

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
กรณีศึกษา การรถไฟแห่งประเทศไทย

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE JOB SATISFACTION, THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS : A CASE STUDY OF THE STATE RAILWAY OF
THAILAND

จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม 4736785 SHPA/M

ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : สุรีย์ กาญจนวงศ์, Ph.D., สมบูรณ์ ศิริสรศิริรัฐ, Ph.D.,
ศิริพร แยมินิล, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสามารถของความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรในการอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยที่ปฏิบัติงานที่ ณ การรถไฟแห่งประเทศไทย รวมทั้งหมด 1,214 คน โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาตามแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows หาค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้การวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุในการวิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายตัวแปร

ผลการศึกษาพบว่าระดับของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยแปลผลได้ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง สำหรับการวิเคราะห์ความสามารถของความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรในการอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานพบว่า ความพึงพอใจในงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .359 กล่าวคือ ถ้าความพึงพอใจในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิผลการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น .359 หน่วย สำหรับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .485 กล่าวได้ว่า ถ้าความผูกพันต่อองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิผลการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้น .485 หน่วย สามารถอธิบายความผันแปรได้ร้อยละ 49.8 ($R^2 = 0.498$)

ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรไม่สามารถอธิบายผลของประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ทั้งหมด คือ สามารถอธิบายได้เพียงร้อยละ 49.8 ซึ่งอาจเป็นผลจากการศึกษาในครั้งนี้ ยังไม่ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างเพียงพอต่อการวิเคราะห์องค์การ และอาจมีปัจจัยองค์ประกอบด้านอื่นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่จะอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในงาน / ความผูกพันต่อองค์กร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE JOB SATISFACTION, THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS : A CASE STUDY OF THE STATE RAILWAY OF THAILAND

JEERAPAT SUWANPOOM 4736785 SHPA/M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISORY COMMITTEE : SUREE KANJANAWONG, Ph.D.,
SOMBOON SIRISUNHIRUN, Ph.D., SIRIPORN YAMNILL, Ph.D.

ABSTRACT

This was a quantitative research study aiming to examine the correlation between job satisfaction, organizational commitment and work effectiveness. Especially, it attempted to examine the ability of job satisfaction and organizational commitment in explaining work effectiveness. The population in the research included 1,214 officers who have performed duties at the State Railway of Thailand (SRT). The research instrument used was a questionnaire developed in accordance with related concepts, principles and theories. The questionnaire content validity was checked by certain qualified experts. The data was collected and analyzed by SPSS for Windows to determine frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and correlation analysis by way of Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis to explain related variables.

The results showed that job satisfaction, organizational commitment and work effectiveness of SRT officers was at a high level. The results of correlation analysis between job satisfaction, organizational commitment and work effectiveness were moderately positive. In analyzing the ability of job satisfaction and organizational commitment to explain work effectiveness, the result showed that job satisfaction had a Regression Coefficient at 0.359, that is, if job satisfaction increased by 1 unit, work effectiveness would increase by .359 units as well. The variable of organizational commitment had a Regression Coefficient at 0.485, that is, if organizational commitment increased by 1 unit, work effectiveness would increase by 0.458 as well. The variation stayed at 49.8% ($R^2 = 0.498$).

However, job satisfaction and organizational commitment were unable to explain all facets of work effectiveness or only at 49.8%. The grounds for this may be that this research did not cover all sample groups enough to fully analyze this organization and there may be other influencing factors such as leadership, which may also be used to explain work effectiveness.

KEY WORDS : JOB SATISFACTION / ORGANIZATION COMMITMENT /
WORK EFFECTIVENESS

144 pages