

ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร
กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี¹
EMPLOYEE ENGAGEMENT IN THE ORGANIZATION AFFECTS TO THE WORK
EFFICIENCY IN THE ORGANIZATION: A CASE STUDY OF A FACTORY IN THE
ELECTRONICS INDUSTRY IN THE LAEM CHABANG ELECTRONICS INDUSTRY
CHONBURI PROVINCE.

เบญจวรรณ ฐิติกาล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี และ 2) ศึกษาความผูกพันของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรของโรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี จำนวน 385 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานในองค์กรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สำหรับเพศ ไม่แตกต่างกัน และ 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภายในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สำหรับความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภายในองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความผูกพันของพนักงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objective of this research was 1) To study the level of engagement of employees in the organization: a case study of a factory in the Laem Chabang electronics industry Chonburi Province. And 2) To study of employee engagement in the organization Affect the work efficiency in the organization: a case study of a factory in Laem Chabang electronics Chonburi Province. The sample group used in this study was employees in the organization of a factory in the Laem Chabang electronics industry in Chonburi Province amount 385 people. The tools used in the study was a questionnaire. And statistics for data were analyzes by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Multiple Regression Analysis. The results of the research were as follows: 1) Employees in the organization with Education level, position, average monthly income and the length of work is different. Affect to the work efficiency in the organization: a case study of a factory in Laem Chabang electronics Chonburi Province The difference was statistically significant at the .05 level. But for the gender there was no difference. 2) Willingness to devote their full talents to the organization and the need to maintain membership within the organization Influence on work efficiency in the organization: a case study of a factory in the Laem Chabang electronics industry Chonburi Province. This is statistically significant at the .05 level. But for the need to maintain membership within the organization. There was no influence on work efficiency in the organization: a case study of a factory in the Laem Chabang electronics industry in Chonburi Province with statistical significance at the .05 level.

Keyword: Employee Engagement, Performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีความเจริญเติบโตเป็นอย่างมากส่งผลให้มีความก้าวหน้าที่ดีในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านเทคโนโลยี เป็นต้น เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังพัฒนาทำให้ปัจจุบันมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกันก็มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การในด้านของสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งภายในและภายนอก ดังนั้นในด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ เรื่องของประสิทธิภาพและความประสบความสำเร็จขององค์การย่อมมีผลด้วยเช่นกัน ส่วนองค์การจะเกิดประสิทธิภาพและการประสบความสำเร็จได้นั้น ไม่ใช่เพียงแต่ผู้บริหารที่เป็นผู้แก้ไขหรือปรับเปลี่ยนเพียงปัจจัยเดียว แต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การด้วยเช่นกัน เพราะบุคลากรในองค์การเปรียบเสมือนเพชรขององค์การและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก สำหรับองค์การควรต้องใส่ใจเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้เกิดความ

กระตือรือร้นในหน้าที่ของตนก่อให้เกิดความทุ่มเทเพื่อเป้าหมายขององค์การ การศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจะช่วยให้้องค์การสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผนกำลังคน การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดความรักองค์การ อันจะช่วยลดอัตราการขาดงาน ความเฉื่อยชา การเปลี่ยนงานใหม่อีกด้วย กล่าวคือ หากบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ก็ย่อมจะใช้ความพยายามและความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานในหน้าที่เพื่อองค์การ อันจะเสริมสร้างให้เกิดผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และผลสำเร็จต่อองค์การ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาและสนใจที่จะศึกษาความผูกพันของพนักงานในองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี โดยมุ่งที่จะรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันและความผูกพันขององค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี เพื่อจะได้ทราบสาเหตุและสภาพปัญหาที่แท้จริงและนำข้อมูลที่ได้มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และวิธีการสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การและสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงานในองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี

คำถามของการวิจัย

1. ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรีแตกต่างกันหรือไม่
2. ความผูกพันของพนักงานในองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรีหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรีแตกต่างกัน
2. ความผูกพันของพนักงานในองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ปราโมทย์ ประสาทกุล (2543) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ คำว่า ประชากรในหลักสถิตินั้น หมายถึง การรวมกลุ่มหน่วยย่อย ไม่ว่าจะเป็นคน สัตว์ หรือ สิ่งของ แต่ในทางประชากรศาสตร์ จะมุ่งเน้นให้ความสนใจเฉพาะกลุ่มของคนหรือมนุษย์ เท่านั้น ซึ่งอธิบายคำว่าประชากร ในรูปแบบของตัวเลข

วชิรวรรณ งามละม่อม (2558) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีความแตกต่างกันในเรื่องของเพศ อายุ สถานภาพ แสดงให้เห็นถึงตัวบุคคลที่มีความแตกต่างกันตั้งแต่อดีตจนปัจจุบัน

ภัทรดนัย พิริยะธนาภัทร (2558) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์นิยมใช้ในการแบ่งสัดส่วนตลาด จึงมีความสำคัญและเป็นสถิติในการช่วยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย

Kotler (2012) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลให้การตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค มีความแตกต่างกันไป เช่น อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ เพื่อให้ นักการตลาดจัดทำกลยุทธ์ให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายนั้น ได้แบ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็น 4 ปัจจัย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550 อ้างถึงใน เนตรนภา เพ็งจันทร์, 2562) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ การศึกษา สถานภาพ และอาชีพ เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ๆ ตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญ และคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน

สามารถสรุปได้ว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ คือ ลักษณะที่แสดงข้อมูลของแต่ละบุคคลออกมา ในรูปแบบของเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไปส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อหรือบริโภคที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดที่ได้ค้นคว้า มาเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซีเลซติกา (ประเทศไทย) จำกัดอย่างไร

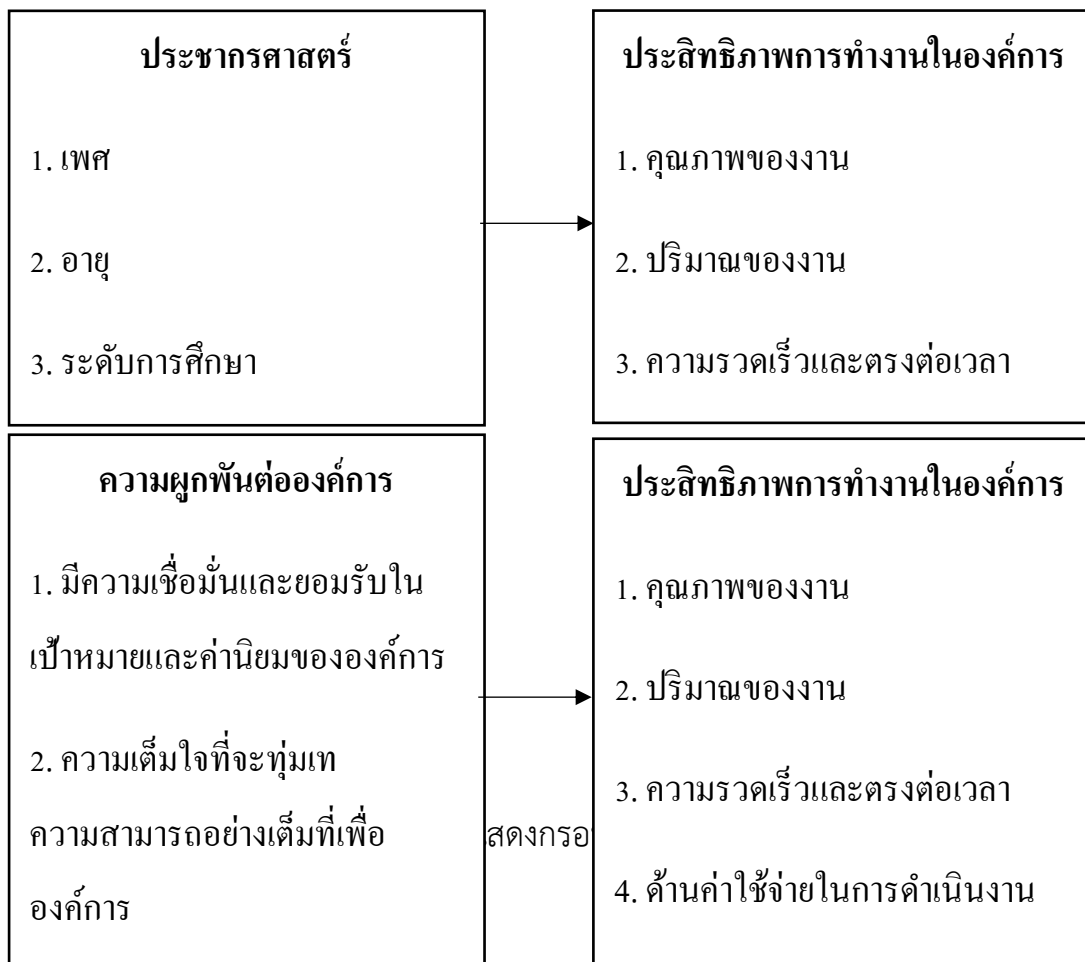
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Porter and other (1974) ที่ได้กล่าวว่า ลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบด้วย 1. ความเชื่อมั่นที่หนักแน่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจและพร้อมจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานเพื่อองค์กร และ 3. ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และนำมาสร้างกรอบแนวความคิดในครั้งนี้

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพในหลายด้าน และในหลาย ๆ ระดับในการทำงานซึ่งมีอยู่หลายประการ เช่น การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน ความยุติธรรมในการทำงาน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ความเข้าใจ และกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างความน่าเชื่อถือ สมรรถภาพในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานที่

สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอน และการให้คำแนะนำรางวัลแก่ผู้ทำงานได้ตามเป้าหมาย และจากการ ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งประกอบไปด้วย 1. คุณภาพของงาน (Quality) 2. ปริมาณงาน (Quantity) 3. เวลา (Time) และ 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำมาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรและความผูกพันต่อ องค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้แก่ งานวิจัยของ ลดาพร เอกพานิช (2562), วชิรพันธ์ ท้วม พงษ์ (2561), อัญชลีพร สันธิ (2561), สายรุ่ง ตุ่นป้อม (2560), ณัฏฐ์ธนิช พรหมพัฒน์ (2559), วาริพันธ์ สัตยวิรัตน์ (2559), ดิเรก สวัสดิ์ตรงค์ (2559), ปิยะนาฏ บุตรราช (2558), ปราโมช ธรรมภรณ์ (2557), บุญ ชัย นิตยสุภภรณ์ (2555)

กรอบแนวความคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีรายละเอียดและวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานในองค์กรของโรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี เนื่องด้วยทางบริษัทไม่ประสงค์ในการเผยแพร่ข้อมูล การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรแบบไม่ทราบจำนวนประชากร ของ W.G.Cochran (1977)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นโดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และ ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภายในองค์กร มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตัวเลือกของ ลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555)

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี มีข้อความจำนวน 10 ข้อ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตัวเลือกของ ลิเคิร์ต (Likert อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) โดยกำหนดน้ำหนักคะแนนและระดับความสำคัญแต่ละตัวเลือก โดยมีระดับความสำคัญทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความสำคัญมากที่สุด	เท่ากับ 5 คะแนน
ระดับความสำคัญมาก	เท่ากับ 4 คะแนน
ระดับความสำคัญปานกลาง	เท่ากับ 3 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อย	เท่ากับ 2 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	เท่ากับ 1 คะแนน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มีกระบวนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารวารสารตำรารายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นและข้อความให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

2. จัดทำแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดโดยพิจารณาถึงรายละเอียดที่ควบคุมถึงการทำวิจัย

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความเหมาะสมความถูกต้องของการใช้ภาษา และการควบคุมเนื้อหาของการทำวิจัยเพื่อมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

4. ปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์แนะนำเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและควบคุมเนื้อหางานวิจัย

5. จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

6. ทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มพนักงานในองค์การของโรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นวิธีที่นิยมใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่นของมาตราวัดที่มีสัณฐานหลายหลายรายการ โดยมีเกณฑ์ของค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555:130)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานในองค์การของโรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี จำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถาม

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ด้วยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือวารสารเอกสารสิ่งพิมพ์หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

2. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ได้จัดทำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนลงพื้นที่ข้อมูลวิจัย

2.2 คณะผู้ทำวิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง 2.3 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย การหาค่าความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 2. สถิติอ้างอิง (Inference Statistics) ประกอบด้วย การแจกแจงแบบที (T-test) การ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA: F-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการศึกษาวเคราะห์

การศึกษาวเคราะห์เรื่อง ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานในองค์กร พบว่า พนักงานในองค์กรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 – 35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และปฏิบัติงานมาระยะเวลามากกว่า 5 ปี

2. จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กร พบว่า พนักงานในองค์กรให้ระดับความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภายในองค์กร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน ผลปรากฏได้ดังนี้

2.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า พนักงานในองค์กรให้ระดับความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรของท่านกำหนดอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อท่านประสบปัญหาใน

การปฏิบัติงานขององค์กรของท่านจะสามารถให้คำแนะนำต่อท่านหรือช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้จนสำเร็จ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากร กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในองค์กร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก องค์กรของท่านมีการมุ่งเน้นในการจัดโครงสร้างและมอบหมายคำสั่งการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร พบว่า พนักงานในองค์กรให้ระดับความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านยินดีและเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามนโยบายและกฎเกณฑ์ที่องค์กรได้กำหนดไว้

อย่างเคร่งครัด ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ท่านพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่างานจะหนักหรือไม่หนักก็ตาม ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ ท่านพร้อมที่จะเสียสละเวลาส่วนตัว และอุทิศตน เพื่อความรับผิดชอบในหน้าที่และประโยชน์ต่อองค์กร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภายในองค์กร พบว่า พนักงานในองค์กรให้ระดับความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภายในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน และท่านได้รับการพัฒนาความรู้ในอาชีพ เพื่อเสริมสร้างทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กรอย่างคุ้มค่ากับงานที่ท่านปฏิบัติต่อองค์กร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก เส้นทางการเติบโตของความรู้ในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีความชัดเจน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ การทำงานในองค์กรแห่งนี้ทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิต ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร พบว่า พนักงานในองค์กรให้ระดับความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน และองค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก องค์กรของท่านมีมาตรฐานในการควบคุมค่าใช้จ่ายที่องค์กรนำมาใช้ให้สอดคล้องตามนโยบายและแผนงานขององค์กร ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ และท่านปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อเทียบกับมาตรฐาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก และต่ำที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายของปริมาณงานไว้อย่างชัดเจนและเหมาะสม ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรีแตกต่างกัน พบว่า

1. เพศ พบว่า พนักงานในองค์กรที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี ไม่แตกต่างกัน

2. อายุ พบว่า พนักงานในองค์กรที่มีอายุต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานในองค์กรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานในองค์กรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานในองค์กรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานในองค์กรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี พบว่า

1. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภายในองค์กร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภายในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี ผู้วิจัยสามารถนำเสนอข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 **ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภายในองค์กร** ทางองค์กรควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และมีการมุ่งเน้นในการจัดโครงสร้างและมอบหมายคำสั่งในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของพนักงานในองค์กร

1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ทางองค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้ ความสามารถของพนักงาน การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของพนักงาน การทำให้พนักงานรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงจะส่งผลทำให้พนักงานในองค์กรนั้นเกิดความทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเวลา และอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

1.3 ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภายในองค์กร ทางองค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องของความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของตำแหน่งงาน สวัสดิการต่าง ๆ ที่สามารถทำให้พนักงานในองค์กรได้รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เส้นทางแห่งการเติบโตของความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน จึงจะทำให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภายในองค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแต่ละปัจจัย ว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรีหรือไม่

2.2 ควรทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์แหลมฉบัง ชลบุรี ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร กรณีศึกษา โรงงานในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและมีความครอบคลุมของข้อมูล

บรรณานุกรม

- ฐิติวัชร อริยะเลิศชัย. (2561). ความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นบุคลากรที่ดีของบุคลากรในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ณัฐธินัน พรหมพัฒน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักประชาสัมพันธ์เขต 5 สุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- ดิเรก สวัสดิ์ตรงค์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์บริการเซฟโรเลต ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- ธัญธิกา แก้วแสง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญปิซิเนสส์แอนด์ดี.
- บุญชัย นิตยสุภาภรณ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในฝ่ายรังสีวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ปราโมช ธรรมกรณ์. (2557). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุระหว่างปัจจัยคัตสรร ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร กลุ่มอุตสาหกรรมท่องเที่ยว. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจดุสิตมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ปิยะนาฏ บุตรราช. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.