

ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง¹

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE

EFFECTIVENESS CENTRAL FOREST INDUSTRY ORGANIZATION

อนุชิต ดรลาดพันธุ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง 2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานของหน่วยงาน จำนวน 171 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1.) พนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับที่มากที่สุด อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.) ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Abstract

Objectives of the Study: 1. To study the organizational commitment of employees in the Central Region Forestry Industry Organization. 2. To study the effectiveness of employees' work in the Central Region Forestry Industry Organization. 3. To study the relationship between organizational commitment and work performance effectiveness of employees in the Central Forestry Industry Organization. Sample Groups: 171 employees from the organization participated in the study. Questionnaires were used as a data collection tool. Statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, average, and standard deviation. T-test and multiple regression analysis were conducted.

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี วิทยาลัยรามคำแหง

Research Results

1. Employees of the Central Forest Industry Organization exhibited a high level of organizational commitment and work performance effectiveness, with a statistical significance level of 0.05.

2. Organizational commitment, in terms of personal characteristics, job characteristics, and work experience, was found to have a significant relationship with work performance effectiveness among employees of the Central Forestry Industry Organization, with a statistical significance level of 0.05.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยในปัจจุบันวิถีชีวิตในการดำรงชีวิตของประชาชนทั่วไปสามารถมองเห็นปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในการดำรงอยู่ในวิถีของกระแสโลกาภิวัตน์ โดยที่มีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยหลายๆ อย่างที่ทำให้เกิดการดำรงอยู่ของสิ่งมีชีวิต แม้กระทั่งการดำเนินธุรกิจในรูปแบบของทรัพยากรธรรมชาติที่เราจะต้องศึกษาให้เห็นได้ชัดเจนว่าการดำเนินการในรูปแบบปัจจุบันจะเป็นตัวขับเคลื่อนพนักงานในองค์กรที่ต้องมีการเดินไปพร้อมๆ กับการยกระดับการทำงานที่ดีขึ้นและยังเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการศึกษาผลที่จะเกิดขึ้นในการจัดการไม่ว่าจะเป็นความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี รวมไปถึงการเจริญเติบโตของระบบเศรษฐกิจในด้านของทรัพยากรป่าไม้ โดยต้องมีการศึกษาว่าพนักงานในหน่วยงานต้องมีการดำเนินการควบคู่ไปกับการพัฒนาความอยู่ดีกินดีของพนักงานและการขับเคลื่อนขององค์กรให้เดินไปพร้อมๆ กันเพราะสิ่งนี้เองจะเป็นสิ่งสำคัญในการยกให้เป็นพลังในการพัฒนาที่สำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ และสังคมในอนาคตไปพร้อมๆ กัน องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัว เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากการปฏิบัติงานมีผู้คนในวัยที่แตกต่างกันอยู่รวมกัน เมื่อคนต่างวัยต้องมาปฏิบัติงานร่วมกัน ในบางครั้งทำให้เกิดความขัดแย้ง เนื่องจากทัศนคติที่ไม่ตรงกัน มีหลายแง่มุมที่หลายๆ คนอาจจะยังไม่เข้าใจในตัวและความคิดของคนรุ่นใหม่ แต่หากองค์กรสามารถบริหารจัดการให้กลุ่มคนเหล่านี้อยู่ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นผลดีต่อองค์กรเอง เนื่องจากมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานสูง การปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือไปจากความรับผิดชอบของตนเอง นอกจากนั้นหลายๆ องค์กรเอง ยังต้องประสบปัญหาหลายอย่าง เช่น การลาออกบ่อยของพนักงาน ทำให้องค์กรเสียเวลาและทรัพยากรในการพัฒนาพนักงานคนใหม่ขึ้นมา การขาดงานบ่อย ขาดแรงจูงใจ และหมดไฟในการทำงาน เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ อาจเกิดขึ้นมาจากพนักงานเอง ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงพอ ทำให้องค์กรทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างเพียงพอ

องค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง เป็นหน่วยงานย่อยภายใต้องค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) พนักงานในหน่วยงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญ ในการที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนภารกิจเหล่านี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดีและด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานขององค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลางจะต้องมีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้หากพนักงานขององค์กรอุตสาหกรรมป่า

ไม้ภาคกลาง สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมส่งผลให้องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง มีความเข้มแข็ง สามารถบริหารจัดการพนักงานเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นด้วย

การที่พนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ และมีความเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของพนักงานในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภายในองค์กร เพราะความผูกพันจะเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทำงานด้วยความกระตือรือร้นด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลในที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับ จึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์ผลของงาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ที่จะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุดพร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้างานวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง สังกัดองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ซึ่งเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำถามในการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลางหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

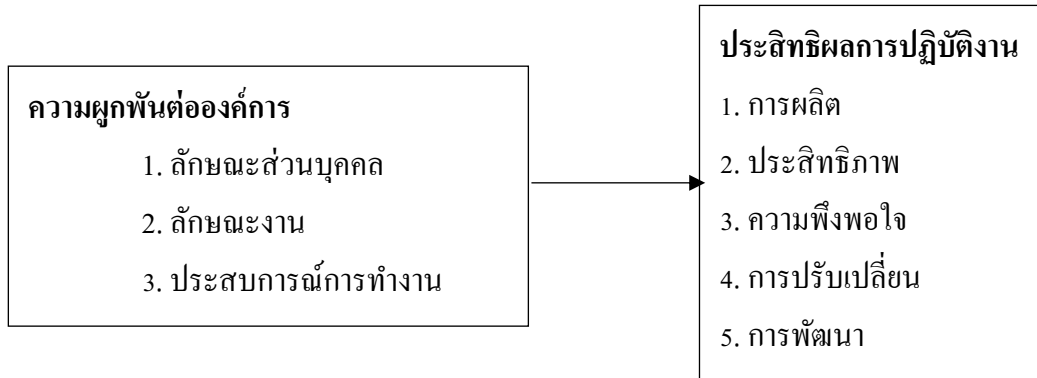
การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปขององค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน และ 2 เขต จำนวนทั้งหมด 171 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 120 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 1 ปัจจัย

ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

- 1.1) ด้านลักษณะส่วนบุคคล
- 1.2) ด้านลักษณะงาน
- 1.3) ด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 1.1) ด้านการผลิต
- 1.2) ด้านประสิทธิภาพ
- 1.3) ด้านความพึงพอใจ

1.4) ด้านการปรับเปลี่ยน

1.5) การพัฒนา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะคำถามเป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็น (Rating Scale) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็น (Rating Scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านการปรับเปลี่ยน และด้านการพัฒนา จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.95 เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ลักษณะส่วนบุคคล	0.858
ลักษณะงาน	0.819
ประสบการณ์การทำงาน	0.885

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 120 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน(อายุงาน) ระดับตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่ทำ ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถาม ที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่า ตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจะต้องมีค่า r ไม่เกิน 0.75

2.2) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง โดยใช้การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation : Anova) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลการในปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 38 ปี พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานในระดับพนักงาน มีอายุงานการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000 – 30,000 บาท/เดือน และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานที่ตรงกับสายงานที่กำลังทำในปัจจุบัน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การ

อุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลางมากที่สุด คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 , ด้านลักษณะงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 , ด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลางมากที่สุด คือ ด้านประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29, ด้านการผลิต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 , ด้านการปรับเปลี่ยน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และ ด้านการพัฒนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และ ด้านความพึงพอใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.808 แสดงว่าลักษณะส่วนบุคคลกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าที่กำหนดไว้ ดังนั้นลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.752 แสดงว่าลักษณะงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าที่กำหนดไว้ ดังนั้นลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

6. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.873 แสดงว่าประสิทธิภาพการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และค่า $p\text{-value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่าที่กำหนดไว้ ดังนั้นประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ด้านประสบการณ์การทำงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง มากที่สุด ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรที่จะให้ความสำคัญในด้านของประสบการณ์การทำงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย ทักษะของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความเชื่อต่อองค์กรและความไว้วางใจต่อองค์กร องค์กรควรจะมี ความเข้าใจที่พนักงานได้ลงทุนลงแรงและเห็นความสำคัญของพนักงาน นอกจากนี้ องค์กรควรจะมีการให้รางวัลหรือตระหนักถึงความคาดหวังของพนักงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะให้บุคลากรได้มีการพัฒนาด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ/กำหนดนโยบาย

จากผลการศึกษานี้ ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการพิจารณาปรับปรุงการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง ดังนี้

ผู้บริหารควรสนับสนุนด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม ลักษณะการปฏิบัติงาน ปฏิกริยาตอบกลับของสังคมต่องานที่ปฏิบัติ ของพนักงาน องค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น จึงควรทำให้งานมีความท้าทายเพิ่มมากขึ้น สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความท้าทายใหม่ๆ กระตุ้นให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ และเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร เพื่อความสำเร็จของงานและการดำเนินงานขององค์กร โดยกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ เน้นศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลางเป็นหลัก และเพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อเนื่องหรือเป็นวงกว้างมากขึ้นได้ ควรทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจอื่นๆกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย เพื่อที่จะได้ทราบชัดเจนเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ควรนำการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ไปดำเนินการในสำนักอื่นๆ ขององค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ด้วย เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาพนักงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและประการสุดท้ายสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้ที่สนใจในอนาคต

บรรณานุกรม

- ทวี มณีฉาย.(2547). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ
- ปรียาพรวงศ์อนุตร โรจน์. (2543). การบริหารงานวิชาการ.กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2533). ประสิทธิภาพของหน่วยงาน ทฤษฎีขององค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์.
เอกสารประกอบคำบรรยายวิชาทฤษฎีองค์การ. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: เซิร์คเวฟ คอมมิวนิเคชั่น.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหามนต์ (2529). การประเมินประสิทธิผลองค์การ. กรุงเทพมหานครสำนักพิมพ์โอ
เดียนสโตร์
- รัตนะ บัวสนธ์. (2538). การประเมินผลโครงการการวิจัยเชิงประเมิน. กรุงเทพฯ: บริษัทคอมแพคท์พรีนท์
จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2546). การบริหารบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2541). การติดต่อสื่อสารขององค์การ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. 2549. การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ. ภาควิ
ชาบริหาร วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษากิจการพัฒนารัพยากรรมมนุษย์ สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). **The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization.** Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18.
- Anderson, J. W. (1968). **Cultural adaptation to threatened disaster.** Human Organization, 27(4), 298-307.
- Angle, H. L., and Perry. (1981). **an empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness.** Administrative Science Quarterly, 26: 1-14.
- Baron, R.A. (1990). **Behavior in Organization.** Boston : Allyn & Bacon.
- Becker, H. & Carper. (1960). **the development identification with an occupation America.** Journal of Sociology Science Quarterly, 61, pp. 289 - 296.
- Buchanan, H.B. (1974). **building organization commitment the socialization of managers in work organization.** Administrative Science Quarterly, 19
- Byars, L. L and Rue, L.W. (1997). **Human Resource Management.** 5thed. New York: McGraw-Hill Company
- Eddy, W. B. (1981). **Public organization behavior and development.** Cambridge. MA: Winthrop.
- Etzioni, Amitai. (1964). **Modern Organization.** Englewood Cliffs. New York : Prentice Hall. Inc.
-

- Fazzi, Robert A. (1994). **Management Plus : Maximizing Productivity through Motivations, Performance and Commitment.** New York : Irwin Professional.
- Georgopoulos, B. S. ; & Tannenbaum, A. S. (1957). **The Study of Organizational Effectiveness.** American Sociological Review. 22, 534-540.
- Gibson, Jame.L.. and Others. (1988). **Organizational: Behavior,structure.** Process 3 rd ed. Dallas; Texas: Business Publications,Inc.
- Hewitt Associates. (2004). **Research Brief: employee engagement higher at double digit growth companies, at www.hewitt.com.**
- Kanter, R. (1968). **Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian communities.** American Sociological Review, 33(4), 499-517
- Koch, J. T., & Steers, M. R. (1978). **Job attachment, satisfaction and turnover among public-sectoremployees.** Journal of Vocational Behavior, 12, 119-128.
- March; & Simon.(1958), **Organizations Behavior, Oxford, England: Wiley.**
- Miner, J.B. (1992). **Industrial Organization Psychology.** Singapore : McGraw-Hill.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). **Employee-Organization Linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover.** New York: Academic Press.
- Robbins, Stephen P. (1990). **Organization Theory : Structure Design and Application.** 3 rd ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Steer, R. M. (1977). **Autecedents and Outcomes of Organizational Commitment.** Administrative Science Quarterly, (n.p.).
- Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). **Motivation and Work Behavior.** New York : McGraw-Hill.
- Steers, R.M., & Porter, L.W. (1983). **Motivation and Work Behavior,** New York: McGraw-Hill Education.