

**บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B**

**Organizational Climate and Organizational Commitment Affect on Performance
Efficiency: A case study of Securities Company A and Securities Company B**

อริศษา กลอยพรมราช* และเสาวลักษณ์ จิตต์น้อย²

Aritsa Kloypromarach and Saowaluk Jitnom

Received : October 8, 2019 Revised : October 22, 2019 Accepted : December 17, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A 2) ศึกษาบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ B โดยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 375 คน ได้แก่ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A จำนวน 195 คน และพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ B จำนวน 180 คน ที่มีอายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกขององค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความเต็มใจเพื่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกขององค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ B อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา

* Business Administration, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Isan.

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา

² Assistant Professor, Management Department, Faculty of Business Administration,
Rajamangala University of Technology Isan

Abstract

This purpose of this study was to 1. Organizational climate and organizational commitment that positive effecting of performance efficiency to the employees in securities A. 2. Organizational climate and organizational commitment that positive effecting of performance efficiency to the employees in securities B. The sample 375 employees in securities A 195 and employees in securities B 180 who had working period of 3 years and over. A questionnaire was used as a research tool. Inferential statistics was used in hypotheses testing by multiple regression analysis. The research results indicated that 1. The strong desire to remain a member of the organizational effect to performance efficiency of employees at securities A with statistical significant at 0.01, and willingness in dedicating their efforts to work for the organization effect to performance efficiency of employees at securities A with statistical significant at 0.05. 2. The strong desire to remain a member of the organizational effect to performance efficiency of employees at securities B with statistical significant at 0.01, and organizational goals and values effect to performance efficiency of employees at securities B with statistical significant at 0.05.

Keyword: Organizational Climate, Organizational Commitment, Performance Efficiency

1. บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองนั้น ย่อมก่อให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาตามลักษณะแห่งปัจจัยในแต่ละด้าน สำหรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ นับได้ว่ามีความสำคัญยิ่งในสภาพการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงขึ้นทุกขณะ (จารุวัฒน์ ต่ายเทศ, 2554) การลงทุนซื้อ-ขายหลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีความนิยมมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นทางเลือกหนึ่งของนักลงทุนที่สามารถให้ผลตอบแทนสูง (ดวงกมล วงศ์สายตา, 2557) และในปัจจุบันการประกอบธุรกิจทางด้านนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ล้วนแล้วแต่มีการแข่งขันที่สูง จากการมีนักลงทุนจำนวนมากและอัตราค่าธรรมเนียมนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ที่ต่ำลง (อิทธิเชษฐ วงษ์สวัสดิ์, 2553) ดังนั้นจากภาวะการแข่งขันทางธุรกิจจึงไม่แปลกที่บริษัทหลักทรัพย์ในหลาย ๆ แห่งจะหันมาพัฒนาองค์กรและให้ความสนใจกับทรัพยากรบุคคลมากที่สุด บริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B เป็นบริษัทที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์ให้กับนักลงทุนทั้งในและต่างประเทศ ตัวแทนซื้อขายสัญญาซื้อขายล่วงหน้า ตราสารหนี้และตราสารทุน แต่มีความแตกต่างกันในส่วนผู้ถือหุ้นใหญ่ มูลค่าทุนจดทะเบียน เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจะต้องบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและจะต้องหาเทคนิคและทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพราะผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจึงจะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กร

บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรภายในองค์กร เนื่องจากบุคลากรจะปฏิบัติงานภายใต้โครงสร้างและกฎระเบียบขององค์กร รวมถึงการควบคุมของผู้บังคับบัญชา (วรเดช เพลิดพริ้ง, 2556: 3) จึงจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์กรจะมีอิทธิพลและมีแรงกดดันที่สำคัญต่อพฤติกรรมใน

การปฏิบัติงานและมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ เมื่อบรรยากาศองค์กรมีความผิดปกติ หรือเป็นไปได้ในทิศทางที่ไม่ดีบุคลากรในองค์กรก็จะไม่อยากทำงาน มีความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยหรือเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งอาจจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรลดน้อยลง (Stringer, 2002)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นสภาวะจิตใจหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งบุคคลได้เข้าไปร่วมกิจกรรมหรือได้เข้าไปปฏิบัติงาน โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและระเบียบปฏิบัติ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ต้องการคงอยู่ในองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ความห่วงใยอนาคตขององค์กร ปกป้องชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์กร (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550: 279) นอกจากนี้ความผูกพันในองค์กรยังเป็นการคาดหวังในการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรและบุคลากรนั่นคือ เมื่อองค์กรมีความผูกพันที่จะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร บุคลากรก็มีความผูกพันต่อการทำงานให้องค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งการแลกเปลี่ยนในการจ้างงาน เป็นการที่บุคคลรู้สึกผูกพันตนเองเข้ากับองค์กรเพื่อให้ได้รับการตอบสนองบางอย่างจากองค์กรกลับคืนมา โดยที่บุคคลเข้าทำงานในองค์กรพร้อมด้วยทักษะ ความสามารถ ความต้องการ เพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลหากบุคลากรรับรู้ว่าองค์กรตอบสนองความต้องการของตนได้ไม่เพียงพอความผูกพันที่มีในองค์กรก็จะน้อยลง (Steer, 1977: 470)

ปัจจุบันพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ ยังมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและการแข่งขันที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งเรื่องของคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ (Peterson and Plowman, 1989)

ดังนั้น จากปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงได้สนใจบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์ A และ บริษัทหลักทรัพย์ B โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A 2. บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ B เพื่อนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในองค์กร

2. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐานของการวิจัย

2.1 บรรยากาศองค์กร (Organization Climate)

บรรยากาศองค์กร คือ การรับรู้ลักษณะขององค์กรประกอบด้วยส่วนผสมของบรรทัดฐาน ค่านิยม ความคาดหวัง นโยบาย และขั้นตอนการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานและยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลและหน่วยงาน (Kelly, 1980: 248) ประกอบด้วย

2.1.1 โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับองค์ประกอบของงาน อันเกิดจาก โครงสร้างขององค์กร ความชัดเจนของการแบ่งงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับ

2.1.2 ความเป็นอิสระ (Freedom) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเป็นอิสระในการแสดงออกความคิดเห็น โดยไม่มีผลต่อชีวิตการทำงานในทางลบ

2.1.3 รางวัลตอบแทน (Reward) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับรางวัลตอบแทนจากการทำงานของตนที่ได้รับตามเป้าหมายขององค์กร มีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถและผลงาน เช่น จ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น เป็นต้น

2.1.4 ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับมิตรภาพที่ดีภายในองค์กร การได้รับการยอมรับความอบอุ่น และความสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

2.1.5 การยอมรับความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความแตกต่างทางความคิดเห็นของสมาชิกในองค์กร การที่หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานยินยอรับฟัง และยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป การเผชิญหน้า ตกลงแก้ไขเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น

2.1.6 การเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Organization Change) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายหลังการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้กับองค์กร ตลอดจนความรู้สึกที่มีต่อความสามารถในการยืดหยุ่นขององค์กร เพื่อรองรับวิทยาการจัดการสมัยใหม่

2.2 ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment)

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่นโดยความรู้สึกที่ดีเป็นเจตคติที่แสดง (Mowday, Porter and Steers, 1982: 27) ประกอบด้วย

2.2.1 ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Organizational Goals and Values Desire) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรและมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ เติบโตที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร (Willingness to Put Full Effort in Working) หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยดำรงให้องค์กรประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้า

2.2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร (To be organizational member) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใดเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

2.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และการเพิ่มคุณภาพของการมีประสิทธิผล (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) และในการดำเนินงานทางธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและลดต้นทุนน้อยที่สุด (Peterson and Plowman ,1989: 325)

2.3.1 คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2.3.2 ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

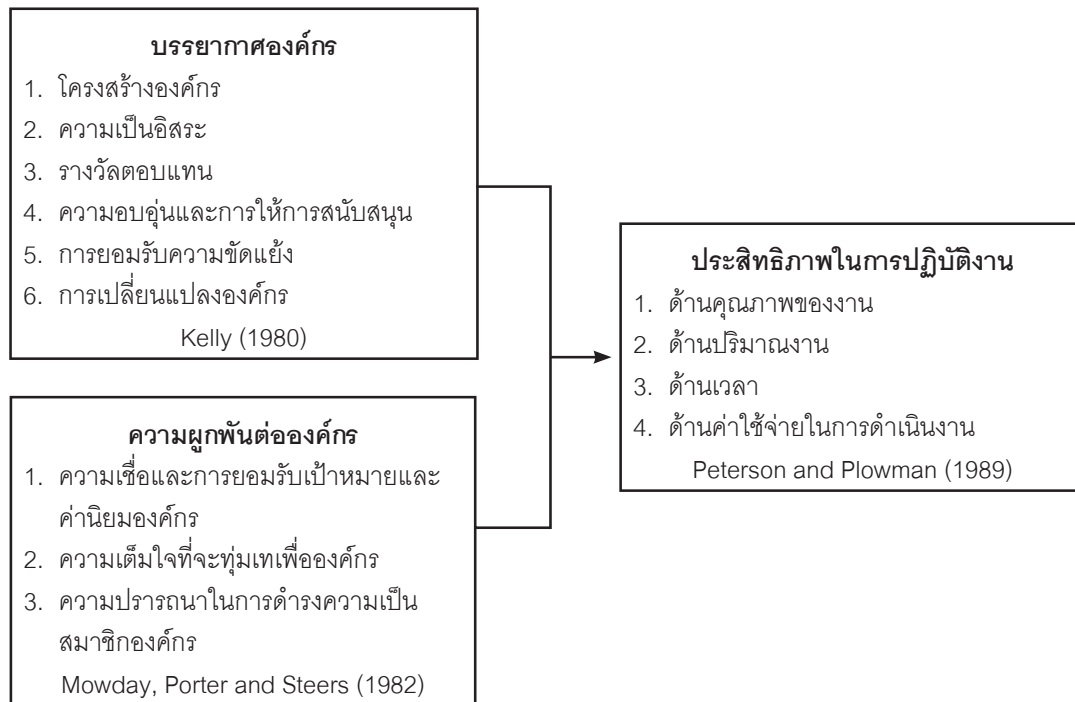
2.3.3 เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

2.3.4 ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงินคนวัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

บรรยากาศองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (ลำไพ พรมชัย, 2562) พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับความขัดแย้ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และการให้รางวัลและการลงโทษ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สอดคล้องกับ (เบญจวรรณ ศฤงคาร, 2561) พบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานด้านคามรับผิดชอบ และด้านความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ (กิตติพัฒน์ ต้นตูลุสุฤกษ์, 2553) พบว่า มิติความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง สำหรับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ทั้ง 3 มิติ อยู่ในระดับมาก พบว่า มิติกระบวนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด รองลงมาคือ มิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ส่วนมิติผลการผลิตหรือผลลัพธ์มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วริศนันท์ ศรีเอกบุญรอด, 2561) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลโดยรวมต่อประสิทธิภาพขององค์กร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจากผลการวิจัยทำให้เห็นว่าทุกตัวแปรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จึงแสดงให้เห็นว่าทุกตัวแปรมีความสำคัญต่อการส่งเสริมหรือพัฒนางานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับ (ธนพล แสงจันทร์, 2556) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแก่พนักงานย่อมก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีระหว่างพนักงานและองค์กร รวมทั้งยังก่อให้เกิดการบูรณาการประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเสนอแนะว่าควรศึกษาโดยนำกรอบแนวคิดไปศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรที่มีบริบทต่างกัน เช่น องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน หรือองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกัน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ได้ถูกกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B จากวัตถุประสงค์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปกรอบแนวคิด และสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

ภาพประกอบ



ที่มา: แนวคิดบรรยากาศองค์กร บุรณาการแนวคิดของ Kelly (1980)

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร บุรณาการแนวคิดของ Mowday, Porter and Steers (1989)

แนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุรณาการแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989)

สมมติฐานในการวิจัย

1. บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ A
2. บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทหลักทรัพย์ B

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 กระบวนการและวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A ทั้งหมด 14 สาขา จำนวนพนักงาน 305 คน พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ B ทั้งหมด 15 สาขา จำนวนพนักงาน 350 คน กลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B ที่มีอายุงานตั้งแต่ 3 ปี ขึ้นไป ซึ่งมาจากการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ใช้สูตรการคำนวณกรณีศึกษาค่าเฉลี่ยประชากร (คณิต ไข่มุกด์, 2546: 185-187) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 สามารถคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจาก บริษัทหลักทรัพย์ A จำนวน 170 คน และ บริษัทหลักทรัพย์ B จำนวน 183 คน จำนวน 353 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 400 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่าง อาศัยความน่าจะเป็นสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยกำหนดโควตา (Quota Sampling) บริษัทหลักทรัพย์ A จำนวน 200 คน และ บริษัทหลักทรัพย์ B จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยัง บริษัทหลักทรัพย์ A จำนวน 200 ชุด ได้คืนกลับมา 195 ชุด อัตราการตอบกลับ (Response Rate) 97.5% และบริษัทหลักทรัพย์ B จำนวน 200 ชุด ได้คืนกลับมา 180 ชุด อัตราการตอบกลับ (Response Rate) 90% รวมแบบสอบถามทั้งสองบริษัทได้จำนวน 375 ชุด อัตราการตอบกลับ (Response Rate) 93.57% โดยอัตราการตอบต้องไม่น้อยกว่า 20% จึงจะถือว่ายอมรับได้ (Aaker, Kumar and day, 2001)

3.2 การวัดคุณภาพลักษณะของตัวแปร

ในการศึกษานี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสารต่าง ๆ ซึ่งแบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำถามแบบเลือกคำตอบ (Choice) และแบบให้คะแนน (Rating scale) โดยแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบหลายตัวเลือก ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2550: 280)

ส่วนที่ 2 บรรยายการองค์กร ปรับปรุงตามแนวคิดของ (Kelly ,1980) มาเป็นต้นแบบสำหรับพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยปรับปรุงให้เข้ากับองค์กร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่าเกี่ยวกับบรรยายการองค์กรจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 4 ข้อ 2) ด้านความเป็นอิสระ จำนวน 3 ข้อ 3) ด้านรางวัลตอบแทน 4 ข้อ 4) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน จำนวน 4 ข้อ 5) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง จำนวน 5 ข้อ 6) ด้านการเปลี่ยนแปลงในองค์กร 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรปรับปรุงตามแนวคิดของ (Mowday, Porter and Steers, 1982) มาเป็นต้นแบบสำหรับพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยปรับปรุงให้เข้ากับองค์กร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่าเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ในการเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปรับปรุงตามแนวคิดของ (Peterson and Plowman, 1989) มาเป็นต้นแบบสำหรับพัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้โดยปรับปรุงให้เข้ากับองค์กร โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรฐานค่าเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ 3) ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จำนวน 4 ข้อ

3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน โดยมีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าสอดคล้องในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 จึงถือว่าสอดคล้องในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทุกข้อ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 50)

นอกจากนี้ได้นำแบบสอบถามทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เกณฑ์การยอมรับงานวิจัยเชิงสำรวจควรมีค่า α 0.7 ขึ้นไป (Hair, et. al, 2006) ซึ่งการทดสอบครั้งนี้ อยู่ระหว่าง 0.814 - 0.994

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ บรรยาการสององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน A และพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ B

4. ผลลัพธ์การวิจัยและการอภิปรายผล

เพศของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 61.33 อายุของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุ 36 - 40 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 36.53 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปริญญาตรี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 รายได้ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ที่ 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ที่ 1 - 5 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20

บรรยาการสององค์กร ของกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($= 4.40$, S.D. = 0.64), ความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($= 4.48$, S.D. = 0.60), และ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่างโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($= 4.45$, S.D. = 0.72)

ตาราง 1 ข้อตกลงเบื้องต้น ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตัวแปรบรรยาการสององค์กร ตัวแปรความผูกพันต่อ องค์กรและตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B

v	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	X _{1.6}	X _{2.1}	X _{2.2}	X _{2.3}	Y	VIF
X _{1.1}	1										2.208
X _{1.2}	.683**	1									2.235
X _{1.3}	.587**	.631**	1								2.690
X _{1.4}	.522**	.513**	.702**	1							2.422
X _{1.5}	.400**	.367**	.496**	.597**	1						1.943
X _{1.6}	.366**	.416**	.538**	.495**	.489**	1					1.743
X _{2.1}	.375**	.308**	.374**	.352**	.347**	.404**	1				1.658
X _{2.2}	.437**	.359**	.404**	.376**	.335**	.379**	.630**	1			1.811
X _{2.3}	.330**	.271**	.279**	.299**	.335**	.307**	.441**	.513**	1		2.001
Y	.361**	.284**	.343**	.298**	.328**	.326**	.474**	.482**	.483**	1	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 พบว่า ระหว่างตัวแปรอิสระ บรรยาการสององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ ในทิศทางบวกอยู่ระหว่าง 0.271 – 0.702 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาความสับสนกันเอง

ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multi Collinearity) ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบด้วยค่า VIF พบว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ อยู่ระหว่าง 1.658 – 2.690 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง และความสัมพันธ์ของตัวแปรบรรยากาศองค์กร (X_1), ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร (X_2) และตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Y) อยู่ระหว่าง 0.284 – 0.483 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550: 325-326)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	B	S.D.	β	T	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	0.724	0.299		2.417	0.017
บรรยากาศองค์กร					
- โครงสร้างองค์กร (X_{11})	0.172	0.082	0.169	2.101	0.307
- ความเป็นอิสระ (X_{12})	-0.058	0.071	-0.068	-0.814	0.417
- รางวัลตอบแทน (X_{13})	0.136	0.077	0.164	1.760	0.080
- ความอบอุ่นและการสนับสนุน (X_{14})	-0.061	0.071	-0.074	-0.860	0.391
- การยอมรับความขัดแย้ง (X_{15})	0.078	0.064	0.093	1.231	0.220
- การเปลี่ยนแปลงองค์กร (X_{16})	-0.012	0.059	-0.014	-0.199	0.842
ความผูกพันต่อองค์กร					
- ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (X_{21})	0.122	0.102	0.120	1.193	0.234
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร (X_{22})	0.220	0.097	0.229	2.266	0.025*
- ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกขององค์กร (X_{23})	0.242	0.058	0.284	4.154	0.000**
$R^2 = 0.516$ AdjR ² = 0.493					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปร เพื่อทดสอบสมมติฐาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร
ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ B

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	B	S.D.	β	T	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.513	0.376		4.024	0.000
บรรยากาศองค์กร					
- โครงสร้างองค์กร ($X_{1.1}$)	0.022	0.087	0.023	0.249	0.804
- ความเป็นอิสระ ($X_{1.2}$)	-0.020	0.073	-0.025	-0.276	0.783
- รางวัลตอบแทน ($X_{1.3}$)	0.052	0.087	0.062	0.603	0.547
- ความอบอุ่นและการสนับสนุน ($X_{1.4}$)	-0.021	0.096	-0.022	-0.224	0.823
- การยอมรับความขัดแย้ง ($X_{1.5}$)	0.049	0.060	0.066	0.808	0.420
- การเปลี่ยนแปลงองค์กร ($X_{1.6}$)	0.055	0.069	0.063	0.794	0.428
ความผูกพันต่อองค์กร					
- ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและ	0.162	0.063	0.200	2.559	0.011*
ค่านิยมองค์กร ($X_{2.1}$)					
- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ($X_{2.2}$)	0.142	0.078	0.149	1.825	0.070
- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเป็น	0.206	0.062	0.239	3.312	0.001**
สมาชิกของ องค์กร ($X_{2.3}$)					
$R^2 = 0.283$ AdjR ² = 0.244					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกองค์กร ส่งผล
เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ B อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
ด้านความเชื่อและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
หลักทรัพย์ B อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B ตามผลการศึกษาในตารางที่ 2-3 นั้น พบว่า
ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านประกอบด้วย ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ส่งผลกระทบ
เชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B แตกต่างต่างกัน
เนื่องจาก บริษัทหลักทรัพย์ A ถือเป็นบริษัทเอกชนที่มีธนาคารเอกชนถือหุ้นใหญ่โดยต่างชาติ แต่มีทุนจดทะเบียนที่น้อย
กว่า มีการบริหารจัดการที่แบบต่างชาติ แต่บริษัทหลักทรัพย์ B มีธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจถือหุ้นใหญ่ มีทุนการจด
ทะเบียนที่มากกว่า จึงทำให้การบริหารจัดการในองค์กรเป็นแบบรัฐวิสาหกิจ ที่มีความมั่นคง และมีขนาดองค์กรที่ใหญ่
จึงทำให้ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความแตกต่างกัน ในขณะที่บรรยากาศองค์กรทั้ง 6 ด้านไม่ส่งผลเชิงบวกต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B ซึ่งสามารถอธิบายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในองค์กรมีความภาคภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ค่านิยมขององค์กรเป็นที่ยอมรับและศรัทธาแก่บุคลากร มีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร และหากเมื่อมีคนต่างองค์กรมาพูดถึงองค์กรอย่างเสีย ๆ หาย ๆ บุคลากรในองค์กรก็พร้อมที่จะชี้แจงและปกป้องชื่อเสียงขององค์กรอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย (จิรัชญา สุขโกศา, 2561) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เนื่องจากพนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุ และสอดคล้องกับ (จันทรา สุขพิลาภ, 2559) พบว่า ปัจจัยความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ในแง่การทำงานให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ ได้แก่ ปัจจัยความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร และสอดคล้องกับ (ธนพล แสงจันทร์, 2556) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้ม จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา 2. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในองค์กรพร้อมที่จะทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจเพื่อองค์กร พยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจะสละเวลาส่วนตัวให้องค์กร และพยายามพัฒนาตัวเองเพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (วริศนันท์ ศรีเอกบุญรอด, 2561) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานความต้องการของบุคคลและเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ 3. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ต้องการจะอยู่ในองค์กร ถึงแม้จะมีโอกาสไปทำงานที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่า และต้องการที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยมีความปรารถนาอย่างยั้งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใดเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป สอดคล้องกับ (บุศรา สุทธิพัฒน์, 2553) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยรวมกับประสิทธิภาพโดยรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกต่ำสุด

5. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตและประโยชน์ของการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยจึงมีความสนใจอาจมีทำการเปรียบเทียบกับบริษัทหลักทรัพย์อื่น ๆ ที่มากกว่า 2 บริษัท หรือเปรียบเทียบระหว่างบริษัทหลักทรัพย์ของประเทศไทยและบริษัทหลักทรัพย์ต่างประเทศที่มีการมาจัดตั้งในประเทศไทย

2. งานวิจัยครั้งต่อไปอาจทำการศึกษาเกี่ยวกับบริษัทอื่น ๆ ที่มีลักษณะการทำงานเช่นเดียวกับบริษัทหลักทรัพย์ เช่น กลุ่มธนาคาร กลุ่มประกันชีวิต รวมไปถึงบริษัทเอกชน เป็นต้น

3. งานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยในเชิงปริมาณเพื่อศึกษาภาพรวมของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์เท่านั้น ทำให้ขาดข้อมูลในเชิงลึก และเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกนั้นควรมีการสัมภาษณ์ในส่วนของผู้บริหาร เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่หลากหลาย และสามารถสร้างแนวทางที่สนับสนุนให้เกิดลักษณะของบรรยากาศองค์กรที่ดี

5.2 ประโยชน์ของวิจัย

1. เพื่อทราบบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B

2. ผู้บริหารบริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B สามารถนำผลงานวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริม บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A และ บริษัทหลักทรัพย์ B ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ธนาคาร บริษัทเงินทุน หรือผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริม บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น

6. สรุปผลการวิจัย

การศึกษา บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B ผลการวิจัย ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทหลักทรัพย์ A และบริษัทหลักทรัพย์ B อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นบริษัทหลักทรัพย์ควรให้ความสำคัญด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ผู้บริหารควรเน้นให้ความสำคัญในเรื่องภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร เน้นการทำงานแก้ไขปัญหาเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวและก่อให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหาร ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานมีความพร้อมที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยจะต้องแสดงให้เห็นภาพที่ชัดเจนถึงอนาคตความก้าวหน้าในหน้าที่งานที่จะเกิดขึ้น ถ้าหากพนักงานทุ่มเทความพยายามเพื่อการทำงานด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร ผู้บริหาร ควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานกับองค์กรนาน ๆ เนื่องจากแรงจูงใจมีส่วนช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกพอใจและประทับใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กิตติพัฒน์ ต้นตูลุสุฤกษ์. (2553). *บรรยากาศองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน*

ปลัดกระทรวงมหาดไทย. ภาคนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

คณิต ไข่มุกด์. (2546). *สถิติพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: สายฝน.

- จันทร์รา สุขพิลาภ. (2559). *ความผูกพันและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักรักษาแหล่งน้ำขนาดใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- จิรัชญา สุขโกคา. (2561). *อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและจากองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความไว้วางใจของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์. Veridian E-Journal, Silpakorn University. 11(2), 1835-1852*
- จารุวัฒน์ ต่ายเทศ. (2554). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ณัฐพล วงษ์สวัสดิกุล. (2559). *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารออมสินจังหวัดนครราชสีมา. วารสารสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 16(22). 17-27.*
- ดวงกมล วงศ์สายตา. (2557). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลตอบแทนหลักทรัพย์กลุ่มอสังหาริมทรัพย์หมวดพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. กฟสินธุ์: ประสานการพิมพ์.*
- ธนพล แสงจันทร์. (2556). *อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 6(3). 395-412*
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย.*
- บุศรา สุทธิพัฒน์. (2553). *ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานกรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เบญจวรรณ ศฤงคาร. (2561). *บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. วารสารสหวิทยาการวิจัย, 7(1). 35 - 44.*
- ลำไพ พรหมชัย. (2562). *ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารรังสิตบัณฑิตศึกษาในกลุ่มธุรกิจและสังคมศาสตร์. 5(1). 72-85*
- วรสินท์ ศรีเอกบุญรอด. (2561). *ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในนิคมอุตสาหกรรมอัญธานี. วารสารการบริหารท้องถิ่น. 11(1). 78-94*
- วรเดช เพลิดพริ้ง. (2556). *บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สตาร์คัลเลอร์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยเซาริสท์บางกอก.*
- อิทธิเชษฐ์ วงษ์สวัสดิ์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการซื้อ ขายหลักทรัพย์ผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ตของนักลงทุนรุ่นใหม่ที่ต้องการลงทุนในหลักทรัพย์. ค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- Aaker, D.A., Kumar, V., & Day, G.S. (2001). *Marketing research*. New York: Wiley.
- Hair, J. F. Jr. Black, W. C., Babin, B. J. Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. (6th ed). New Jersey: Prentice Hall

- Kelly, Joe (1980). *Organisational Behaviour*. Richard D Irwin. Inc: Illinois.
- Mowday, R. T. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and organizational climate: The could chamber effect*. Upper saddle river, CA: Prentice-Hall.