพนักงานที่ทุ่มเท และเสียสละเพื่อองค์กร และไม่คำนึงถึงเพียงภาวะตลาดแรงงานที่มีความต้องการสูงเท่านั้น องค์กรยังต้องให้ความสำคัญกับการรักษาและจูงใจพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์กร โดยมุ่งเน้นไปที่สองประเด็นหลัก ประเด็นแรก คือการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และประเด็นที่สอง คือการพัฒนาาระบบที่สามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อปลูกฝังความผูกพันต่อองค์กรให้มีมากยิ่งขึ้น ซึ่งองค์กร

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

อาจหาวิธีการ หรือทางเลือกอื่นนอกจากผลตอบแทน ในรูปของตัวเงินก็สามารถทำได้ เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การมอบหมายหน้าที่การงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ การฝึกอบรม และการให้คำชื่นชม เพื่อให้สิ่งเหล่านี้ ประสบผลสำเร็จ องค์การต้องสร้างความชัดเจนในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้งผลการประเมินต้องสะท้อนถึงการให้ผลตอบแทน ผลการประเมินต้องสะท้อนถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วย ผู้บริหารองค์การ จำเป็นต้องเข้าใจวิธีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่พนักงานในการทำงานแต่ละชั้น เพื่อที่พนักงานจะได้รู้สึกเป็นผู้รับผิดชอบและได้ตัดสินใจในงานนั้น หากสามารถทำได้ องค์การนั้นก็มาถึงศักยภาพของพนักงานออกมาได้มากที่สุด ซึ่งพนักงานเหล่านี้จะเป็นผู้ที่พร้อมทุ่มเท และเสียสละเพื่อความสำเร็จขององค์การนั้นๆ และผลักดันองค์การให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงกว่าคู่แข่ง

นอกจากนั้นการเพิ่มความเกี่ยวข้องของพนักงาน (employee engagement) หมายถึง ระดับที่พนักงานเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่ในทางที่แท้ เป็นจุดแข็งของงาน ซึ่งระดับของความผูกพันต่อองค์การนั้น พนักงานที่มีระดับความผูกพันกับองค์การสูง จะช่วยทำให้องค์การได้เปรียบในการแข่งขัน และมีการผลิตงานเพิ่มขึ้น การบริการลูกค้าดีขึ้น การขาด การลา การมาสาย การลาออก ลดลง นอกจากนี้ความเกี่ยวข้องกับการเกิดจากพนักงานมีความภาคภูมิใจในนายจ้าง ใน

องค์การ เกิดความพึงพอใจในนายจ้าง ในองค์การ ได้ทำงานที่ท้าทาย และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร (แก้วตา ผู้พัฒน์พงศ์ 2559: 7)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์การ คือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์การ เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับกันภายในขององค์การ จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตของการศึกษา

[285]

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรกับ ประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติ งานของพนักงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัย ประชากร คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกระดับ ของบริษัท สุนทรเมทลอินดัสทรีส์ จำกัด สำหรับการ คำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรการคำนวณของทาคาโ ยามาเนะ (1973: 155) งานวิจัยนี้ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% จะได้กลุ่ม ตัวอย่างที่ 400 คน

3. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันต่อองค์กร

Herbert and Arthur. (1976: 416–417) ได้ กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง พฤติกรรม ของสมาชิกที่รวมเข้ากับเป้าหมายขององค์กร โดยมีการกำหนดกิจกรรมและเสนอแนวทางของการมีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมต่างๆขององค์กร ซึ่งสมาชิก ขององค์กรจะยอมรับเป้าหมายนั้นและพร้อมที่จะ ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร ส่วน Steers (1977: 46) ได้ กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึก ของสมาชิกว่า คือส่วนหนึ่งขององค์กรมีความเต็มใจ ที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กรโดย

ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงออกโดย (1) ต้องการที่จะ คงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (2) เต็มใจที่จะ ท่วมเทในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรและ (3) มีความ เชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายที่องค์กรตั้งขึ้น เช่นเดียวกับ Sheldon (1971: 143) ที่ได้แสดง ความเห็นที่สอดคล้องกัน โดยได้กล่าวว่าความผูกพัน ต่อองค์กรหมายถึงทัศนคติ หรือความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานระหว่างบุคคลกับองค์กร โดยเป็นการ ประเมินองค์การในด้านบวกและ พยายามทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร Greenberg & Baron (1993: 185) ได้กล่าวถึงความหมายของความ ผูกพันในด้านขอบเขตและความสัมพันธ์ไว้ว่า ความ ผูกพันต่อองค์กรหมายถึงขอบเขตของคนแต่ละคนที่ แสดงให้เห็นว่ามีความเกี่ยวพันกับองค์กรเช่นไรและ มีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึก ว่าตนได้เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร มีการยอมรับกันภายในองค์กร จึงมีความ ศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความ พยายามที่มีอยู่ ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และ ต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

โดยแนวโน้มการให้ค่านิยม ความผูกพันต่อ องค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 2 แนวทาง กล่าวคือ(1) เน้น ความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Commitment

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

related Behaviors) อาทิเช่นการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนดเป็นต้นซึ่งถือว่าเป็นความผูกพันแบบเป็นทางการ (Formal Attachment) ที่สามารถมองเห็นได้อย่างเด่นชัด (2) เน้นความผูกพันต่อองค์การ ในมุมมองของทัศนคติ (Attitude) ต่อองค์การ เป้าหมายของแต่ละบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น รวมทั้งปรารถนาที่จะยังคงเป็น สมาชิกขององค์การ เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ

การวัดความผูกพันต่อองค์การตาม

แนวคิดของ The Gallup Organization (2007)

The Gallup Organization ได้ทำการศึกษาลักษณะของมนุษย์ที่จะเป็นตัวขับเคลื่อนทางธุรกิจขององค์การ โดยได้ทำการค้นคว้าข้อมูลทางเศรษฐกิจจำนวนมากและการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานและลูกค้าเพิ่มเติมจากเดิมได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนทางธุรกิจขององค์การ ซึ่งจัดว่าเป็นทฤษฎีการจัดการที่เป็นที่รู้จักกันในรูปของ The Gallup Path หัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกองค์การจะสร้างการเติบโตขยายและกำไรขององค์การ สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุดต้องรู้จักจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์การได้ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้าส่งผลให้องค์การเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน 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) กันอย่างแพร่หลายและมี การนิยามความหมายแตกต่างกัน โดยมีการใช้หลักเกณฑ์มา

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

ประกอบกัน โดยมีผู้ให้ ความหมายหรือคำนิยามต่างๆ กัน ดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของ องค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (integration) การปรับตัวของ องค์การให้สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อม (adaptability) การปรับตัวของ องค์การให้ สอดคล้องกับสังคม (social relevance) และผลผลิตขององค์การ (productivity) (อรุณ รัก ธรรม, 2525: 12)

Steers and other (1977: 55) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือการที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการ แยกแยะ การบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และ Nahavendi and Malekzadeh (1999:352) ได้สรุปความหมายไว้ ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง บุคคล หรือ องค์การ ได้ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ อันหมายถึง ถึง 4 ประการ ดังนี้ (1) คุณภาพของงาน (2) ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ (3) นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ดีจากเดิม (4) ความพึงพอใจของ บุคลากรที่ทำงาน

โดยที่ Gibson (2000: 5) ได้ให้ความหมาย ของคำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) ว่ามาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและ ผล (cause and effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับได้แก่ระดับบุคคลระดับกลุ่มและระดับ องค์การซึ่งในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่ เป็นเหตุ ผลแตกต่างกันดังนี้ (1) ประสิทธิภาพระดับ

บุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการ ปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือ สมาชิกในองค์การที่ทำงาน ตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การซึ่งโดยทั่วไป ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลระดับบุคคล โดยใช้ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการ ขึ้นค่าตอบแทนหรือการให้รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยที่ เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคล (2) ประสิทธิภาพ ระดับกลุ่ม (group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่ม บุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และ ตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิด ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (3) ประสิทธิภาพระดับองค์การ (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมของ ประสิทธิภาพระดับบุคคลและระดับกลุ่มเป็นปัจจัยที่ เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การ

โดยที่ประสิทธิผลขององค์การทั้ง 3 ระดับมี ความสัมพันธ์กัน ซึ่งประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับ ประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่มนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับ ปัจจัยอื่นอีกหลายประการ เช่น ชนิดขององค์การ งานที่ องค์การทำ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานของ องค์การ นอกจากนี้ Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1979, 27) ได้ทำการศึกษา และกำหนดเกณฑ์ในการ ประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ดังนี้ (1) ความสามารถในการผลิตขององค์การ (2) ประสิทธิภาพ (3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานขององค์การ (4) ความสามารถในการ ปรับตัวขององค์การ และ (5) การพัฒนาและการอยู่รอด ส่วน Hall (2002:7) กล่าวถึงการที่องค์การจะมี

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

ประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นต้องทำการจัดวางองค์การใหม่ โดยพิจารณาถึงประเด็นที่สำคัญ คือ ทิศทางของกลยุทธ์หรือจุดมุ่งเน้นขององค์การ วิสัยทัศน์ ค่านิยมความเป็นผู้นำการเข้าใจถึงความต้องการของลูกค้า กระบวนการภายในขององค์การ และการตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุถึงสิ่งที่องค์การปรารถนา

การดำเนินการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันขององค์การ กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. นิยามตัวแปรสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด คำนึงความเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกๆระดับ ของบริษัท สุนทรเมทัลอินดัสทรีส์ 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 พนักงานที่ปฏิบัติงานในทุกๆระดับของบริษัท สุนทรเมทัลอินดัสทรีส์ 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

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

1. สถิติเชิงพรรณนา Descriptive Statistic) เพื่อ (Pearson’s Product Moment Correlation) และสถิติการอธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่า สถิติพื้นฐาน ได้แก่ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูป ตารางประกอบความเรียง

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

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

สนับสนุนการบริหาร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

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

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านพฤติกรรมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	จำนวน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	
		r_{xy}	p-value
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน			
ด้านพฤติกรรม	400	-0.032	0.519

[291]

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

จากตารางที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ค่า 0.519 ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ -0.032 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและค่า $p\text{-value} =$

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านพฤติกรรมไม่มี ความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงาน ที่ระดับนัย สำคัญ 0.01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านเจตคติกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

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

จากตารางที่ 4. พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ -0.008 แสดงว่าความผูกพัน ต่อองค์ การของพนักงานด้านเจตคติกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทาง ตรงกันข้ามและค่า $p\text{-value} = 0.870$ ซึ่งมีค่ามากกว่า

α ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานด้านเจตคติไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัย สำคัญ 0.01

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านการปกป้อง ชื่อเสียงและภาพลักษณ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	จำนวน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	
		r_{xy}	p-value
ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน			

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

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 มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

และค่า p -value = 0.572 ซึ่งมีค่ามากกว่า α ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความก้าวหน้าในงานไม่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความต้องการพื้นฐานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตัวแปร	จำนวน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
--------	-------	-----------------------------------

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

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

จากตารางที่ 7. พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ 0.006 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดไว้ ดังนั้นคือ สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ - 0.137 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความต้องการพื้นฐานมีความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านความต้องการพื้นฐานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและค่า p-value =

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านการสนับสนุนการบริหารขององค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

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

ตารางที่ 9. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ สัมพันธ์ภาพกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้าน พนักงาน

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านสัมพันธภาพกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

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

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

จากตารางที่ 9. ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.616 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านสัมพันธ์ภาพกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและค่า p -value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดไว้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านสัมพันธ์ภาพมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากนั้น เป็นเพราะหากจะถามหาความสัมพันธ์ของบุคลากร กับองค์กรที่ตนทำงานอยู่นั้น คำตอบที่จะได้รับจากบุคลากรส่วนใหญ่คือ มีความผูกพัน เพราะต้องไปปฏิบัติงานทุกวัน ต้องพบปะ พูดคุยและทำงานประสานกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ดังนั้นระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านสัมพันธ์ภาพ จึงมีระดับความเห็นมากที่สุด เมื่อต้องปฏิบัติงาน ความต้องการของพนักงานจึงมุ่งเน้นไปใน ด้านการสนับสนุนการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยในส่วนของด้านพฤติกรรม

ด้านเจตคติ และด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องมี เพราะเมื่อเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว จะได้รับอิทธิพลของค่านิยมดังกล่าว ซึ่งส่งผลให้มีพฤติกรรมเหมือนกับบุคลากรคนอื่น ๆ ที่อยู่ในองค์กร ส่วนต้นความต้องการพื้นฐาน และ ด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นสิ่งที่องค์กรมอบให้บุคลากร ไม่ว่าจะเงินเดือน สวัสดิการ ต่างๆ การรับมอบหมายงานที่สำคัญ หรือการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผลวิจัยดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งหมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับกันภายในองค์กร จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ The Gallup Organization (อ้างถึงใน Coffman and Gonzalez-Molina, 2002:273), Baron. (1986: 162-163) และ Mowday, Porter & Steers. (1982: 28-43) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีด้วยกัน 4 ระดับ ได้แก่ ด้านความต้องการพื้นฐาน , ด้านการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร, ด้านความสัมพันธ์, ด้านความก้าวหน้า, ด้านพฤติกรรม , ด้านเจตคติ และ ด้านการปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์องค์กร

[295]

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ของพนักงาน

จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยเหตุผลที่ว่าพนักงานมีการปฏิบัติงานที่มีการปรับตัว/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

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความ ผูกพันต่อองค์กรกับ ประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงานของ 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 เป็นทัศนคติหรือ

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีการยอมรับกันภายในองค์การ จึงมีความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดี และตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นองค์การควรจะต้องสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น

1. สนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม เพียงพอ
2. ด้านความก้าวหน้า องค์การต้องสร้างและเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ บริษัท สุนทรเมทัลอินดัสทรีส์ จำกัด เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น ควรจะทำการศึกษา กับองค์การอื่นๆ ที่ประกอบกิจการในประเภทเดียวกัน ในภาคต่างๆ ของประเทศ เพื่อนำผลการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุงแก้ไข การบริหารงานขององค์การต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. (2559). *การจัดการทุนมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรุณ รัทธธรรม. (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, Jerard. and Baron, Robert A. (1993). *Organizational Behavior*. (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

“ความรู้มีรากฐานมาจากจิตสำนึก”

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