



ปัจจัยความผูกพันกับองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานผลิต  
รถยนต์: กรณีศึกษา บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

โดย

ณัฐวดี พิมเสน

วิจัยเสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง

เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ( การจัดการ )

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชื่อเรื่องวิจัย : ปัจจัยความผูกพันกับองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานผลิต วิทยนธ์: กรณีศึกษา บริษัทประกอบรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ชื่อผู้เขียน : นายณัฐวุฒิ พิมเสน

ชื่อปริญญา : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา : 2559

อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์ ดร.เกวลิณ เศษฐกร

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตรถยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ข้อดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานผลิตรถยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานผลิตรถยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการจำกัด (มหาชน)

ใช้แบบสอบถามในการสำรวจตัวแปรต้น 2 ตัวแปร คือ ด้านประชากรศาสตร์ , ความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานผลิตรถยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการศึกษาระดับของความผูกพันของพนักงานผลิตรถยนต์ที่มีต่อองค์กรโดยผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันใน 3 ด้าน ได้แก่

- (1). ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (2).ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (3). ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยเลือกศึกษาเฉพาะพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญและมีผลโดยตรงต่อองค์กรที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตรถยนต์ที่ผู้วิจัยทำการศึกษา และได้สรุปประเด็นการวัดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำวิจัยในครั้งนี้ ออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเพิ่มผลผลิต (2) ด้านการให้ความร่วมมือกับองค์กร การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างการวิจัยในช่วงเดือนกันยายนถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2561

### บทนำ : ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ทำการวิจัย

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นระดับองค์กรจนถึงระดับประเทศ มีหลายองค์การส่งเสริมทรัพยากรมนุษย์ของตนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ แต่ก็ยังไม่มีองค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้และความสามารถตามที่องค์กรนั้นๆต้องการ ยังไม่สามารถทำให้เกิดการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ เนื่องจากยังมีปัญหาสำคัญที่บั่นทอนไม่ให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้และความสามารถตามที่องค์กรนั้นๆต้องการนั่นคือ ปัญหาการหยุดงาน การเปลี่ยนงาน หรือปัญหาการลาออกจากงาน อันเนื่องมาจากมีปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้ผู้ทำงานมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์กร , ต่องาน ความก้าวหน้า, งานไม่มั่นคง, รายได้ไม่เพียงพอ ,หรือมีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพในองค์กรในด้านต่าง อาทิ นโยบายการบริหารงานไม่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถ้าหากองค์กรใดเกิดปัญหาพนักงานไม่มีความผูกพันกับองค์กรก็จะมีผลลาออกของบุคลากรมาก และมีแนวโน้มว่าจะเพิ่มมากขึ้นทุกปี อาจส่งผลให้องค์กรนั้นขาด

ประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรนานๆ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง องค์กร คือ กลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่ตั้งไว้ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งขึ้น เพื่อแสวงหาผลกำไรในกรณีที่เป็นองค์กรเอกชนแล้ว องค์กรทุกประเภทจะต้องสร้างสิ่งที่มีคุณค่าให้สังคม ตอบสนองความต้องการของสมาชิก และเพื่อความเจริญเติบโตขององค์กรด้วย ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือองค์กรเอกชนส่วนประกอบสำคัญขององค์กรคือ “คน” ที่ปฏิบัติงานในแต่ละองค์กรนั่นเอง การศึกษาเรื่องราวเกี่ยวกับองค์กร และการบริหารองค์กรเป็นเรื่องยุ่งยากและซับซ้อน ทั้งนี้เพราะความต้องการของสมาชิกในองค์กรตลอดจนผู้บริหารในหน่วยงานต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การบริหารงานในองค์กรให้สามารถอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าต่อไปจึงต้องเข้าใจจุดประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายต่างๆ ให้ถ่องแท้ เมื่อ “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ถึงจะกำลังประสบวิกฤตเศรษฐกิจหรือปัญหาแค่ไหน แต่องค์กรนั้นยังสามารถที่จะดำเนินกิจการต่อไปได้ โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานผลิตรถยนต์ โดยศึกษาบริษัท รถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการซึ่งเป็นบริษัทที่รถยนต์ระดับแนวหน้าของประเทศโดยผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยในการศึกษาครั้งนี้ 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท รถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการ ว่าแต่ละปัจจัยจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานผลิตรถยนต์ มากน้อยเพียงใด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตรถยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ข้อดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานผลิตรถยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพของพนักงานผลิตรถยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานผลิตรถยนต์ของบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ สํารวจโดยใช้แบบสอบถาม
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการศึกษาระดับของความผูกพันของพนักงานผลิตรถยนต์ที่มีต่อองค์กรโดยผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันใน 3 ด้าน ได้แก่
  - (1). ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (2).ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ (3). ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990)

3. พฤติกรรมการทำงาน เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยเลือกศึกษาเฉพาะพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญและมีผลโดยตรงต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ที่ผู้วิจัยทำการศึกษา และได้สรุปประเด็นการวัดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการทำวิจัยในครั้งนี้ออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านการเพิ่มผลผลิต (2) ด้านการให้ความร่วมมือกับองค์กร

4. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เก็บรวบรวมข้อมูลตัวอย่างการวิจัยในช่วงเดือนกันยายนถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2561

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร ซึ่งองค์กรสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ต่อไป

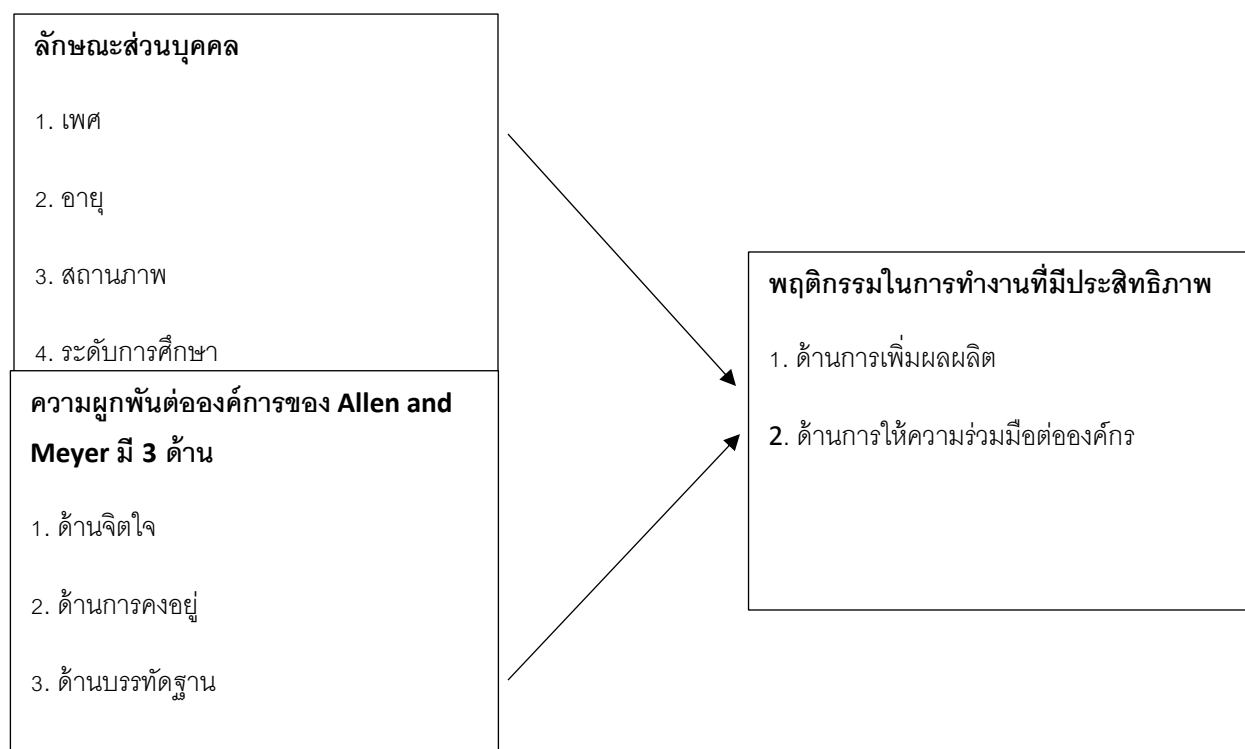
### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

(independent variable)

ตัวแปรตาม

(dependent variable)



## การทบทวนวรรณกรรม (สรุปแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง)

จากแนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กรที่ยกมาไม่ว่าจะเป็น ทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer , Mowday, Porter, and Steers และนักวิชาการท่านอื่นๆ พอจะสรุปได้ว่า นักวิชาการหลายท่านได้ยกปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานในองค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงานอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยต่อความผูกพันต่อองค์กร เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ การให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นมีได้หมายความว่า ปัจจัยค่าจ้างไม่เป็นสิ่งสำคัญแท้ที่จริงแล้ว ปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มากเพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย จะเห็นได้ว่าการทำงานที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้ ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรจึง หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยไม่ทิ้งองค์กรไปอยู่ที่อื่นแม้ผลตอบแทนจะดีกว่าก็ตาม

ซึ่งก็สอดคล้องกับทฤษฎีการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพของนักวิชาการท่านต่าง ๆ ที่ได้สรุปไว้ ผู้วิจัยพอสรุปได้ดังนี้ ในการปฏิบัติงานที่สำคัญคือวัตถุประสงค์ของงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจปฏิบัติงานหากพบอุปสรรคในระยะเวลาที่จำกัดและคุณภาพของงานที่สูงนอกจากนี้เรื่องสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานก็มีความสำคัญเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติงานของบุคคลโดยใช้ทรัพยากรขององค์กรทั้งในเรื่องต้นทุนและเวลาให้น้อยที่สุดโดยได้ผลงานที่มากที่สุดอย่างมีคุณภาพและเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร สำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพนั้น หากพนักงานแต่ละตำแหน่งนั้นเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นซึ่งความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้นได้พนักงานและองค์กรก็ต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน และสร้างความผูกพันในองค์กรร่วมกัน งานที่ทำถึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

และตามความคิดเห็นของผู้วิจัยที่ทำการวิจัยผ่าน ๆ มากี่เช่นเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้หยิบยกมาไม่ว่าจะเป็น อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล , จันจิรา โสประจัน , กาญจนา คล้ายจริง, ศันสนีย์ ศรีภิรมย์ พบว่าความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ จะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานเกือบทั้งหมด สำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรนำมาสู่การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะมาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร รวมถึงความ รับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายที่มาจากความเต็มใจ พุ่มเท และใช้ ความพยายาม อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งนั่นคือการเกิดประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร นั่นๆ

## วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็น งานวิจัยที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานผลิตรถยนต์ โดยศึกษา บริษัท ประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของลักษณะบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานผลิตรถยนต์ บริษัท ประกอบรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการมีหัวข้อดังนี้

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานผลิตรถยนต์ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่างดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ

ประชากร : การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานผลิตรถยนต์ โดยผู้วิจัยได้เลือก ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทผลิตรถยนต์ อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ 10540 ซึ่งจำนวนพนักงานของโรงงานทั้งหมดมี ประมาณ 5000 คน (ฝ่ายบุคคล, 2561) สํารวจโดยใช้แบบสอบถาม การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมด และเลือกระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยจึงเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ซึ่งเป็นสูตรที่ใช้ได้ง่าย สามารถนำตัวเลขที่มีมาคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ ดังนี้

$$\text{สูตรที่ใช้ในการคำนวณ} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = n = \frac{(5000)}{1 + (5000)(0.05)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าของความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$n = 370.37$$

ผู้วิจัยจะใช้ประชากรตัวอย่างเพิ่มเป็น = 380 คน

จากประชากรทั้งหมด 50000 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 380 ตัวอย่าง แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยแยกฝ่ายผลิตและออฟฟิศ

หน่วยงาน	ประชากรทั้งหมด (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง(คน)
1. พนักงานฝ่ายผลิต	3000	210
2. ออฟฟิศ	2000	170

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งได้เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ คำถามมีจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์ คำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Meyer ด้านต่าง ๆ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ จำนวน 4 ข้อ
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ จำนวน 4 ข้อ
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพพนักงานบริษัทผลิตรถยนต์ คำถามมีจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการเพิ่มผลผลิต จำนวน 4 ข้อ
2. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร จำนวน 4 ข้อ

โดยลักษณะการวัดแบ่งตามระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ โดยการให้คะแนน (rating scale) สำหรับลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยใช้เกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 5

เห็นด้วย ให้คะแนน 4

ไม่แน่ใจ ให้คะแนน 3

ไม่เห็นด้วย ให้คะแนน 2

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมาพิจารณาความถี่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 29) โดยคำนวณได้ดังนี้ความกว้างของอันตรภาคชั้น = คะแนนสูงสุด -- คะแนนต่ำสุด

$$\text{จำนวนชั้น} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21-5.00	ระดับดีมาก
3.41-4.20	ระดับดี
2.61-3.40	ระดับปานกลาง
1.81-2.60	ระดับไม่ดี
1.00-1.80	ระดับไม่ดีอย่างมาก

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

### สถิติที่ใช้ในการวิจัยเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ, อายุ, สถานภาพ, การศึกษา
2. ใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และทัศนคติเฉลี่ย ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และ พฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
3. ใช้สถิติ One Way ANOVA (F- test) โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %) ในสมมุติฐานข้อที่ 1
4. ใช้สถิติการวิเคราะห์ Multiple linear Regression โดยใช้ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 %) ในสมมุติฐานข้อที่ 2

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ของพนักงาน ผลิตรถยนต์โดยใช้การหาร้อยละ จากข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามพนักงาน ประกอบรถยนต์ ส่วนใหญ่เป็นเพศ ชาย (ร้อยละ 75.8 ) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 34.2) สถานภาพโสด (ร้อยละ 46.3) มีการศึกษาต่ำกว่าปวส. (ร้อยละ 54.5 )

เมื่อประมวลเป็นภาพทัศนคติ ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติระดับดีมาก 46.58 ทัศนคติระดับดีร้อยละ 31.58 ทัศนคติระดับปานกลางร้อยละ 10.26 ทัศนคติระดับไม่ดี 10.53 ทัศนคติระดับไม่ตัวอย่างมาก 1.10 โดยรวมแล้ว ทัศนคติ ต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.41- 4.20 ในทุกๆด้าน ซึ่งถือเป็น **ทัศนคติระดับดี**

เมื่อประมวลเป็นภาพทัศนคติ พฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานจะพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติระดับดีมาก 48.95 ทัศนคติระดับดีร้อยละ 27.89 ทัศนคติระดับปานกลางร้อยละ 12.63ทัศนคติระดับไม่ดี 7.37 ทัศนคติระดับไม่ตัวอย่างมาก 3.16 โดยรวมแล้ว พฤติกรรมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย อยู่ระหว่าง 3.41- 4.20 ในทุกๆด้านซึ่งถือเป็น **ทัศนคติระดับดี**

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ในองค์กร ของ พนักงานผลิตรถยนต์ โดยใช้สถิติ one –way ANOVA (F-test)ในสมมุติฐานข้อที่ 1 พนักงานผลิตรถยนต์ของบริษัท แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ ที่เพศต่างกัน, อายุต่างกัน, สถานภาพต่างกัน , ระดับที่สถานภาพต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน จากการทดสอบมีผลดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ **เพศต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ** ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ในองค์กร ของพนักงานผลิตรถยนต์

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ **อายุต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ** ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ในองค์กร ของพนักงานผลิตรถยนต์

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ **สถานภาพต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ** ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ในองค์กร ของพนักงานผลิตรถยนต์

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ **การศึกษาต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ** ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ในองค์กร ของพนักงานผลิตรถยนต์

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ในองค์กร ของพนักงานผลิตรถยนต์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ multiple linear Regression ในสมมุติฐานข้อที่ 2 จากการทดสอบมีผลดังนี้

**การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อทัศนคติพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน (n = 380 คน)**



Model	Coefficients(a)				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	0.385	0.079		4.875	.000
ทัศนคติความผูกพันต่อองค์กร	0.85	0.03	0.827	28.547	.000

R = 0.827a    R<sup>2</sup> = 0.683    Adjusted R<sup>2</sup> = 0.682    F = 814.907    S.E. = 0.355

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01, a. Predictors: (Constant)

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติความผูกพันต่อองค์กรว่ามีผลต่อทัศนคติพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานหรือไม่ จากการทดสอบพบว่า ทัศนคติความผูกพันต่อองค์กร(X5)มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน ( Y ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.830 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยพยากรณ์ทัศนคติพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานได้ร้อยละ 68 ( R<sup>2</sup> = 0.689 มีความคาดเคลื่อนของการพยากรณ์ S.E.= 0.354 ตามสมการแสดงความสัมพันธ์ดังนี้

$$Y = 0.559 + 0.848X_1 \quad R^2 = 0.689$$

$$(0.108) \quad (0.030) \quad (\text{Std. Error})$$

สรุป : จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติความผูกพันต่อองค์กรว่ามีผลต่อทัศนคติพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานหรือไม่ จากการทดสอบพบว่า ทัศนคติความผูกพันต่อองค์กร (X5)มีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน ( Y ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) =0.827 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 ดังนั้นทัศนคติความผูกพันต่อองค์กรจึงมีผลต่อทัศนคติพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน เพื่อขยายผลการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุมมากขึ้น แล้วนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับระหว่างโรงงาน
2. ศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน และในการจัดเก็บข้อมูลด้านพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงาน ให้หัวหน้าในแต่ละส่วนงานประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาแทน เพื่อให้ทราบผลการทำงานของพนักงานที่อ้างอิงผลงานจริงที่พนักงานทำได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของหัวหน้า จะสะท้อนพฤติกรรมที่แท้จริงของพนักงานแต่ละคนมากขึ้น
3. ควรศึกษาความต้องการในด้านการพัฒนาศักยภาพตนเองของพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นไปของตัวบุคคลและผู้ปฏิบัติงาน
4. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานขององค์กรอื่น เพื่อดูว่าแตกต่างหรือสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้อหรือไม่ อย่างไร

5. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐบาลและเอกชน  
 ขอขอบคุณ : บริษัทผลิตรถยนต์ในจังหวัดสมุทรปราการที่ให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้และขอขอบคุณพนักงาน  
 ที่เป็นกลุ่มประชากรตัวอย่างทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามที่เป็นจริงและเป็นประโยชน์ต่อการทำ  
 วิจัย เพื่อเอาไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

### บรรณานุกรม

- กาญจนา คล้ายจริง. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด  
 กันตยา เพิ่มผล. (2547). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : เทียนวัฒนา.
- จันจิรา โสประจิน.(2533).ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษา  
 บริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน).วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) ,  
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- จุฑามาศ ปานสมบูรณ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการผลิตของบริษัท  
 วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์-บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธานินทร์ สุทธิบุญชร. 2540. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน :ศึกษาเฉพาะกรณี ฝ่ายการพนักงาน  
 บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณาดยา บุญเกิด. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง. สารนิพนธ์  
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พลินี อัครจวนนท์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานของบริษัท ทีดับบลิวแชนด์ คอร์  
 ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิรินาถย์ กฤษฏาธาร. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทยจำกัด(มหาชน).
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2539). จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลิตภาพ (พิมพ์  
 ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เพียร์พัฒนาพรินติ้ง.
- ต้นสนีย์ ศรีภิรมย์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทวิศวกร.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). ปัจจัยทางชีวะสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการ  
 ทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,  
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- .อังคณา จรรยาวิวัฒน์กุล. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงาน  
 งบประมาณ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and  
 Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1990): 1-8
- Baruch, B. (1968). *New ways in discipline*. New York: Randon House.
- Buchanan, B. (1974). *Building organizational commitment: The socialization of managers in work  
 organizations*. *Administrative Science Quarterly*.19 (7), 533-546.

- Cascio, W. (1998). *Managing human resources: Productivity, quality of work life profits* (5th ed.). Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Davis, K. (1977). *Human behavior at work: Organization behavior* (5th ed.).
- Mowday, R., Porter, W., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, Absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Steers, R., Richard, M., & Porter, W. (1979). *Motivation and work behavior*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.