ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาว

The Causal Relationship of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employees' Performance of Electricite du Laos

บุญชัย วิรชัย (Bounxay Vilaxay)[1]
สมบูรณ์ สารพัด (Somboon Saraphat)[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือพนักงานระดับปฏิบัติการของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาว จำนวน 324 คนสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งโมเดลที่ปรับใหม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในการศึกษาครั้งนี้ (Chi-square = 59.883, P-value = 0.372, GFI = 0.975, AGFI = 0.954, CFI = 0.994, RMR = 0.015 และ RMSEA = 0.013) และผลการวิจัยในครั้งนี้ยอมรับสมมติฐานทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

---

[1]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาอุตสาหกรรม ภาควิชาการจัดการธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา
อีเมล: Bounxay.vlx@gmail.com
[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abstract

The purposes of this research were to study The Causal Relationship of Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Employees' Performance of Electricite du Laos. The sample used in this study were 324 operational staff of Electricite du Laos. The Statistics used to analyze data were Percentage, Mean, Standard deviation, and Structural Equation Model (SEM).The finding revealed the Causal Relationship of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employees' Performance, Modified model was harmony with the empirical data (Chi-square= 59.883, P-value= 0.372, GFI= 0.975, AGFI= 0.954, CFI= 0.994, RMR= 0.015, and RMSEA= 0.013). The result of this study was accepted all hypothesis at the significant level of .001

Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employees' Performance

บทนำ

ทุกวันนี้การบริการจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกๆ องค์การ ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารองค์การประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) คน หรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะคนเป็นผู้สร้างสรรค์งานให้มีความก้าวหน้า การที่องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น ผู้บริหารต้องมั่นใจว่าพนักงานทุกคนในองค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ หรือมีความไม่แน่นอนในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งมันจะส่งผลกระทบให้องค์การไม่บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุเป้าหมายแต่ใช้เวลายาวนานกว่าจะประสบผลสำเร็จ (ธนิกานต์ มาฆะศิรานนท์, 2545) ทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดขององค์การ เพราะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ทั้งนี้การที่จะทำให้องค์การก้าวไปสู่

ความสำเร็จได้จะต้องมีการประเมินความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคล ด้วยว่ามีความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรได้มากหรือน้อยเพียงใด หากมีการมอบหมายงานไม่สอดคล้องกับทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร ก็อาจจะทำให้ทำงานที่มอบหมายไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ปิยวรรณ พฤกษะวัน, 2556)

เมื่อพนักงานทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีความกระตือรือร้นส่งผลให้องค์การมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จได้ การที่ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูงก็ทำให้พวกเขาทำงานได้อย่างเต็มที่และทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย (มนตรี แก้วด้วง, 2552) และความพึงพอใจในงานของพนักงานเป็นสาเหตุของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ยิ่งพนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นไปด้วย (Salleh *et al*., 2015)

นอกจากการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานที่เป็นปัจจัยส่งต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์การเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การที่พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การนั้นทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานจะต้องยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การและมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้วยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานด้วย เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน ปกป้องคุ้มครองและรักษาทรัพย์สินขององค์การเสมือนเป็นของตนเอง รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมขององค์การ (ปาริชาต บัวเป็ง, 2554)

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นผลงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีหัวหน้างานเป็นผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแสดงออกถึงความสามารถและคุณค่าของบุคคลที่มีต่อองค์การ (รัตนาวดี นนท์ปฏิมากุล, 2547) ซึ่งความสำเร็จด้านปริมาณและคุณภาพสามารถเกิดขึ้นได้จากการร่วมมือของบุคคลหรือกลุ่มคนที่ประกอบส่วนในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ (Schermerhorn, 1989) ผลการปฏิบัติงานของ

พนักงานเป็นปัจจัยที่มาจากความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานซึ่งทั้งสองอย่างเป็นแรงผลักดันให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตามเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ (Amstrongdan and Baron, 2005) ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้นนั้น ส่วนที่สำคัญจะมาจากความพึงพอใจในงานของพนักงานและความผูกพันต่อองค์การ ส่วนสำคัญเหล่านี้จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น

รัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาว (ฟฟล.) เป็นหน่วยงานธุรกิจของรัฐ ซึ่งดำเนินธุรกิจด้านการผลิต คุ้มครอง บริการและพัฒนาพลังงานไฟฟ้า ตามแนวทางของพรรคและกฎหมายของรัฐ-กลไกตลาด เพื่อผลิตและส่งกระแสไฟฟ้า ให้แก่ ผู้ใช้ไฟฟ้าทั้งภายในและส่งออกไปยังต่างประเทศให้เพียงพอต่อความต้องการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมตามนโยบายของรัฐ รัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาวเป็นผู้ส่งกระแสไฟฟ้าให้แก่ ภาคครัวเรือน เกษตรกร อุตสาหกรรม การบริการ หน่วยงานธุรกิจและองค์การต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในขณะเดียวกันกับอัตราการเพิ่มขึ้นของแหล่งผลิตไฟฟ้าและความต้องการในการใช้ของผู้ใช้กระแสไฟฟ้า ฟฟล.จึงต้องดำเนินการให้เพียงพอต่อความต้องการ ซึ่งสิ่งสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาในแต่ละด้านก็คือบุคลากรขององค์การที่เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์การให้ประสบผลสำเร็จ

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาว เพื่อจะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานขององค์การให้ดียิ่งขึ้นอันจะส่งให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในงาน

ในการวัดความพึงพอใจในงานของพนักงาน ผู้ศึกษาได้ยึดตามแนวคิดของ Spector (1985) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 9 ด้าน เพื่อใช้ในการวัดความพึงพอใจว่าพนักงานมีความรู้สึกอย่างไรกับองค์การและงาน หากพนักงานมีความสุขและพอใจกับชีวิตก็จะพอใจกับงาน

1. ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ และบำนาญ เป็นต้น

2. โอกาสความก้าวหน้า (Promotion) หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าในงาน เช่น การมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการพัฒนา ทักษะ และความรู้ เป็นต้น

3. ผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในแผนกหรือหน่วยงานที่พนักงานสามารถประสานงานได้ทันที และผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้พนักงานมีความพอใจในงานหรือไม่พอใจต่องานได้ ซึ่งอาจมีผลต่อการขาดงาน และลาออกจากงานได้

4. สวัสดิการ (Benefits) หมายถึง สวัสดิการอื่นทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร และที่อยู่อาศัย

5. ผลประโยชน์ตอบแทน (Contingent rewards) หมายถึง การได้รับการชื่นชม การยอมรับและได้รับรางวัลจากการทำงานดี มีผลงาน สร้างประโยชน์ให้กับองค์การที่ทำงานอยู่

6. ขั้นตอนการดำเนินงาน (Operating procedures) หมายถึง กฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับ นโยบายและขั้นตอนการทำงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานในองค์การมีระเบียบในการปฏิบัติ งานทำให้สามารถทำงานได้โดยปราศจากข้อผิดพลาดได้

7. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง เพื่อนที่ทำงานร่วมกันในหน่วยงานเดียวกันที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจต่อกันพร้อมทั้งสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆที่เกิดจากการทำงาน หรือปัญหาส่วนตัว มีความเต็มใจที่จะร่วมมือกันในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

8. ลักษณะงาน (Nature of work) หมายถึง ความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่เป็นเนื้องานของบุคคลแต่ละคนที่ได้รับมอบหมายในการทำหน้าที่ของตน

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากต้องมีการประสานงานกับหน่วย งานอื่นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง

ความผูกพันต่อองค์การ

ในการวัดความผูกพันต่อองค์การ ผู้ศึกษาได้ยึดตามแนวคิดของ Allen and Meyer (1990) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รู้สึกว่าตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ และรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญขององค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuous commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดจากผลที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงสิ่งที่อาจจะสูญเสียอันเนื่อง

มาจากการออกจากงานที่ตนกำลังทำอยู่ในปัจจุบัน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เขาต้องการที่จะทำงานให้กับองค์การตลอดไป

3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่เกิดจากบรรทัดฐาน วัฒนธรรม และค่านิยมขององค์การ ที่พนักงานมีความคุ้นเคย และยอมรับ ทำให้มีความผูกพัน และความจงรักภักดีของสมาชิกต่อกับองค์การ

ผลการปฏิบัติงาน

สำหรับการวัดผลการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาได้ยึดตามแนวคิดของ Williams and Anderson (1991) ได้พัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการวัดผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (Task Performance) หมายถึง การทำงานตามหน้าที่ที่ได้ระบุไว้เป็นนิติกรรมเช่นว่า นโยบาย และระเบียบขององค์การ และ Van Scotter (2000) ได้พัฒนาแบบสอบถามในการวัดผลการปฏิบัติงานตามพฤติกรรม (Contextual Performance) หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย หากแต่ว่าพฤติกรรมการปฏิบัติงานจะเป็นส่วนช่วยในการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามหน้าที่

ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ

Azeem (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรัฐสุลต่านของโอมาน พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (β = 0.56) และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของหลายๆ ท่าน ได้แก่

Fu, W. and Deshpande (2014) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทประกันภัยในประเทศจีน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (β = 0.46)

Ahmed, Farzeen and Anwar (2015) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ทัศนคติต่องานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (β = 0.45)

Yang และ Chang (2008) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้สึกทางอารมณ์ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของสถานพยาบาล : เป็นการสำรวจแบบสอบถาม พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์การ (β = 0.76, ρ < 0.01)

นอกจากนี้ยังมีผลงานการวิจัยของ Babalola (2016) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำ ความพึงพอใจในงานและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การพบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

ความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาของ Springer (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร พบว่าความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (β = 0.29, ρ < 0.05) และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของหลายๆ ท่าน ได้แก่

Babalola (2016) ได้ทำการ ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำความพึงพอใจในงานและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (β = 0.20, ρ < 0.05)

Rageb et al. (2013) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นตัวส่งผ่านระหว่างความเครียดในหน้าที่และ

ความตั้งใจลาออกจากงาน การศึกษาจากการรับรู้ทางวัฒนธรรมของชาวอียิปต์ พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ($\beta = 0.37, \rho < 0.01$)

ความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการศึกษาของ Khan et al. (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.37, \rho < 0.001$) และความผูกพันในแต่ละด้านคือ ความผูกพันด้านความรู้สึกกับผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.28, \rho < 0.01$) ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.22, \rho < 0.01$) และความผูกพันด้านความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานกับผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.32, \rho < 0.01$) และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของหลายๆท่าน ได้แก่

Darolia, Kumari and Darolia (2010) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยกำหนดผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.35, \rho < 0.001$) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.30, \rho < 0.01$) และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ($\beta = 0.25, \rho < 0.01$)

Negin et al. (2013) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคาร Meli ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = 0.37, \rho < 0.01$) และในการวิเคราะห์เปรียบเทียบแต่ละมิติของความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้แก่ ความผูกพัน

ด้านความรู้สึก (β = 0.22, ρ < 0.01) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (β = 0.28, ρ < 0.01) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (β = 0.32, ρ < 0.01)

Fu and Deshpande (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การต่อการปฏิบัติงานของพนักงานใน บริษัท ประกันภัยในประเทศจีน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (β = 0.17, ρ < 0.05)

Hafiz AZ (2017) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ของลาฮอร์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก (r =.981) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (r =.932) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (r =.956)

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษา ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาวโดยการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Method) ด้วยการใช้แบบสอบถาม ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ผลทางสถิติ

ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาว จำนวน 6,055 คน และได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากสูตรของ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากการคำนวณขนาดของตัวอย่างเท่ากับ 376 คน ในการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้เลือกใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 376 ฉบับ ซึ่งได้รับการตอบกลับที่เป็นแบบสอบถามสมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86.2

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงและพัฒนามาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัยให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ **ส่วนที่** 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม **ส่วนที่** 2 แบบสอบถามระดับความพึงพอใจในงาน โดยใช้องค์ประกอบการวัดของ Spector (1985) ซึ่งแบ่งเป็น 9 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสวัสดิการ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านกฎระเบียบในการดำเนินงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านการติดต่อสื่อสาร **ส่วนที่** 3 แบบสอบถามระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้องค์ประกอบการวัดตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1990) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน **ส่วนที่** 4 แบบสอบถามระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยใช้องค์ประกอบของการวัดตามแนวแบบของ Williams and Anderson (1991) และ Van Scotter (2000) โดยแบ่งองค์ประกอบการวัดออกเป็น 2 ด้าน คือ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานตามพฤติกรรม ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยการทดสอบก่อนนำใช้จริงกับพนักงานที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 34 คน พบว่าแต่ละข้อในแบบสอบถามสามารถสื่อสารความหมายได้ตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach Coefficient Alpha: α) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าอยู่ในเกณฑ์การยอมรับที่ 0.7 ขึ้นไป คือ ด้านความพึงพอใจในงาน เท่ากับ .941 ด้านความผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ .892 และด้านผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เท่ากับ .915 สำหรับข้อคำถามส่วนที่ 2-4 โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดแบบ 7 ระดับ (7-Point Likert Scale) ซึ่งแบ่งเป็น 7 ระดับ (1=น้อยที่สุด ถึง 7=มากที่สุด)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 67.9 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 69.4 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 ระยะเวลาในการทำงานกับองค์การส่วนใหญ่มีระยะเวลาระหว่าง 4-7 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ระหว่าง 2,081,000 - 3,120,000 กีบ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่มีระดับความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน รองลงมาคือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎระเบียบในการดำเนินงาน ด้านสวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านที่มีระดับผลการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานตามพฤติกรรม รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่ (Modified model) มีความกลมกลืนเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติไคสแควร์ (X^2) เท่ากับ 59.883 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 57 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ (X^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.051 ซึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาคือต้องมีค่าน้อยกว่า 3.00 ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติ (ρ) มีค่าเท่ากับ 0.372 ซึ่งผ่านเกณฑ์พิจารณาคือต้องมีค่ามากกว่า 0.05 ค่า GFI มีค่าเท่ากับ 0.975 ซึ่งผ่านเกณฑ์พิจารณาคือต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า AGFI เท่ากับ 0.954 ซึ่งผ่านเกณฑ์พิจารณาคือต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า CFI เท่ากับ 0.994 ซึ่งผ่านเกณฑ์พิจารณาคือต้องมีค่ามากกว่า 0.90 ค่า RMR มีค่าเท่ากับ 0.015 ซึ่งผ่านเกณฑ์พิจารณาคือต้องมีค่าน้อยกว่า 0.08 และ ค่ามีค่า RMSEA เท่ากับ 0.013 ซึ่งผ่านเกณฑ์พิจารณาคือต้องมีค่าน้อยกว่า 0.08 ดังแสดงในตารางที่ 4 และภาพที่ 2

การวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ตามโมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นที่ปรับใหม่ (Modified Model) มี 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 นำเสนอผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรแฝงภายนอก (LAMBDA-X) การนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกกับตัวแปรแฝงภายนอกคือ ความพึงพอใจในงาน (JS) ซึ่งมีองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 9 ตัวแปร ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายตัวแปรความพึงพอใจในงานได้มากที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ด้านเพื่อนร่วมงาน (COW) รองลงมาคือ ตัวแปร ด้านการติดต่อสื่อสาร (COM) ด้านผู้บังคับบัญชา (SUP) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน (REW) ด้านกฎระเบียบในการดำเนินงาน (OPE) ด้านค่าตอบแทน (PAY) ด้านโอกาสความก้าวหน้า (PRO) ด้านลักษณะงาน (NTW) และด้านสวัสดิการ (BEN) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4 และภาพที่ 2

ส่วนที่ 2 นำเสนอผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ภายในกับตัวแปรแฝงภายใน (LAMBDA-Y)

2.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรสังเกตได้ภายในกับตัวแปรแฝงภายในคือ ความผูกพันต่อ

องค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายตัวแปรความผูกพันต่อองค์การได้มากที่สุด คือ ตัวแปรสังเกตได้ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่และความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4 และภาพที่ 2

2.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรสังเกตได้ภายในกับตัวแปรแฝงภายในคือผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งมีองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สามารถอธิบายตัวแปรผลการปฏิบัติงานได้มากที่สุดคือ ตัวแปรสังเกตได้ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และผลการปฏิบัติงานตามพฤติกรรม ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4 และภาพที่ 2

ส่วนที่ 3 นำเสนอผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกกับตัวแปรแฝงภายใน (GAMMA) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ มีค่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมากที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีค่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางน้อยสุดเท่ากับ ดังแสดงในตารางที่ 4 และภาพที่ 2

ส่วนที่ 4 นำเสนอผลการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงภายในกับตัวแปรแฝงภายใน (BETA) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางระหว่างตัวแปรแฝงภายในคือความผูกพันต่อองค์การ กับตัวแปรแฝงภายในคือผลการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมากที่สุด ดังแสดงในตารางที่ 4 และภาพที่ 2

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมติฐานที่ 1 คือ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่า (Y = 0.55) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงชี้ให้เห็นว่าเมื่อพนักงาน

มีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูงจะส่งผลให้พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงตามไปด้วย ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ดังแสดงในภาพที่ 2 ตารางที่ 4

ผลการทดสอบสมติฐานที่ 2 คือ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่า (Y=0.53) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงชี้ให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมสูง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะสูงตามไปด้วย ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ดังแสดงในภาพที่ 2 ตารางที่ 4

ผลการทดสอบสมติฐานที่ 3 คือ ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยมีค่า (β = 0.56) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงชี้ให้เห็นว่าเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานโดยรวมสูง ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจะสูงตามไปด้วย ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ดังแสดงในภาพที่ 2 ตารางที่ 4

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในงานในแต่ละด้าน คือ ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทน กฎระเบียบในการดำเนินงาน เพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานและการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แสดงให้เห็นว่าหากองค์การสามารถทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากตามไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rusu (2013) ศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงาน พบว่า ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กันมาก หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นไปด้วย

ส่วนความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานจะทำให้พวกเขามีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ทั้งกำลังกายและใจเพื่อที่จะทำงานที่พวกเขารับผิดชอบให้บรรลุ

ผลสำเร็จ และเมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Springer (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร พบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในแต่ละด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่าหากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การที่พวกเขาทำงานอยู่ มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ พร้อมทั้งเอาใจใส่ในการทำงานให้กับองค์การนั้นจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Hafiz AZ (2017) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ของลาฮอร์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

ควรให้ความสำคัญกับผลงานของพนักงาน ความเอาใจใส่ต่อกับพนักงานให้มากขึ้น ระบบการให้รางวัลและสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพื่อเป็นการสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อกับองค์การ พร้อมทั้งให้พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานจะเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ เพราะเมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของงานที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของงาน จะทำให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และลดความสับสนในการทำหน้าที่และยังทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำและจะทำให้พวกเขามีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของ

พนักงาน รัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาว ซึ่งผลจากการศึกษาจะทราบได้ว่าแต่ละตัวแปรที่ทำการศึกษา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน และควรมีการศึกษาเชิงเหตุผลเพื่อนำมาเปรียบเทียบและสรุปความเป็นเหตุ เป็นผลในการวิจัยเพิ่มเติม

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งเก็บข้อมูลในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามสำหรับการศึกษาครั้งต่อไปอาจทำการเก็บข้อมูลในเชิงลึกกับผู้บริหาร ผู้จัดการของแต่ละฝ่ายและพนักงาน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น การศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มประชากรที่เป็นพนักงานของรัฐวิสาหกิจไฟฟ้าลาว ดังนั้นการ ศึกษาในครั้งต่อไปควรทำการศึกษากับกลุ่มประชากรอื่นๆ เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง

เอกสารอ้างอิง

ธนิกานต์ มาฆะศิรานนท์. (2545). **เทคนิคการจูงใจพนักงาน**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซูเปอร์เน็ทบุ๊คส์.

ปาริชาต บัวเป็ง. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิ้นอินดัสทรีส์ประเทศไทย (จำกัด)**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปิยวรรณ พฤกษะวัน. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้เทรดดิ้ง จำกัด. **วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ**, 3(4), 290-308.

มนตรี แก้วด้วง. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาบริษัทนำเข้าและจัดจำหน่ายเสื้อผ้าแบรนด์**. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัตนาวดี นนท์ปฏิมากุล. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับต้น : กรณีศึกษา บริษัท หนังสือพิมพ์เอกชนแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา อุตสาหกรรม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Ahmed A, Farzeen M, Anwar N. (2015). Relationship among job satisfaction, attitude towards work and organizational commitment. **J Manage Info,** 5, 84-96.

Allen, N. and Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and Normative commitment to the organization. **The Journal of Occupational Psychology**, 63, 1-18.

Amstrongdan, M., and A. Baron. (2005). Managing performance: performance management in action. **London:Chartered Institute of Personnel and Development.**

Azeem, S. M. (2010). Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Employees of Sultanate of Oman.**Scientific Research Psychology**,1, 295-299.

Babalola, S.S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee supervisor relationship on job performance and organizational commitment. **The Journal of Applied Business Research,32** (3), 935-946.

Darolia, C. R., Kumari, P., & Darolia, S. (2010). Perceived organizational support, work motivation, and organizational commitment as determinants of job performance. **Journal of the Indian Academy of Applied Psychology,36** (1),69-78.

Fu, W. and Deshpande, S. (2014). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. **Journal of Business Ethics,124** (2), 339-349.

Hafiz AZ. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore. **Arabian Journal of Business and Management Review ,7**(2), 1-7.

Khan, M. R., Ziauddin, Jam, F. A., & Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. **European Journal of Social Sciences ,15** (3), 292-298.

Meryer, J.P. and Allen, N.J. (1991). A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. **Human Resource Management Review, 1** (1), 61-98.

Negin, M., Omid, M., Ahmad, B.M. (2013). The Impact of organizational commitment on employees' job performance A study of Meli Bank. **International Journal of Contemporary Research in Business, 5** (5), 164-171.

Rageb, M. A., Abd-El-Salam, E. M., El-Samadicy, A., and Farid, S. (2013). organizational commitment, job satisfaction and job performance as a mediator between role stressors and turnover intentions: A study from an Egyptian cultural perspective. **International Journal of Business and Economic Development,1** (1), 34-54.

Rusu, R. (2013). Organizational Commitment and Job Satisfaction. **Scientific Bulletin-Nicolae Balcescu Land Forces Academy,1**(18), 52-55.

Salleh, S.M., A.S. M. Zahari, F.H.M. Ahmad, N.U. A. Aziz, and M.A. Majid. (2015). Exploring the Relationship Between Interpersonal Trust and Job Satisfaction on Organizational Commitment. **Journal of Basic Applied Scientific Research, 5** (1), 85-90.

Schermerhorn, J. R. (1989). **Management for productivity**. (3rd ed.). New York: John Wiley and Sons.

Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey **American Journal of Community Psychology,13**(6), 693-713

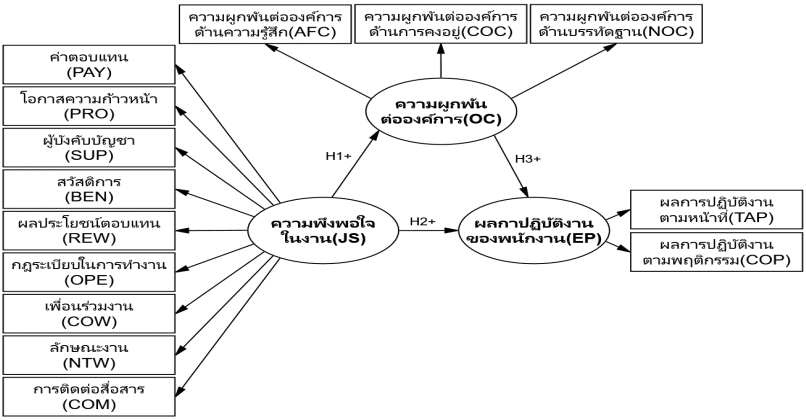
Springer, G. J. (2011). A study of job motivation, satisfaction, and performance among bank employees. **Journal of Global Business Issues,5** (1), 29-42.

Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. **Human Resource Management Review,10** (1),79-95.

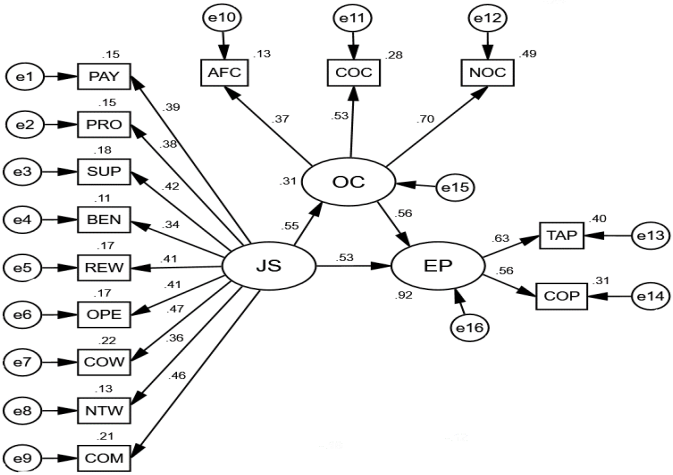
Williams, L. J., and Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. **Journal of Management,17**(3),601-617.

Yang, F.H., and Chang, C.C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. **International Journal of Nursing Studies**,45, 879-887

Yamane, T. (1973). **Statistics an Introductory Analysis.** Tokyo: John Weatherhill, Inc.



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



Chi-Square= 59.883; DF= 57; P= .372; CMIN/DF= 1.051; GFI= .975
AGFI= .954; CFI=.994; RMR= .015; RMSEA=.013

ภาพที่ 2 โมเดลสมการโครงสร้างที่ปรับใหม่แสดงโมเดลเชิงสาเหตุความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

ลำดับ	ความพึงพอใจในงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	S.D.	ระดับ
1	ด้านค่าตอบแทน (PAY)	6.04	0.590	มาก
2	ด้านโอกาสความก้าวหน้า (PRO)	5.95	0.583	มาก
3	ด้านผู้บังคับบัญชา (SUP)	6.02	0.589	มาก
4	ด้านสวัสดิการ (BEN)	6.01	0.638	มาก
5	ด้านผลประโยชน์ตอบแทน (REW)	6.03	0.635	มาก
6	ด้านกฎระเบียบในการดำเนินงาน (OPE)	6.02	0.605	มาก
7	ด้านเพื่อนร่วมงาน (COW)	5.93	0.643	มาก
8	ด้านลักษณะงาน (NTW)	5.98	0.698	มาก
9	ด้านการติดต่อสื่อสาร (COM)	6.03	0.615	มาก
	รวม	**6.00**	**0.622**	**มาก**

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์การ	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	S.D.	ระดับ
1	ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก	5.89	0.560	มาก
2	ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่	5.83	0.669	มาก
3	ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน	5.77	0.736	มาก
	รวม	**5.83**	**0.655**	**มาก**

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ลำดับ	ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)	S.D.	ระดับ
1	ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่	5.97	0.537	มาก
2	ผลการปฏิบัติงานตามพฤติกรรม	6.03	0.557	มาก
	รวม	**6.00**	**0.547**	**มาก**

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง ค่าความผิดพลาดมาตรฐาน และ ค่า t-value ของโมเดลสมการโครงสร้างหลังจากปรับโมเดลสำหรับการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Path Diagram			Path Coefficients	S.E.	t-values
LAMBDA-X					
JS	→	PAY	0.39***	–	–
JS	→	PRO	0.38***	0.233	4.181
JS	→	SUP	0.42***	0.251	4.328
LAMBDA-X					
JS	→	BEN	0.34***	0.241	3.926
JS	→	REW	0.42***	0.271	4.267
JS	→	OPE	0.41***	0.250	4.357
JS	→	COW	0.47***	0.300	4.437
JS	→	NTW	0.36***	0.267	4.105
JS	→	COM	0.46***	0.281	4.389
LAMBDA-Y					
OC	→	AFC	0.37***	–	–
OC	→	COC	0.53***	0.366	4.688
OC	→	NOC	0.70***	0.517	4.849
EP	→	TAP	0.63***	–	–
EP	→	COP	0.56***	0.123	7.367
GAMMA					
JS	→	OC	0.55***	0.145	3.452
JS	→	EP	0.53***	0.242	3.292
BETA					
OC	→	EP	0.56***	0.281	3.297

χ^2=59.883, χ^2/df=1.051, p-value=0.372, GFI=0.975, AGFI=0.954, CFI=0.994, RMR=0.015, RMSEA=0.013

หมายเหตุ: –หมายถึง โปรแกรมไม่แสดงพารามิเตอร์บังคับบนเส้นซึ่งเป็นค่าคงที่
*** หมายถึง นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001