

# ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

## การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น<sup>1</sup>

### ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT AFFECTS EMPLOYEE

### PRODUCTIVITY PROVINCIAL ELECTRICITY

### AUTHORITY UNDER BAN PHAI DISTRICT

### KHON KAEN PROVINCE

ญดา สมพงศ์พันธ์<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ คุณภาพของงาน,ปริมาณงานสอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงาน, เวลาที่ใช้ดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่เหมาะสม 2.) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร, ความเต็มใจ ที่ความพยายามอย่างเต็มที่ และความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร 3.) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพของพนักงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่น ทุ่มเท ต่อองค์กร และ 4.) เสนอแนะ แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ใช้แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 5 ข้อ, ด้านความเต็มใจ ที่ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 5 ข้อ และ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย ค่าขององค์กร 5 ข้อ วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน 5 ข้อ, ด้านปริมาณงาน 5 ข้อ, ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ข้อ และด้านค่าใช้จ่าย 5 ข้อ มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 110 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า “ความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยเรียงจากด้านที่มากที่สุด คือด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย ค่าขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร และด้านความเต็มใจ ที่ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ”

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดขอนแก่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The objectives of this study are: 1.) to study the performance of employees to the organization, including the quality of work, the amount of work that meets the expectations of the organization, the time spent on the implementation and the appropriate operating expenses. 2.) Study of engagement with the organization, including the strong desire to maintain membership in the organization, willingness to put in the effort to the fullest, and high confidence in accepting the goals and values of the organization. 3.) Study the relationship between engagement with the organization and employee performance, including job satisfaction and commitment. Dedication to the organization and 4.) Suggest guidelines for building engagement with the organization of PEA employees under Ban Phai District, Khon Kaen Province. The questionnaire measures engagement in 3 areas: 5 strong desire to maintain membership in the organization, and 5 items of willingness to put in all effort to work for the benefit of the organization. and high confidence in accepting the organization's goals and values. 5 items Measure employee performance in 4 aspects: 5 work quality, 5 workload, 5 time and 5 cost. The sample was 110 people. The statistics used in correlation analysis are correlation analysis and multiple regression analysis. The 3 aspects of engagement with the organization affect the performance of PEA employees under Ban Phai District, Khon Kaen Province, in order of the highest aspect, which is the high confidence in accepting the goals and values of the organization, followed by the strong desire to maintain membership in the organization and the willingness to put all efforts into working for the benefit of the organization, respectively.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันด้วยภาวะเศรษฐกิจที่มีการผันผวน เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายในองค์กร มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรมากขึ้น เพื่อความสามารถในการอยู่รอด และก้าวหน้าขององค์กร ทุกองค์กรล้วนต้องมีการปรับตัว เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน จึงต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร บริหารจัดการ ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การบริหารองค์กรในปัจจุบัน ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การบริหารบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อน ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

จะเห็นได้ว่าองค์การที่ประสบผลสำเร็จได้ก็มาจาก ผู้ปฏิบัติงานในองค์การเป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การโดยมุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับบุคลากร และประเด็นที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก คือ ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ เป็นตัวผสานความเป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์การ หากบุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การ ปฏิบัติงานเพื่อองค์การด้วยความทุ่มเทและเต็มใจ รวมถึงตระหนักว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ องค์การนั้น ย่อมประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เป็นองค์การรัฐวิสาหกิจภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ จัดหา และบริการจำหน่ายกระแสไฟฟ้า เพื่อตอบสนอง ความต้องการของลูกค้า โดยดำเนินธุรกิจเกี่ยวเนื่องอื่น ๆ รongรับภายในประเทศ รวมไปถึงการเพิ่มความมั่นคง ให้แก่ ระบบจำหน่าย แก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคทุกจังหวัดทั่วประเทศไทย จำนวน 74 จังหวัด ยกเว้น กรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวิสัยทัศน์ขององค์การ “การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเป็นองค์การชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้าและธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างครบวงจร ที่มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมอย่างยั่งยืน” มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ 200 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ได้มีการนำเทคโนโลยีตามนโยบาย การพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนเพื่อก้าวสู่ยุค PEA 4.0 ส่งเสริมในกระบวนการทำงานมากขึ้น ทำให้พนักงานรุ่นเก่าที่ยังไม่ปรับตัว ขาดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ไม่อยากทำงาน ภาระงานจึงตกที่พนักงานรุ่นใหม่ที่ต้องเป็นผู้ทำงานแทน จำนวนงานที่มากขึ้น และมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน เกิดสภาพตึงเครียด และเบื่อหน่ายในการทำงานขาดความกระตือรือร้น ทุ่มเท ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ต้องการทำงาน ทำให้ผลลัพธ์ของงานลดลง ความรู้สึกดีต่อองค์การลดลง และความรู้สึกผูกพันต่อองค์การลดลงด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น เพื่อจะสามารถทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดความผูกพันทางจิตใจ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีความกระตือรือร้น ทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมายตามที่องค์การคาดหวังไว้ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น เพื่อทราบถึงผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายเพื่อพัฒนาบุคลากรในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ต่อไปในอนาคต

## คำถามในการวิจัย

ความผูกพันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น หรือไม่อย่างไร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

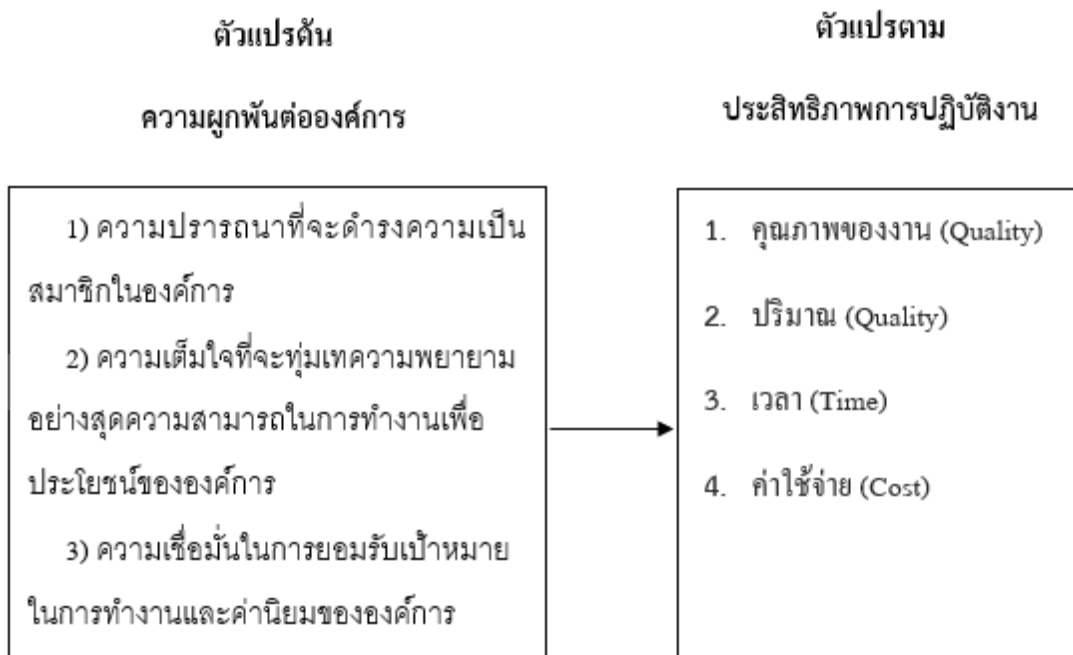
## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง
  - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร
2. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานที่ศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สรุปภาพความสัมพันธ์ได้ดังนี้



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น รวมทั้งสิ้น จำนวน 144 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 106 คน สุ่มเพิ่ม 4 คน รวมทั้งสิ้น 110 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- 1) ความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จำนวน 5 ข้อ
- 2) ความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร จำนวน 5 ข้อ
- 3) ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายในการทำงานและค่านิยมขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ

- 1) ด้านคุณภาพของงาน
- 2) ด้านปริมาณงาน
- 3) ด้านเวลา
- 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

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

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 4 ข้อ ประกอบด้วย(ตัวแปรย่อย อย่างละ 5 ข้อ)

ส่วนที่ 4 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อส่งเสริมความผูกพันและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

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

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความ ถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่า สัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) 0.967 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ ยอมรับได้ ร้อยละ 96 % ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

Scale: ALL VARIABLES



Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	<u>Excluded<sup>a</sup></u>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.963	.967	

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 110 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานทุกระดับในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 110 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 110 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ความผูกพัน มีผลต่อประสิทธิภาพ จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพ

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความรู้ความเข้าใจ ทศนคติ และความเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพ โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้



1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนS.D (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

	ระดับความสัมพันธ์
0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ได้ผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าอำเภอบ้านไผ่ แผนกที่ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือการไฟฟ้าสาขาย่อย ตำแหน่งพนักงานวิชาชีพ

2. ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม ทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมด 4.26 และค่าS.D 0.725

3. ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสังกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น โดยรวม ทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมด 4.28 และค่าS.D 0.728

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพัน ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson correlation coefficient) มีค่า 0.750 แสดงว่า ความผูกพัน ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และ ค่า p-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  ที่กำหนดไว้

ดังนั้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือ ความผูกพัน ด้านความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพัน ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson correlation coefficient) มีค่า 0.476 แสดงว่า ความผูกพัน ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอ บ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และ ค่า p-value = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  ที่กำหนดไว้

ดังนั้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือ ความผูกพัน ด้านความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างความผูกพัน ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายในการทำงานและค่านิยมขององค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson correlation coefficient) มีค่า 0.814 แสดงว่า ความผูกพัน ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายในการทำงานและค่านิยมขององค์กร กับ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัดอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในระดับสูง และ ค่า  $p\text{-value} = 0.000$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า  $\alpha$  ที่กำหนดไว้

ดังนั้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  นั่นคือ ความผูกพัน ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายในการทำงานและ ค่านิยมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สังกัด อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1.) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและปัจจัยที่เป็นผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นประจำ เพราะ ปัจจัยเหล่านี้มีการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการ ค่านิยม ประสบการณ์ ของพนักงาน ตลอดเวลา

2.) จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นเรื่อง การใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน ในระดับเห็นด้วยซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่ต่ำที่สุด เพื่อให้ได้ใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ควรมีจัดจัดประชุมย่อยสำหรับแต่ละแผนกอาทิตย์ละครั้งให้แต่ละคนได้แสดง ความคิดเห็นในงานของตนเอง เพื่อพัฒนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร อาจส่งผล ให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดของพนักงาน

3.) จากผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านเวลามีคะแนนระดับความคิดเห็นน้อยกว่าด้านอื่น เพื่อให้เกิดความเหมาะสมควรมีการหมุนเวียนงานเพื่อดูความเหมาะสมของงานและ ความสามารถของบุคคลให้สอดคล้องกัน ปัญหาความล่าช้าของงานอาจหมดไป ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1.) การศึกษาในครั้งต่อไป ผู้ศึกษาควรเพิ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในด้าน ต่างๆเพิ่มเติม เพราะอาจมีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเช่นกัน ที่การศึกษา ครั้งนี้ไม่ได้นำมาศึกษา

2.) การศึกษารั้งนี้เป็นการกำหนดขอบเขตเฉพาะพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสังกัด อำเภอบ้านไผ่เท่านั้น หากแต่ยังไม่ครอบคลุมถึงพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอื่นๆ จึงทำให้ผล การศึกษาที่ได้มีข้อจำกัดเฉพาะที่เกินไป ในครั้งต่อไปควรขยายการศึกษากลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น เพื่อให้ผู้บริหาร ระดับสูง นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

3.) การศึกษารั้งต่อไป ควรทำการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Research) เพื่อให้ได้ข้อมูลใน การศึกษาเชิงลึกมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- ศุภภาพิชญ์ สุขโกเมศ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ดูแลคนพิการ. *คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*, 13-29.
- อรรวรรณ อึ้งพรหมบัณฑิต. (2563). แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและลูกจ้างของธนาคารออมสิน เขตสำนักงานหนองบัวลำภู. *การศึกษาด้านบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 54-56.
- Ariarni, N., & Afrianty, W. T. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagment Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 169-177.
- Barrick, M. R., Thurgood, G., Smith, T., & Courtright, S. (2015). Collective organizational engagement: Linking motivational antecedents, strategic implementation, and firm performance. *Academy of Management Journal*, 111-135.
- Cheah, S. C., Chong, S. V., Yeo, F. S., & Pee, W. (2016). An Empirical Study on Factors Affecting Organizational Commitment among Generation X. *Social and Behavioral Sciences* 219, 167-174.
- Fatdina. (2015). Peran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 1-17.
- Galbraith, J. K. (1967). *The new industrial state*. Boston: Houghton Mifflin.
- Gallup. (2006). Engaged Employees Inspire Company Innovation: National Survey Finds that Passionate Workers Are Most Likely To Drive Organizations Forward. *The Gallup Management Journal*.

Gujarati, D., & Porter, D. (2009). *Basic Econometrics*. New York: McGraw Hill Inc.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work design*. Massachusetts: Addison-Wesley.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Kahn, W. A. (1990). **Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work**. *Academy of Management Journal*, 692-724.

Karim , V. (2009). **Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction** . Associate Professor, P.G. Department of Psychology University of Jammu , 146-150.

Koseoglu, A. M., Bektas, C., Parnell, A. J., & Carraher, S. (2010). *Knowledge management, organisational communication and job satisfaction: an empirical test of a five-star hotel in Turkey*. Turkey: International Journal of Management and Enterprise Development.

Lock, A. (1969). **What is job satisfaction?:Organizational Behavior and Human Performance**. United States: SAGE Publications Inc.

Macey , W., & Scheider, B. (2008). **The Meaning of Employee Engagement**. *Industrial and Organizational Psychology*, 3-30.

Mackay, M., Joseph , A., & Ronald, S. (2016). **Investigating the incremental validity of employee engagement in the prediction of employee effectiveness: A meta-analyticin path analysis**. *Human Resource Management Review*, 4-10.

Meyer, J., & Allen, N. (1997). **Commitment in the workplace: Theory, research, and application**. United States of Amrica: Sage Publicationa,Inc.

Milton, C. R. (1981). **Human behavior in organization:Three level of behavior**. New Jersey: Prentice-Hall.

- Panuju, N. F., & Mangundjaya, W. L. (2018). **Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan pada Karyawan Pertelevisian.** *Psikohumaniora. Jurnal Penelitian Psikologi*, 223.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). **Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support.** *Journal of Applied Psychology*, 825-836.
- Saks, A. (2006). **Antecedents and consequences of employee engagement.** *Journal of Managerial Psychology*, 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). **Job demands, job resources, and their relationship with burnout and relationship with burnout .** *Journal of Organizational Behavior*, 293-315.
- Soumendu, B., & Jyotsna, B. (2013). **Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction.** *Organizational/ Industrial Psychology from the Indian Institute of Technology*, 27-36.
- Steer, R. M. (1977). **Antecedents and outcomes of organizational commitment.** *Administrative Science Quarterly*, 46-56 .
- Wilson, G. K. (2009). **An Acceptance and Commitment Therapy Approach to Mindfulness in Psychotherapy .** Oakland, CA: New Harbinger Publication, Inc.
- Xanthopoulou, D., Bakker, B., Demerouti, E., & Schaufeli, B. (2009). **Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement.** *Journal of Vocational Behavior*, 235-244.