

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY  
OF EMPLOYEES IN ELECTRICAL, ELECTRONICS AND  
TELECOMMUNICATIONS INDUSTRY GROUP

ประพันธ์ ชัยกิจอุไร<sup>1</sup>

<sup>1</sup>วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Praphan Chaikidurajai<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Graduate College of Management, Sripatum University

(Received: December 14, 2022; Revised: April 26, 2023; Accepted: August 11, 2023)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม และเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ระเบียบวิธีวิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมที่ยินดีให้ข้อมูล จำนวน 373 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิจัยนี้คือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์การ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**ABSTRACT**

The purposes of this research were to study opinion levels of organizational commitment and performance efficiency of employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group and to study organizational commitment affecting performance efficiency of employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group. The research methodology was survey research using questionnaires to collect data. The sample sizes were 378 employees, calculated by using the formula of Taro Yamane at 95 percent of reliability. Proportional stratified random sampling was applied in this research. The research statistics comprised frequency, percentage,

---

<sup>1</sup>ผลงานวิจัยนี้ได้รับทุนวิจัยสำหรับบุคลากรภายในจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม  
และผลงานวิจัยนี้เป็นความรับผิดชอบของผู้ได้รับทุนวิจัยแต่เพียงผู้เดียว

mean, standard deviation and multiple regression analysis. The research results were found that organizational commitment, in terms of continuance commitment affected performance efficiency of employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group.

**Keywords:** Organizational Commitment, Performance Efficiency

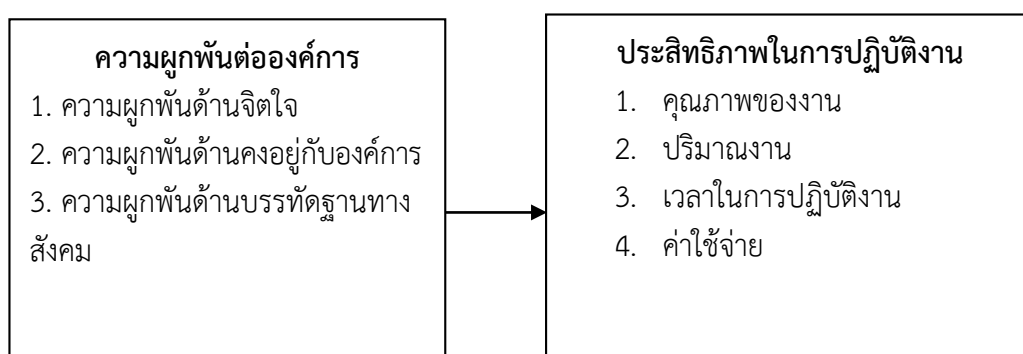
## บทนำ

รัฐบาลมีนโยบายผลักดันไทยเข้าสู่ “ประเทศไทย 4.0” เพื่อปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “Value-Based Economy” หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ถือเป็นจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญในภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้ก้าวเข้าสู่ยุคที่ให้ความสำคัญกับการผลิตด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูงเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ดังกล่าว กลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนและทำหน้าที่ต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้อย่างหลากหลาย จะยิ่งทวีความสำคัญในด้านบทบาทและมูลค่าที่เพิ่มสูงขึ้นต่อไป ในอนาคตค่าแรงที่จะเพิ่มสูงขึ้น ต้นทุนวัตถุดิบที่ปรับตัวสูงขึ้น เป็นปัจจัยทำให้ผู้ประกอบการไทยสร้างมูลค่าการผลิตที่มากกว่าแค่การผลิตชิ้นส่วนและการประกอบคอมพิวเตอร์ เครื่องใช้ไฟฟ้า หรือ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ อาทิ การวิจัยและการพัฒนา การคิดค้นนวัตกรรม การออกแบบผลิตภัณฑ์ การสร้างแบรนด์สินค้า เป็นต้น (วิมล ปั่นคง, 2015) ดังนั้น พนักงานมีส่วนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรสามารถสร้างมูลค่าการผลิต นำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย องค์กรจึงควรรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ โดยการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรไว้ จากผลงานวิจัยของ Gallup (2010) ที่กล่าวถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจะสามารถช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงานได้ สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานตามนโยบายขององค์กร รวมถึงสามารถสร้างผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นให้กับองค์กรได้ ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงด้วย ยอมทุ่มเทและเต็มใจในการทำงานด้วยความเอาใจใส่อย่างเต็มที่ ผู้บริหารองค์กรจึงควรสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน ซึ่ง Allen and Meyer (1990) ได้นำเสนอความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า การที่พนักงานมีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความเชื่อ ยอมรับต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะทำงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มใจจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถอันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรได้ ซึ่ง ศิริขวัญ ผลวิจิตร (2562) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติงานให้เสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด หรือ ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการอย่างเหมาะสม เสร็จทันเวลาและใช้ต้นทุนน้อยที่สุด จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### วิธีดำเนินงานวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 6 บริษัท ประชากรรวมทั้งสิ้น 5,589 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมได้จำนวน 373 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5

สูตรของ Taro Yamane มีดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

กำหนดให้ n คือ จำนวนหรือขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหรือขนาดประชากร

e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ

$$n = \frac{5,589}{1 + 5,589 (0.05^2)} = 373.34 \text{ คน}$$

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมจำนวน 373 คน

**วิธีการสุ่มตัวอย่าง** ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของเขต (Proportional Stratified Random Sampling) โดยทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม จำนวน 373 คนที่ได้คำนวณจากสูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีวิธีคำนวณตามสูตรดังนี้

$$\text{ขนาดตัวอย่างแต่ละเขต} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละเขต} \times \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวม}}{\text{จำนวนประชากรรวม}}$$

โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนแทนค่าตามสูตรจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามแต่ละเขต ดังนี้

**ตารางที่ 1** ขนาดประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน

| บริษัทที่ | ขนาดประชากร (คน) | ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|-----------|------------------|------------------------|
| 1         | 1,000            | 67                     |
| 2         | 1,200            | 80                     |
| 3         | 439              | 29                     |
| 4         | 400              | 27                     |
| 5         | 700              | 47                     |
| 6         | 1,850            | 123                    |
| 55        | 5,589            | 373                    |

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบคำตอบ (Checklist) ประกอบด้วยข้อความจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ต่อเดือน

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อความด้านความผูกพันด้านจิตใจ ด้านความผูกพันด้านการคงอยู่ และ ด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยอ้างอิงมาจาก Chaikidurajai, Praphan. (2018, 2015)

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อความคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย โดยอ้างอิงมาจาก Chaikidurajai, Praphan (2018, 2015)

ลักษณะแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Question) ให้เลือกคำตอบ ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นคำถามในแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลอันตรภาคชั้น (Interval scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

| ระดับความคิดเห็น     | ระดับคะแนน |
|----------------------|------------|
| ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | 1          |
| ไม่เห็นด้วย          | 2          |
| ไม่แน่ใจ             | 3          |
| เห็นด้วย             | 4          |
| เห็นด้วยอย่างยิ่ง    | 5          |

#### การแปลงผลคะแนนเฉลี่ย

ผู้วิจัยได้แปลงผลคะแนนเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์การแบ่งระดับ จากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ค่าอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น (ระดับ)}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

| คะแนนเฉลี่ย | ความหมาย   |
|-------------|------------|
| 1.00 – 1.80 | น้อยที่สุด |
| 1.81 – 2.60 | น้อย       |
| 2.61 – 3.42 | ปานกลาง    |
| 3.43 – 4.20 | มาก        |
| 4.21 – 5.00 | มากที่สุด  |

การสร้างเครื่องมือวิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้ว โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องรวม เท่ากับ 0.91 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.87 – 0.95 นำไปทดสอบกับประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) ซึ่งพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของชุดแบบสอบถามด้านความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.950 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.967

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามและได้ดำเนินเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเก็บจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 373 คน ในภาคสนาม (Field Data Collection) โดยทางจดหมาย และทางอีเมลผ่านฝ่ายบุคคลของแต่ละบริษัท จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการคำนวณทางสถิติ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยการคัดเลือกตัวแปรอิสระเป็นวิธี Enter และ Stepwise ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และ ตรวจสอบข้อตกลงเกี่ยวกับ Multicollinearity ของตัวแปรอิสระ

#### ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 69.40 อายุ 30-น้อยกว่า 40 ปี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 สถานภาพสมรส จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 อายุงาน 1 - น้อยกว่า 6 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 และรายได้ต่อเดือน 9,000 – น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

| ความผูกพันต่อองค์กร                | $\bar{X}$   | S.D.        | แปลผล          |
|------------------------------------|-------------|-------------|----------------|
| 1.ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ     | 3.34        | 0.89        | ปานกลาง        |
| 2.ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ | 3.48        | 0.82        | ปานกลาง        |
| 3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน          | 3.45        | 0.87        | ปานกลาง        |
| <b>ภาพรวม</b>                      | <b>3.41</b> | <b>0.83</b> | <b>ปานกลาง</b> |
| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน         | $\bar{X}$   | S.D.        | แปลผล          |
| 1.คุณภาพของงาน                     | 3.92        | 0.74        | มาก            |
| 2.ปริมาณของงาน                     | 3.83        | 0.77        | มาก            |
| 3.เวลา                             | 3.90        | 0.77        | มาก            |
| 4.ค่าใช้จ่าย                       | 3.90        | 0.77        | มาก            |
| <b>ภาพรวม</b>                      | <b>3.89</b> | <b>0.72</b> | <b>มาก</b>     |

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

| ตัวแปร        | ด้านจิตใจ | ด้านการคงอยู่ | ด้านบรรทัดฐาน | ประสิทธิภาพ |
|---------------|-----------|---------------|---------------|-------------|
| ด้านจิตใจ     | -         | .308 **       | .280 **       | .174 **     |
| ด้านการคงอยู่ |           | -             | .396 **       | .215 **     |
| ด้านบรรทัดฐาน |           |               | -             | .307 **     |
| ประสิทธิภาพ   |           |               |               | -           |

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ .396 คู่ที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ มีความสัมพันธ์ .308 ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ .280 ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ .307 ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ .215 และความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ .174

**ตารางที่ 4** การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม

| ตัวแปรทำนาย                                                                                      | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |       |         |        |         |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|-------|---------|--------|---------|------|
|                                                                                                  | B                          | SE(b) | $\beta$ | t      | p-value | VIF  |
| ค่าคงที่                                                                                         | 2.257                      | 0.139 |         | 16.234 | 0.000*  |      |
| ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ                                                                    | 0.052                      | 0.096 | 0.064   | 0.547  | 0.584   | 1.12 |
| ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่                                                                | 0.373                      | 0.098 | 0.426   | 3.825  | 0.000*  | 1.21 |
| ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน                                                                          | 0.047                      | 0.097 | 0.056   | 0.480  | 0.632   | 1.09 |
| R = 0.536, R <sup>2</sup> = 0.287, Adjusted R <sup>2</sup> = 0.281, F = 49.464, p-value = 0.000* |                            |       |         |        |         |      |

\*P < .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่า Adjusted R<sup>2</sup> = 0.281 หมายความว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานได้เท่ากับร้อยละ 28.10 แสดงว่าความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยพบว่ามีตัวแปรย่อยของความผูกพัน



ต่อองค์การด้านการคงอยู่เท่านั้นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 2.257 + 0.373 (\text{ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่})$$

ค่า B ของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่  $B=0.373$  หมายความว่า เมื่อองค์การมีความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มขึ้น 0.373 หน่วย เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญพบว่า  $p\text{-value} = 0.000 < .05$  แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผล

ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่า พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมอาจมีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและอยากที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การด้วยความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้ยืนยันว่าพนักงานจะคงปฏิบัติงานให้กับองค์การต่อหากเกิดความรู้สึกที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ หรือ การปฏิบัติงานที่กดดันในด้านต่าง ๆ เช่น การที่บริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันเสนอค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่สูงกว่า จึงใจกว่าค่าตอบแทนในปัจจุบัน หรือนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้สร้างแรงกดดันให้กับพนักงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่อยากที่จะเปลี่ยนองค์การได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศีลาพร กันทา และชมภูษุช หุ่นนาค (2562) วารุณี แดบสูงเนิน (2554) พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคมต่างให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมากทั้งในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงานที่ได้รับ เวลา และค่าใช้จ่าย เพื่อที่พนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยปริมาณงานที่ได้รับต้องมีความเหมาะสมต่อเวลา ค่าใช้จ่ายที่องค์การมอบหมายเพื่อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรารัตน์ สะโดอยู่ และแสงจิตต์ ไต้แสง (2565) ธนพล แสงจันทร์ (2556) ที่พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากขึ้นกัน

ส่วนความผูกพันต่อองค์การเฉพาะด้านการคงอยู่กับองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การมีความต้องการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในบริษัทนั้น เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้าย หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน จึงทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประภาพรพน พันธ์เกว (2557) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาที่จะทำงานในองค์การ ความต้องการมี



ส่วนร่วม การเสียสละและทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย หรือหาวิธีการสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงาน เช่น การสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน การทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์การ และมาตรการอื่น ๆ ที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับพนักงาน

1.2 ผู้บริหารควรเน้นการเข้าไปมีส่วนร่วมของพนักงาน ตั้งแต่การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานให้มาก เน้นการสื่อสารจากล่างขึ้นบน มากกว่าการสั่งการจากบนลงล่าง เพื่อนำข้อมูลป้อนกลับจากพนักงานไปใช้ประกอบการคิดพิจารณาในการออกนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์การ

1.3 ผู้บริหารควรเพิ่มความผูกพันต่อองค์การโดยเฉพาะด้านการคงอยู่กับองค์การให้กับพนักงาน อาทิ มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลทั้งวัตถุ เงินทอง และรางวัลทางด้านจิตใจ ไล่ประกาศเกียรติคุณสำหรับพนักงานที่ทำงานมานานอย่างต่อเนื่อง เช่น อายุงาน 10 ปี หรือ อายุงาน 20 ปี เป็นต้น โดยการให้รางวัลที่จูงใจมากขึ้นเมื่อพนักงานคงอยู่กับองค์การนานขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณลักษณะของงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ หรือ บรรยากาศองค์การ เป็นต้น เพื่อศึกษาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาองค์การต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความเครียดของพนักงาน เพื่อหาแนวทางที่จะส่งเสริมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- ธนพล แสงจันทร์. (2556). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 6(3), 395-412.
- ประภาพรณ พันธ์เกว. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, 7(1), 712-725.

- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร**. งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิมล ปั่นคง. (2015). **เกาะติดสถานการณ์อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ไทยในตลาดโลก**. สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน).
- ศิริขวัญ ผลวิจิตร. (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการบัญชี หน่วยงานราชการ เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ปริญญาบัญชีมหาบัณฑิต สาขาการบัญชี วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิลาพร กันทา และชมภูษ หนูนาค. (2562). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(1), 120-134.**
- สุดารัตน์ สะโดอยู่ และแสงจิตต์ ไต้แสง. (2565). **ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 24(2), 1-10.**
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology, 63**, 1-18.
- Chaikidurajai, P. (2018). Quality of Work Life Affecting Organizational Commitment of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group in Thailand. **International Journal of Management, Business, and Economics, 5(2)**, 81-91.
- Chaikidurajai, P. (2015). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Performance Efficiency of Staff in Industry Group. **International Journal of Management, Business, and Economics, 2(3)**, 111-129.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test (5th ed.)**. New York: Harper Collins.
- Gallup, C. (2010). **State of the American Workplace Employee Engagement Insights or U.S. Business Leaders**. Washington, D. C: Gallup.
- Yamane, P. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Tokyo: Haper International Edition.