

# ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน

## บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน)\*

### Factors Influencing Organizational Commitment among Employees of Saha Pathanapibul Public Company Limited

ศุภโชค อุนบุรณวรรณ

Suppachok Ounburanawan

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University, Thailand.

E-mail: fook\_17533@hotmail.com

Received March 14, 2021; Revised April 21, 2021; Accepted May 28, 2021

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัยในรูปแบบของแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 170 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการทดสอบสมมติฐาน จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 4 ด้าน พยากรณ์ พบว่า ความเต็มใจในการทำงาน (Sig 0.016) และ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม (Sig 0.963) ที่ไม่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานได้ ส่วนความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.686 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 75.4 ( $R^2=0.754$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ เท่ากับ 0.179

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ; พนักงาน; บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน)

---

\* ปรับปรุงจากการประชุมวิชาการ MCU.RK. 2019.

## Abstract

The objective of this research was to study the relationship between organizational commitment and the work performance among employees of Saha Pathanapibul Public Company Limited. A questionnaire was used as a research instrument to collect data. The population of this study was 170 employees at the operational level of Saha Pathanapibul Public Company Limited, Head Office. Most of the respondents were female, 20-30 years old, single person, graduated with a bachelor's degree, and had less than 5 years of working experience. Data were analyzed using Pearson's Product Moment Correlation and Multiple Regression Analysis at the statistical significance level of 0.05. By considering regression coefficients of predictor variables, the results of hypothesis testing indicated that of four organizational commitment factors, the willingness to work (Sig= 0.016) and confidence and acceptance of goals and values (Sig =0.963) could not predict work performance. In contrast, the desire to maintain membership and organizational citizen could predict work performance with a statistical significance level of .05.

In conclusion, organizational commitment influenced work performance with a multiple correlation coefficient of 0.686 and this factor could predict 75.4% of the variation in work performance ( $R^2 = 0.754$ ) with a statistical significance level of .05 with the standard error of estimate of 0.179.

**Keywords:** Factors Influencing Organizational Commitment; Employees; Saha Pathanapibul Public Company Limited

## บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในสภาวะผันผวน มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการเมือง รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์การต่างๆต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย กลยุทธ์ รวมไปถึงโครงสร้างองค์การ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งการปรับเปลี่ยนดังกล่าวย่อมส่งผลโดยตรงต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ที่ต้องมีการปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและการบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งในบางครั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็ส่งผลในด้านบวกและด้านลบ โดยที่ผลที่มีต่อองค์การในด้านบวก คือ องค์การมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน แต่ในบางครั้งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก็อาจจะส่งผลกระทบในด้านลบต่อองค์การ คือ บุคลากรทำงานโดยไม่ได้มีความผูกพันต่อองค์การ ความพอใจในการทำงานลดน้อยลง ซึ่งหากมีโอกาสที่ดีกว่า บุคลากรก็อาจจะลาออกเพื่อไปทำงานใหม่ ที่มีโอกาสก้าวหน้าในด้านการงาน เงินเดือน สวัสดิการ รวมไปถึง สังคมการทำงานที่ดีกว่า เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์การ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในองค์การใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อ องค์การสูง องค์การนั้นก็จะมีบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น เพราะบุคลากรจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ก่อให้เกิดความทุ่มเท ความพยายาม เพื่อให้องค์การไปสู่ความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความรู้สึกที่จะรักษาสถานะของบุคลากรในองค์การไว้ ไม่คิดลาออกหรือโยกย้ายไป

ที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กรผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ว่ามีแนวโน้มอย่างไร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ว่ามีความสัมพันธ์ต่อกันหรือไม่ อย่างไร

### สมมติฐานการวิจัย

1. ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)
2. ความเต็มใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)
3. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)
4. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันในองค์กร ที่ส่งผลต่อโดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาตัวแปรที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยมีเครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 170 คน จากจำนวนพนักงานระดับ ปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ทั้งหมด โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขอบเขตระยะเวลาดำเนินการในช่วง กุมภาพันธ์-เมษายน 2562 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความคิดเห็น ที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันในองค์กร ตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 1.สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2.สถิติเชิงอนุมาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson (Pearson's Product

Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการทดสอบสมมติฐานความผูกพันในองค์กร ได้แก่ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ความเต็มใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3.นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบเรียงความ

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

| ความผูกพันในองค์กร                      | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับความคิดเห็น |
|-----------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1.ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ      | 4.16      | .08  | มาก              |
| 2.ความเต็มใจในการทำงาน                  | 4.14      | .115 | มาก              |
| 3.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร      | 4.17      | .091 | มาก              |
| 4.ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม | 4.16      | .062 | มาก              |
| รวม                                     | 4.15      | .012 | มาก              |

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ และ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 เท่ากัน และ ความเต็มใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒน์พิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

| ประสิทธิภาพในการทำงาน             | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับความคิดเห็น |
|-----------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1.คุณภาพและความถูกต้องของงาน      | 4.20      | .094 | มาก              |
| 2.ปริมาณงานที่ได้                 | 4.21      | .074 | มาก              |
| 3.เวลาในการทำงาน                  | 4.16      | .123 | มาก              |
| 4.การได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น | 4.17      | .090 | มาก              |
| 5.การทำงานร่วมกับผู้อื่น          | 4.26      | .060 | มาก              |
| รวม                               | 4.20      | .039 | มาก              |

จากตาราง พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มากที่สุด ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.26 รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานที่ได้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 ด้านคุณภาพและความถูกต้องของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.20 ด้านการได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.17 และ ด้านเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน

| ความผูกพันต่อองค์กร                           | ประสิทธิภาพในการทำงาน |                 |                   |                |
|-----------------------------------------------|-----------------------|-----------------|-------------------|----------------|
|                                               | Pearson Correlation   | Sig. (2-tailed) | ระดับความสัมพันธ์ | ทิศทาง         |
| ความผูกพันต่อองค์กร                           |                       |                 |                   |                |
| 1.ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ            | .852 <sup>**</sup>    | .000            | สูง               | ทิศทางเดียวกัน |
| 2.ความเต็มใจในการทำงาน                        | .670 <sup>**</sup>    | .000            | ค่อนข้างสูง       | ทิศทางเดียวกัน |
| 3.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร            | .789 <sup>**</sup>    | .000            | ค่อนข้างสูง       | ทิศทางเดียวกัน |
| 4.ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม | .709 <sup>**</sup>    | .000            | ค่อนข้างสูง       | ทิศทางเดียวกัน |

<sup>\*\*</sup>มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 3 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) มีค่า sig เท่ากับ.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .852 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ ถ้าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพที่ดี จะมีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)ในระดับสูง

2.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) มีค่า sig เท่ากับ.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท

สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดนมี่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .670 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานที่ดี จะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)ในระดับค่อนข้างสูง

3.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) มีค่า sig เท่ากับ.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดนมี่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .789 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ดี จะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)ในระดับค่อนข้างสูง

4.ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน มีค่า sig เท่ากับ.000 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .709 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือ ถ้าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม จะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในระดับค่อนข้างสูง

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ความเต็มใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม สามารถส่งผลกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)

| ตัวแปรพยากรณ์                                                                                   | b     | SE b | Beta  | t     | Sig. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|-------|-------|------|
| 1.ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ                                                              | .503  | .085 | .533  | 5.905 | .000 |
| 2.ความเต็มใจในการทำงาน                                                                          | .127  | .052 | .136  | 2.445 | .016 |
| 3.ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร                                                              | .218  | .059 | .268  | 3.715 | .000 |
| 4.ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม                                                   | -.003 | .064 | -.003 | -.047 | .963 |
| ค่าคงที่ = .686                                                                                 |       |      |       |       |      |
| R = .869      R <sup>2</sup> = .754      R <sup>2</sup> adj = .748      F = 126.709      p=.000 |       |      |       |       |      |

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พบว่ามีตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ด้านความเต็มใจในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถรวมพยากรณ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยสามารถรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 74.8 ( $R^2_{adj} = .748$ ) และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .869

เมื่อนำตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน มาเขียนเป็นสมการวิเคราะห์พหุคูณในรูปของคะแนนดิบได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการทำงาน =  $.686 + 5.905$  (ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ) +  $2.445$  (ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงาน) +  $3.715$  (ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร)

### สรุปผลการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 170 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือการวิจัยในรูปแบบของแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยพิจารณาเนื้อหาขอบเขตวัตถุประสงค์และสมมติฐาน

ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี สถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี

#### การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากผลการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานใหญ่ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17$ ) รองลงมาคือ ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ และ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ ) เท่ากัน และ ความเต็มใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.14$ ) ตามลำดับ

#### การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

จากผลการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มากที่สุด ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.26$ ) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงานที่ได้ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.21$ ) ด้านคุณภาพและความถูกต้องของงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.20$ ) ด้านการได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.17$ ) และ ด้านเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.16$ ) ตามลำดับ

### การทดสอบสมมติฐาน

1. ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ความเต็มใจในการทำงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้าน พยากรณ์ พบว่า ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม (Sig 0.963) ที่ไม่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการทำงานได้ ส่วนความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ความ

เต็มใจในการทำงาน และ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.686 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 75.4 ( $R^2=0.754$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ เท่ากับ 0.179

### การอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ” สามารถอภิปรายผลโดยแยกประเด็นได้ดังต่อไปนี้

**ความผูกพันในองค์การ** สรุปว่า พนักงานให้ระดับความผูกพันในองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับมากเช่นกัน

**ประสิทธิภาพในการทำงาน** สรุปว่า พนักงานให้ระดับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำตอบจากคำถามการวิจัยที่ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานหรือไม่อย่างไร มีอะไรบ้าง ได้ดังนี้

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) โดยมีปัจจัยความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ความเต็มใจในการทำงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของพนักงาน บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยคือ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยม และความเต็มใจในการทำงาน ที่สามารถส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นได้

ในส่วนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยพบว่า มีแนวโน้มที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยคือ คุณภาพและความถูกต้องของงาน ปริมาณงานที่ได้ เวลาในการทำงาน การได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่น และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ที่ส่งผลให้แนวโน้มของประสิทธิภาพในการทำงานมีแนวโน้มสูงขึ้น และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน พบว่าความผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ด้านความเต็มใจในการทำงาน และด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ส่วนปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ไม่สามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาพัฒนาความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้



1.พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว จะเห็นได้ว่า ด้านความเต็มใจในการทำงาน นั้นไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้น บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิธีการทำงาน สิ่งแวดล้อมต่างๆในการทำงานและกระบวนการในการทำงาน เพื่อหาจุดอ่อนแล้วนำมาพัฒนา เพื่อให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการทำงาน ไม่ได้ถูกบริษัทมองข้ามหรือละเลยกับปัญหาของพนักงาน ซึ่งน่าจะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่จะสูงขึ้นตามอย่างแน่นอน

2.พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (มหาชน) อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว จะเห็นได้ว่า ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม นั้นไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้น บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสสอบถามข้อสงสัยต่างๆเกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยม รวมทั้งการอธิบายให้พนักงานได้รู้ถึงเป้าหมายและค่านิยมของบริษัทที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ เชื่อมโยง จนนำไปสู่การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท และนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริษัทได้เดินไปในทิศทางเดียวกัน จนนำไปสู่เป้าหมายของบริษัทได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ จำนวน 170 คน และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานทั่วประเทศ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานและเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจที่ต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการทำงาน ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาและในการทำวิจัยในอนาคต

### เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ มั่งนุ้ย.(2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานปฏิบัติงานสาขาในเขตกรุงเทพมหานคร(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด(ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชลวานา อะธานี. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงงานแยก ก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)(สารนิพนธ์คณะทรัพยากรมนุษย์)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ตรีชา แซ่จิ่ง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนรัฐ นาทอง.(2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5(การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี.(2552). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสรรพากรภาค 5(วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิฑูร อมรวิทวัส. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลด้าน แรงงานสัมพันธ์ของภาคอุตสาหกรรมและบริการจังหวัดนครราชสีมา(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่(การศึกษาเฉพาะบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์. (2550). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.