

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม

The Causal Factors Influencing Work Efficiency of Employees: A Case Study of a Beverage Company

Received 16 December 2021

Revised 20 December 2021

Accepted 31 January 2022

ดำรงค์ ถาวร, อังคณา ธนานุภาพพันธุ์,
และ รินรยุพา ภัทรชีวานันท์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Damrong Thavorn, Angkana Thananupappun,
and Rinyupha Pattarachewanan
Kasetsart University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพัน และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มแห่งหนึ่ง (2) เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม (3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มจำนวน 341 คน โดยใช้ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยแรงจูงใจ ความผูกพันในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (2) โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีการตรวจสอบ ความกลมกลืนของรูปแบบโดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 132.486, ดีกรีอิสระ (df) = 101, χ^2/df = 1.312, ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = 0.961, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.927, ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อน กำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.03, ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.012 (3) โมเดล ประกอบด้วยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันในองค์กร ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานผ่านปัจจัยความผูกพัน

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงสาเหตุ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; ความผูกพันในองค์กร; บรรยากาศองค์กร; ลักษณะงาน; คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

This research aimed to (1) to study personal factors. Work motivation factors, Commitment factors and Work efficiency factors of employees in a beverage company (2) to develop a causal factor influencing the work efficiency of employees in a beverage company (3) to study the direct and indirect influences of the factors that influence the work efficiency

of employees in a beverage company. This study is a Survey research. The sample used in this research was 341 employees working in a beverage company by using questionnaires as a tool to collect data. Data were analyzed using descriptive statistics. Pearson's correlation coefficient analysis, confirmation element analysis and analysis of structural equation models. The research results were as follows (1) Work motivation factors, Organization commitment factors and work efficiency factors are more level (2) The model developed was consistent with empirical data. The index for the harmonization of the pattern with the chi-square statistic (χ^2) = 132.486, at the degrees of freedom (df) = 101, χ^2/df = 1.312, Goodness of fit index (GFI) = 0.961, Adjusted goodness of fit index (AGFI) = 0.927, Root mean square error approximation (RMSEA) = 0.03, Root mean square residual (RMR) = 0.012 (3) The model consisted of variables that directly influences work efficiency such as commitment factors and variables that indirectly influence work efficiency, namely work motivation factors which affects work efficiency through commitment factors.

Keyword: Causal factors, Work efficiency, Organization commitment, Work motivation

บทนำ

ในการบริหารองค์การให้ทันต่อสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้ประสบความสำเร็จนั้น ทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญในการผลักดันองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าประสบผลสำเร็จและมีผลกำไรจากการปฏิบัติงานจนบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางขององค์การ (John D. Millet, 1954 อ้างถึงใน พลิตสิทธิ์ อุทุม, 2559) โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าหากองค์การสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การได้มากยิ่งขึ้นจะทำให้้องค์การสามารถเจริญเติบโตได้เป็นอย่างดี ซึ่ง การที่พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้พนักงานพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มที่ ถูกต้องรวดเร็วทันเวลามีคุณภาพได้มาตรฐานตามระเบียบกฎเกณฑ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ (อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556)

จากการศึกษาของ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้จากการศึกษาของ พัฒนิกิต ชัชวาลย์ (2549) ยังพบว่าความผูกพันต่อองค์กรก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิภาพขององค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ ปาริชาติ หงส์เกียรติขจร และคณะ (2562) กล่าวว่า การที่องค์กรส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันในองค์การมากขึ้นจะทำให้พนักงานมีการทำงานมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น ทั้งนี้หากทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะผลักดันให้เกิดความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้แก่องค์กร และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ (จิราภรณ์ น้อยนคร, 2551)

จากการทบทวนเอกสารข้างต้น ทำให้เห็นว่าการจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานนั้น ควรศึกษาว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพัน และปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มแห่งหนึ่งอยู่ในระดับใด โดยจะนำตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไปพัฒนาเป็นโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่เป็นอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาปรับปรุง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร และทำให้องค์กรเจริญเติบโตได้เป็นอย่างดีในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพัน และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม
2. เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม

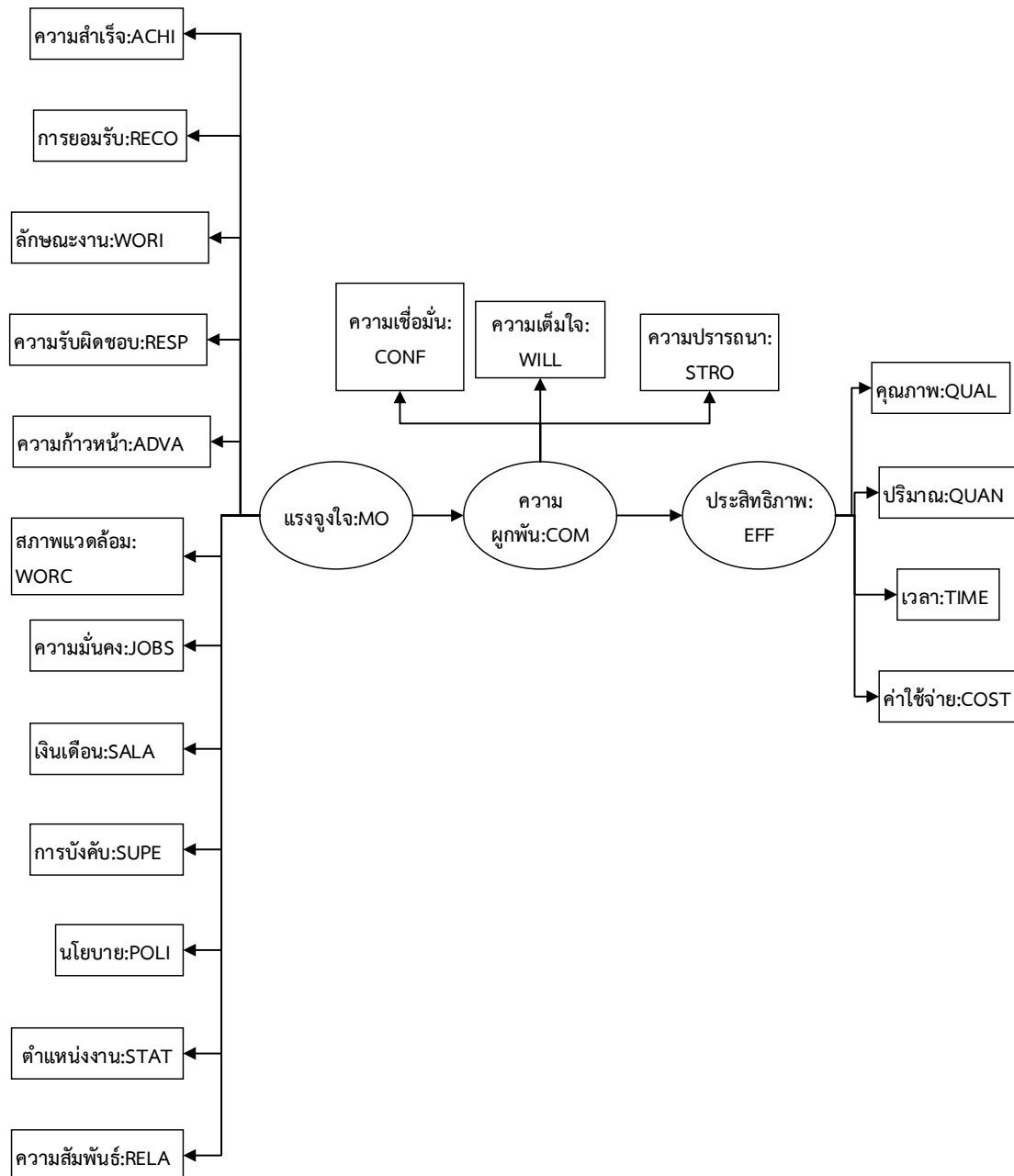
ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรายละเอียดดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงาน ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 2) ความมั่นคงในงาน 3) เงินเดือน 4) การบังคับบัญชา 5) นโยบายบริหาร 6) ตำแหน่งงาน 7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของ Steers (1977 อ้างถึงใน วลัยลิกา พิรักษา, 2556) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันในองค์กร ดังนี้ 1) ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน Peterson and plowman (1989 อ้างถึงใน ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และพงษ์เสถียร เหลืองอลงกต, 2563) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณงาน (Quantity) 3) เวลา (Time) 4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs)

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีข้างต้น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของสุภาพร ศรีนางแย้มและคณะ (2558) ธนาวุฒิ ประกอบผล (2562) สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประกอบด้วย 2 ตัวแปร คือ 1) แรงจูงใจในการทำงาน 2) ความผูกพันในองค์กร สามารถนำมาตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางอ้อมเป็นบวกโดยส่งผ่านความผูกพันในองค์กร
2. แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อความผูกพันในองค์กร
3. ความผูกพันในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม จำนวน 341 คน โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973 อ้างถึงใน สุทนต์ ศรีไสย์, 2551) โดยกำหนดความคาดเคลื่อนที่ร้อยละ 5 ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดขนาดตัวอย่างตามการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อ

ประมาณค่าพารามิเตอร์ของ Hair et al. (2010 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2556) เสนอให้ใช้จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 100 คน ในกรณีที่จำนวนตัวแปรแฝงน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ตัวแปร และแต่ละตัวแปรแฝงมีตัวแปรสังเกตได้เกิน 3 ข้อ ซึ่งโมเดลการวัดในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัวแปร และแต่ละตัวแปรแฝงมีตัวแปรสังเกตได้เกิน 3 ข้อ ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่ควรต่ำกว่า 100 ตัวอย่าง นอกจากนี้การกำหนดขนาดตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ยังสอดคล้องกับการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Virahchai (1999 อ้างถึงใน ธนาวุฒิ ประกอบผล, 2562) ที่ให้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 10 ตัวอย่างต่อ 1 พารามิเตอร์ ซึ่งในการศึกษานี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า 21 ตัว ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่ควรต่ำกว่า 210 ตัวอย่าง

เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ แบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมินความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of item - objective congruence (IOC)) ใช้ค่าเฉลี่ยรายข้อที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (ประสพชัย พสุนนท์, 2557) 4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำไปทดลองใช้ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.707 - 0.973 ซึ่งมากกว่า 0.6 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) แสดงว่าคำถามมีความสอดคล้องกันดี จึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) การบรรยายลักษณะข้อมูลใช้ความถี่ และหาค่าร้อยละ เพื่ออธิบายปัจจัยประชากรศาสตร์ และใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพันในองค์กร และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference statistics) การทดสอบสมมติฐานโมเดลเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มเพื่อทดสอบว่าโมเดลเส้นทางที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลจริงเชิงประจักษ์ โดยการตรวจสอบข้อมูลตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะจากแจกแจงแบบโค้งปกติ ตามเกณฑ์ของความเบ้และความโด่งที่ยอมรับได้มีค่าความเบ้ไม่เกิน 3.00 และ ค่าความโด่งไม่เกิน 10.00 (पुलพงศ์ สุขสว่าง, 2556 อ้างถึงใน ณัฐศิษฐ์ สุวรรณวัฒน์, 2557) และวิเคราะห์ความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 19 ตัวแปรที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกันให้มีความสัมพันธ์กัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างให้มีความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนในการวัดโดยผลการทดสอบโมเดลการวัดของตัวแปรสังเกตได้ในชุดของตัวแปรแฝงให้โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การพิจารณาความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถพิจารณาจากประสิทธิภาพของโมเดลสามารถตรวจสอบได้จากความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝง โดยความตรง (Validity) พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝงแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรสามารถสามารถวัดตัวแปรแฝงในโมเดลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุภมาส อังคุโชติและคณะ, 2557) และ

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่ามากกว่า 0.30 ขึ้น (Byrne, 2010 อ้างถึงใน ธนาวุฒิ ประกอบผล, 2562) และการวัดความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) ได้จากค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average variance extracted (AVE)) ควรมีค่ามากกว่า 0.5 (อภิญา อิงอาจและคณะ, 2564) นอกจากนี้ การพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลสามารถวัดได้จากความเที่ยง (Reliability) หมายถึง การที่ตัวแปรสังเกตได้มีความแปรผันร่วมกันกับตัวแปรแฝงและความสามารถของตัวแปรสังเกตได้เพื่ออธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝง โดยพิจารณาจากค่า Square multiple correlation (R^2) โดยค่าความแปรปรวนของตัวแปรควรมีค่าเข้าใกล้ 1 (Byrne, 2010 อ้างถึงใน ธนาวุฒิ ประกอบผล, 2562)

นอกจากนี้การพิจารณาความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถพิจารณาจากค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ไม่มีนัยสำคัญ หรือ $p > 0.05$, ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 2, ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Goodness of fit Index (GFI)), มากกว่า 0.90 และ ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of fit index (AGFI)) มากกว่า 0.90, ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root mean square error of approximation (RMSEA)) น้อยกว่า 0.05, และค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root mean square residual (RMR)) น้อยกว่า 0.05 (สุภมาส อังสุโชติและคณะ, 2557)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แบ่งการศึกษาออกเป็น 3 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยความผูกพัน และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มผลการวิจัยพบว่าดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์จำนวน 341 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 53 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 72 รายได้ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 48 อายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ร้อยละ 76

การหาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในโมเดลและการตรวจสอบการกระจายของข้อมูล

การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเบื้องต้น เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะการแจกแจงข้อมูลของตัวแปร โดยตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความผูกพันในองค์กร (COM) (Mean = 4.26) ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (EFF) มี (Mean = 4.20) และ แรงจูงใจในการทำงาน (Mean = 4.01) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูลแบบโค้งปกติ (Normal distribution) ของตัวแปรสังเกตได้ จากค่าความเบ้และความโด่งพบว่า ค่าความเบ้มีค่าอยู่ระหว่าง -1.276 ถึง 0.175 และค่าความโด่งมีค่าอยู่ระหว่าง -1.065 ถึง 3.124 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลแบบปกติ ซึ่งเป็นไปตาม เกณฑ์ของความเบ้และความโด่งที่ยอมรับได้ได้โค้งปกติมีค่าความเบ้ไม่เกิน 3.00 และ ค่าความโด่งไม่เกิน 10.00 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีลักษณะการแจกแจงแบบโค้งปกติ สามารถนำข้อมูลที่ได้ ไปใช้ในวิเคราะห์ขั้นตอนต่อไป

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนาโมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มผลการวิจัยพบว่า

1. การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกัน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment :r) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้จำนวน 19 ตัวแปร มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในเชิงบวก โดยมีขนาดความสัมพันธ์ (r) ตั้งแต่ 0.132 ถึง 0.739 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ภายใต้ตัวแปรแฝงเดียวกันมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกคู่ จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

2. การตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรระหว่างตัวแปรแฝง (Multicollinearity) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment) ระหว่างตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงทุกตัวในโมเดลมีขนาดความสัมพันธ์เชิงบวกตั้งแต่ 0.675 ถึง 0.795 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันไม่เกิน 0.8 แสดงว่าไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) (Hair et al, 1995, อ้างถึงใน สรรค์ชัย กิตยานันท์, 2552) ดังนั้นตัวแปรแฝงจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างมีความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนในการวัด โดยผลการทดสอบโมเดลการวัดของตัวแปรสังเกตได้ ในชุดของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน พบว่า โมเดลการวัดแรงจูงใจในการทำงาน โมเดลการวัดความผูกพันในองค์กร โมเดลการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกโมเดล โดยมีค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบ มีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) ตั้งแต่ 0-29.507, ที่องศาอิสระ (df) ตั้งแต่ 0-29, P ตั้งแต่ 0.439-1, ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) ตั้งแต่ 0.986-1, ค่าดัชนีการากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) ตั้งแต่ 0-0.007 ดังนั้นตัวแปรสังเกตได้ในชุดของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

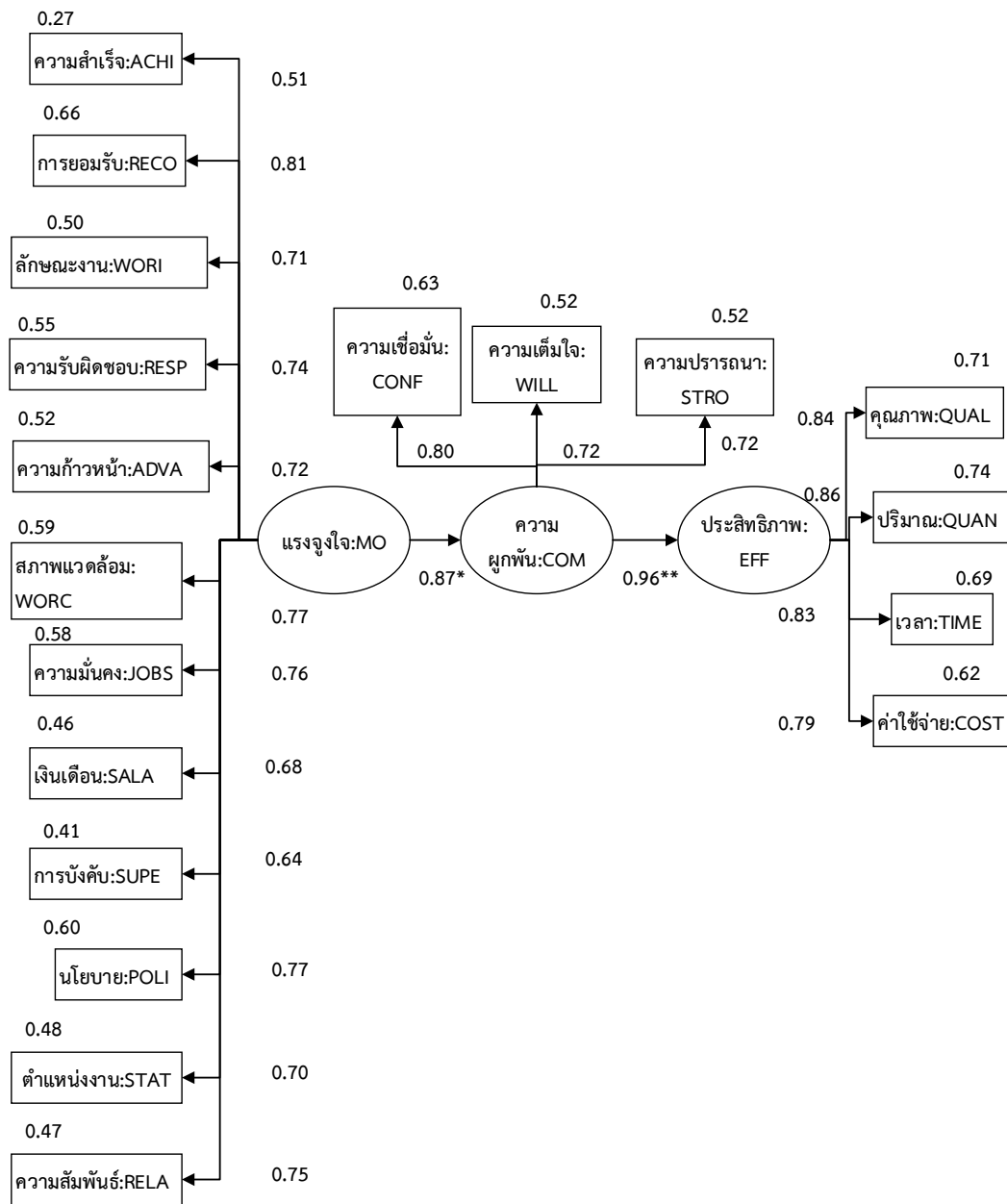
4. การวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยการพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดล

การวิเคราะห์ความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถพิจารณาจากประสิทธิภาพของโมเดล โดยตรวจสอบได้จากความตรง (Validity) และความเที่ยง (Reliability) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดตัวแปรแฝงภายนอก โดยความตรง (Validity) พิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝงแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปร สามารถวัดตัวแปรแฝงในโมเดลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวแปรสังเกตได้มีค่ามากกว่า 0.30 ขึ้นไป ซึ่งค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของทุกตัวแปรแฝงแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีค่าเป็นบวกทั้งหมดมีขนาดตั้งแต่ 0.514 ถึง 0.858 แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรในทิศทางเดียวกันและตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวแปรสามารถวัดตัวแปรแฝงในโมเดลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกการพิจารณาประสิทธิภาพของโมเดลสามารถวัดได้จากความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent validity) จากค่าความแปรปรวนเฉลี่ยที่สกัดได้ (Average variance extracted (AVE)) ควรมีค่ามากกว่า 0.5 ซึ่งพบว่า ค่า AVE ของทุกตัวแปรแฝงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.514 – 0.688 อีกทั้งสามารถวัดได้จากความเที่ยง (Reliability) หมายถึง การที่ตัวแปรสังเกตได้มีความแปรผันร่วมกันกับตัวแปรแฝง และความสามารถของตัวแปรสังเกตได้ที่อธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝง โดยพิจารณาจากค่า

สัมประสิทธิ์การพหุคูณ (Square multiple correlation (R^2)) โดยค่าความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ควรมีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งพบว่าค่า R^2 ของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าอยู่ระหว่าง 0.265 – 0.736

5. การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ก่อนปรับโมเดลจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเต็มรูปแบบ ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกันของโมเดลยังไม่มี ความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบโดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 685.288, ที่องศาอิสระ(df) = 149, $P = 0.000$, $\chi^2/df=4.599$, ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = 0.793, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.736, ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.103, ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.027 ผู้วิจัยจึงทำการปรับตัวแบบโมเดลโดยการพิจารณาค่า M.I. หรือ Modification indices ผลการประมาณค่าหลังการปรับโมเดลทำให้โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ทำงานในโรงงานผลิตเครื่องดื่มที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีการตรวจสอบความกลมกลืนของรูปแบบโดยมีค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2) = 132.486, ที่องศาอิสระ(df) = 101, $P = 0.019$, $\chi^2/df=1.312$, ค่าดัชนีความสอดคล้อง (GFI) = 0.961, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) = 0.927, ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยของส่วนเหลือคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.03, ค่าดัชนีค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) = 0.012 ซึ่งค่าดัชนีดังกล่าวบ่งชี้ว่าตัวแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีขึ้นเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แสดงว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าพารามิเตอร์ของสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางตรง (Direct effect (DE)) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect (IE)) และอิทธิพลโดยรวม (Total effect (TE))

ตัวแปรผล	ความผูกพันในองค์การ (COM)			ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (EFF)		
	ทางตรง (DE)	ทางอ้อม (IE)	โดยรวม (TE)	ทางตรง (DE)	ทางอ้อม (IE)	โดยรวม (TE)
ตัวแปรเหตุ						
แรงจูงใจในการทำงาน (MO)	0.868**	-	0.868**	-	0.835**	0.835**
ความผูกพันในองค์การ (COM)	-	-	-	0.962**	-	0.962**
R^2	ร้อยละ 95.3			ร้อยละ 92.6		

ค่าสถิติ

$\chi^2 = 132.486$, $df = 101$, $P = 0.019$, $\chi^2/df = 1.132$, $GFI = 0.961$, $AGFI = 0.927$, $RMSEA = 0.03$, $RMR = 0.012$

หมายเหตุ : 1) ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) R^2 = ค่าสัมประสิทธิ์การพหุคูณ (Square multiple correlation)

จากตารางที่ 1 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การ (COM) ได้แก่ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน (MO) ซึ่งสามารถทำนายความผูกพันในองค์การ (COM) ได้ร้อยละ 95.3 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (EFF) ได้แก่ ปัจจัยความผูกพันในองค์การ (COM) ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (EFF) ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน (MO) ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (EFF) ผ่านปัจจัยความผูกพันในองค์การ (COM) โดยสามารถร่วมกันทำนายตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (EFF) ได้ร้อยละ 92.6 สามารถเขียนเป็นตัวแบบเชิงโครงสร้างได้ คือ

1) ความผูกพันในองค์การ (COM) = (0.868) (แรงจูงใจในการทำงาน: MO)

2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (EFF) = (0.835) (แรงจูงใจในการทำงาน: MO) + (0.962) (ความผูกพันในองค์การ: COM)

สามารถสรุปองค์ความรู้ใหม่ได้ตามสมมติฐานดังนี้

1. จากสมมติฐานที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (EFF) ทางอ้อม โดยส่งผ่านความผูกพันในองค์การ (COM) ในทิศทางบวก โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.835 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.835 แสดงว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2. จากสมมติฐานที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (MO) มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันในองค์การ (COM) ในทิศทางบวก โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.868 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.868 แสดงว่า หากพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยรู้สึกเชื่อมั่นต่อองค์กร ที่ทำงาน ทำให้มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และปรารถนาที่จะยังคงความเป็นพนักงานในองค์การ

3. จากสมมติฐานที่ 3 พบว่า ความผูกพันในองค์กร (COM) มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (EFF) ในทิศทางบวก โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.962 และมีค่าอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.962 แสดงว่า หากพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยรู้สึกเชื่อมั่นต่อองค์กรที่ทำงาน ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทุ่มเท พยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรและยังคงความต้องการเป็นพนักงานในองค์กร จะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทผลิตภัณฑ์เครื่องดื่ม สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางอ้อมเป็นบวกโดยส่งผ่านความผูกพันในองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะพนักงานเมื่อมีแรงจูงใจในการทำงาน จะรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ซึ่งเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ได้รับการยอมรับนับถือ อีกทั้งงานมีความก้าวหน้ามั่นคง มีสภาพแวดล้อมการทำงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำให้ปริมาณงานเสร็จทันได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวความคิดของปัญญาพร จิตพิงค์ และประสพชัย พสุนนท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง: กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นจะส่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นด้วย

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อความผูกพันในองค์กร ทั้งนี้เป็นเพราะ เมื่อมีแรงจูงใจในการทำงาน จะรู้สึกพึงพอใจต่อลักษณะของงานและความสำเร็จของงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้ได้ตำแหน่งงานที่ดี มีความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน อีกทั้งการที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี รวมถึงมั่นใจในนโยบายการบริหารขององค์กร จะทำให้พนักงานรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้เต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ และต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ซึ่งส่งผลให้ความผูกพันในองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ ขวัญธิดา กุลสร้อย และ ทศพร มะหะหมัด (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัทอนิลา เอม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ถ้าพนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นจะส่งต่อความผูกพันในองค์กรที่เพิ่มขึ้น

ปัจจัยความผูกพันในองค์กรมีอิทธิพลทางตรงเป็นบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนสิ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เสียสละและอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความซื่อสัตย์จงรักภักดี อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในท้ายที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวความคิดของ พัฒนิกิต ชัชวาลย์ (2549) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันในองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมากต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรและยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ดังนั้นสรุปได้ว่าการที่องค์กรจะสามารถทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นได้นั้น องค์กรควรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน จะส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันในองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น องค์การควรสนับสนุนพนักงานให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานโดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาประเมินผลงานและเลื่อนตำแหน่งงานให้ชัดเจนและมีความยุติธรรม อีกทั้งควรเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้รับการศึกษาดูงานและฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความก้าวหน้าในการทำงานมากยิ่งขึ้น ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 และวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านความผูกพันในองค์การ ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริม 2 ด้านนี้ โดย 1) ในด้านแรงจูงใจในการทำงาน องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงานที่มีลักษณะงานที่มีความท้าทาย ให้อิสระและอำนาจในการทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ทำให้พนักงานได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชาเป็นไปด้วยดี ทำให้พนักงานได้รับความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้การที่องค์การมีนโยบาย ภาวะเยี่ยบข้อบังคับ ที่มีความเหมาะสม และเอื้อประโยชน์ ในทำงานจะช่วยทำให้พนักงานรู้สึกอยากที่จะทำงานขององค์การนี้ต่อไป 2) ในด้านปัจจัยความผูกพันในองค์การ องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานมีเป้าหมายและค่านิยมที่สอดคล้องกับองค์การ ซึ่งจะทำให้ พนักงานตั้งใจทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่และอยากที่จะทำงานที่องค์การนี้ไม่ทำงานที่องค์การอื่น แม้มีโอกาสดีกว่า ซึ่งการที่องค์การส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานจะส่งผลให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และมีผล ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานระหว่างองค์การเอกชน และองค์การรัฐบาล ว่ามีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

2.2 การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปใช้ประกอบผลการวิจัยได้อย่างครอบคลุมและกว้างขวางมากยิ่งขึ้น

* งานวิจัยนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

* This Research has been funded by Faculty of Liberal Arts and Science, kasetsart University

เอกสารอ้างอิง

ชัยวุฒิ เทโพธิ์ และ พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานใน
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้าน
สมเด็จเจ้าพระยา*, 14 (1): 251-265.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วัลย์ลีลา พิรัชชา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสหกรณ์การเกษตร เขตจังหวัดนครราชสีมา*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สุภาพร ศรีนางแย้ม ธนินทร์ รัตนโอฬาร และ กฤษณา คิตติ. (2558). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคกลาง 1. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*. 14 (2): 236-243.
- ธนาวุฒิ ประกอบผล. (2562). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยพายัพ*. 13 (3): 88-107.
- ธานินทร์ ศิลปจารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.อินเตอร์ พรินท์.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). *การวิจัยการตลาด (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุทนต์ ศรีไสย์. (2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วย AMOS (พิมพ์ครั้งที่ 1)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภมาศ อังคุโชติ และ คณะ. (2557). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- อภิญา อิงอาจ และ คณะ. (2564). *การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง. เอกสารประกอบการอบรมโครงการเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อการวิจัย หลักสูตร Basic SEM with AMOS*. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สวรรณชัย กิตยนิรันด. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิตบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปัญญาพร จิตพิงศ์ และ ประสพชัย พสุนนท์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. *วารสาร Veridian E-Journal*. 9 (3): 1275 - 1292.
- ขวัญฤตา กุลสรลพร และ ทศพร มะหะหมัด. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานบริษัทอนิลา เยม อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. *วารสารวิจัยไร่ไพพรรณี*. 13 (2): 102-110.
- พัฒนกิจ ชัชวาลย์. (2549). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของนักวิชาการวัฒนธรรมสังกัด สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปาริชาติ หงส์เกียรติจร และ คณะ. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. 39(1). 99-119
- พลธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน*

บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จังหวัดอุตรดิตถ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

สุทธนู ศรีไสย์. (2551). สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐศิษฐ์ สุวรรณวัฒน์.(2557). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนความเป็นอิสระในตนเองต่อความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา แรงจูงใจ และความตั้งใจในการออกกำลังกาย. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต).ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.