

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครู
สถานศึกษาเอกชน อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ¹

ORGANIZATIONAL COMMITMENT THAT AFFECTS TEACHER'S WORK
EFFECTIVENESS PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS
NONGBUADAENG DISTRICT CHAIYAPHUM PROVINCE

อติเทพ เรืองชาญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีประชากรคือ ครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 71 คน ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ และความปรารถนาในการเป็นสมาชิกขององค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานทางด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และด้านประสิทธิภาพการทำงาน of ครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Abstract

This research objective is to study Organizational commitment that affects teacher's work effectiveness Private educational institutions Nongbuadaeng District Chaiyaphum Province. It is a quantitative research project. A questionnaire was used as a tool to collect data. The population is teachers of private educational institutions. Nongbuadaeng District Chaiyaphum Province, 71 people. The data was analyzed using percentages, arithmetic Mean, Standard Deviation and Pearson's Coefficient Correlation analysis. The results of the research found that organizational commitment consists of belief and acceptance of the organization's goals. Willingness to be dedicated to the organization and desire for organizational membership Affects work efficiency in terms of work characteristics. Characteristics of organizational structure Leadership aspect of commanders and the work experience of

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดชัยภูมิ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

teachers in private educational institutions Nongbuadaeng District Chaiyaphum Province is different with statistical significance at the 0.01 level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากสภาพปัจจุบัน องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ให้บรรลุไปยังวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก และสภาพแวดล้อมภายใน ล้วนเป็นปัจจัยที่องค์การควรวิเคราะห์ เพื่อให้สามารถกำหนดกลยุทธ์องค์การไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน กลยุทธ์ที่ใช้สำหรับวินิจฉัยในลักษณะองค์รวม ซึ่งช่วยให้สามารถค้นพบปัญหาขององค์กร และเป็นแนวทางในการกำหนดและนำกลยุทธ์ที่ใช้ไปพัฒนาองค์การไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ McKinsey' 7s Model ประกอบด้วยองค์ประกอบ 7 ด้านขององค์การที่มีความเชื่อมโยงกัน สามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์การ องค์ประกอบดังกล่าว ได้แก่ กลยุทธ์ (Strategy) , โครงสร้างองค์การ (Structure) , ระบบ (Systems) , รูปแบบ (Style) , ทักษะ (Skill) , ทรัพยากรมนุษย์ (Staff) และ สร้างคุณค่า (Shared Values)

ทรัพยากรมนุษย์ (Staff) เป็นสิ่งที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร มีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การให้อยู่รอดได้อย่างยั่งยืน ช่วยกำหนดนโยบาย กำหนดเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลายองค์การจึงให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ที่มีคุณสมบัติตามความต้องการเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร อีกทั้งต้องพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถไว้กับองค์กรให้มากและยาวนานที่สุด องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับความรู้สึก และจิตใจของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นและอุทิศตนเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ คุณลักษณะดังกล่าวสามารถสร้างได้ด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์การทำงาน สำหรับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Mowday , Porter & Steers,1982 คือ การพัฒนาแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ความเชื่อและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร หรือกล่าวอีกนัยคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกมาในทางสร้างสรรค์สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น หากบุคลากรมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งองค์การสามารถจูงใจบุคลากรให้เกิดความพึงพอใจได้ แนวโน้มที่บุคลากรจะเกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่น ความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

สถานศึกษาเอกชน ถือว่าเป็นองค์กรทางธุรกิจ ที่ใช้ความรู้ในด้านการบริหารการศึกษามาบริหารจัดการอย่างเต็มที่ได้ ต้องใช้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารธุรกิจมาประกอบในการบริหารจัดการอีกด้วย เนื่องจากมีโครงสร้างองค์การในการบริหารจัดการเช่นเดียวกันกับการบริหารองค์การทางธุรกิจ จำเป็นต้องเข้าใจองค์ประกอบต่างๆ หลายมิติ เป็นองค์กรทางธุรกิจทางด้านการขายบริการ ที่ต้องอาศัยความสามารถของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างหลากหลายทักษะ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเป็นอันดับแรก ในการบริหารจัดการให้องค์การประสบความสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ไม่ให้บุคลากรลาออกหรือเปลี่ยนสายงาน ให้บุคลากรรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งของ

องค์การมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การตลอดไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ที่สนองความต้องการของบุคลากรทางด้านร่างกายและจิตใจ ตามแนวคิดของ Walton, 1974 ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์การ การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม เพื่อส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลที่ดีในการทำงาน เพราะทรัพยากรที่มีค่า คู่ควรกับการรักษา และพัฒนามากที่สุดในองค์การ คือ ทรัพยากรมนุษย์

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาเอกชน เสริมสร้างให้บุคลากรสถานศึกษาเอกชนมีความผูกพันและความภักดีในองค์การนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ

คำถามในการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ มีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ทางด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงการสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และประสบการณ์การทำงาน หรือไม่

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการวิจัยตามลำดับดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์การ

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2.2 ประสิทธิภาพการทำงาน

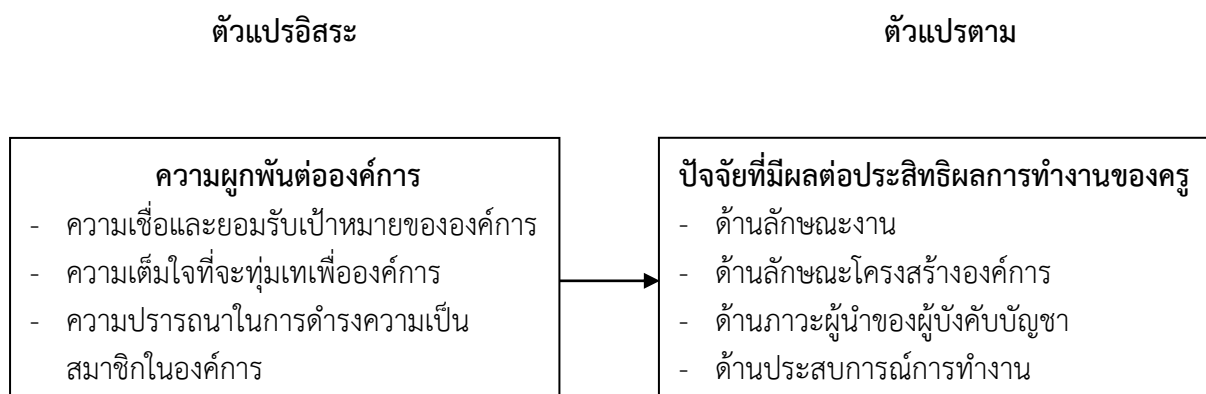
2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

2.2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงาน

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

- 2.3 สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ มีความเหมาะสมที่จะใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร คือ ครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ โดยแบ่งเป็นสองระดับการศึกษา คือ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 2 แห่ง และระดับอาชีวศึกษา จำนวน 2 แห่ง รวมทั้งสิ้นจำนวน 4 แห่ง โดยไม่แยกเพศชายหญิง และไม่รวมผู้บริหารที่เป็นเจ้าของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดในเก็บข้อมูล เนื่องจากจำนวนครูของสถานศึกษาทั้ง 4 แห่ง มีจำนวน 71 คน สามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งหมด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ข้อ คือ

- 1) ความเชื่อและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร
- 3) ความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของครู แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านลักษณะงาน
- 2) ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ
- 3) ด้านลักษณะภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
- 4) ด้านประสบการณ์การทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว (Multiple Choice Question)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale Questionnaire)

4. การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ จะแบ่งเป็น 2 ช่วง คือการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือก่อนเก็บข้อมูล และการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นก่อนที่จะทำการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับความผูกพันองค์การ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของครู คุณภาพชีวิตในการทำงาน มาใช้เป็นกรอบในการสร้างข้อคำถามมิติด้านต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ เพื่อสอบถามประชากร

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงตามเนื้อหา (Validity) และใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC)

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบความน่าเชื่อถือ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งผู้วิจัยได้ทำการทดสอบและปรับแล้ว พร้อมจดหมายในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการหลักสูตรทวิปริญญาโท ไปขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารของสถานศึกษาเอกชนจำนวน 4 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือ และอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปด้วยตนเองและรอรับกลับ เนื่องจากสามารถวางแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรในแต่ละแห่งได้ และสถานศึกษาแต่ละแห่งระยะทางไม่ไกลกันมากนัก สำหรับครูที่ไม่มาในวันไปแจก

แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้นจะทำการฝากแบบสอบถามไว้กับฝ่ายบุคคลของสถานศึกษาแต่ละแห่ง และจะประสานขอเก็บแบบสอบถามคืนอีกสองถึงสามวัน โดยผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามด้วยตนเอง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างส่วนสถิติพรรณนา ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ซึ่งทำให้ได้เกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	แสดงว่า มีค่าการประเมินในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	แสดงว่า มีค่าการประเมินในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	แสดงว่า มีค่าการประเมินในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	แสดงว่า มีค่าการประเมินในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	แสดงว่า มีค่าการประเมินในระดับมากที่สุด

2. วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัย (Factor Analysis) เพื่อทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Coefficient Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเป็นรายคู่

การแปลผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best,1977)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
0.00 – 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
0.21 – 0.50	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0.51 – 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.81 – 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 20 – 30 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (วิชาชีพครู) จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 20,999 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 81.7

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์การในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลการทำงาน ด้านลักษณะงานในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์การ และความปรารถนาในการเป็นสมาชิกขององค์การ มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานทางด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะโครงสร้างองค์การ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และด้านประสิทธิภาพการทำงานของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูสถานศึกษาเอกชน อำเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว อาจทำให้ได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ควรเพิ่มข้อคำถามปลายเปิด เช่น ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเข้าไปในแบบสอบถาม เพื่อที่จะนำข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นไปใช้ประกอบการพิจารณา หรือเก็บเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพแบบการสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้สามารถช่วยให้วิเคราะห์ข้อมูลได้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น

2. ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลในการทำงาน เป็นเรื่องของทัศนคติ ซึ่งไม่สามารถมองเห็นชัดเจนได้ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลา ตามสภาพเศรษฐกิจ และตามสภาพแวดล้อม ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาหรือทำการวิจัยซ้ำ โดยให้มีความห่างของระยะเวลาพอสมควร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะ น่าจะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ระดับความเครียดในการทำงานของบุคลากร และตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

บรรณานุกรม

- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et al.). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology.(63), 1990
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda, M. B. *Organizational commitment: The utility of an integrative definition*. Journal of Applied Psychology, 79(3), 370–380. 1994
- International Survey Research (ISR). *Engagement*. (Online). Available : <http://www.isrsurveys.com>. 27 Sep 2019, 2004
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. *Employee-organization Linkages*. The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York Academic Press Inc, 1982
- Northcraft, G.B. and Neale, M.A. *Organizational Behavior: A Management Challenge*. Chicago: Dryden. Northcraft, G.B. and Neale, M.A. (1990). *Organizational Behavior: A Management Challenge*. Chicago: Dryden, 1990
- Steer, Richard. M.,G.R. Ingron, and R.T. Mowday. *Managing effective organization*. Anintrodction. Boston : Kent Publishing, 1985
- Steers, R. M. *Organizational effectiveness*. A behavioral view. Santa Monica California: Goodyear Pub. Co., 1991
- เกรียงศักดิ์ วงษ์สุวรรณ. *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การศึกษาอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการปกครองส่วนท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550
- ภูวดล วงศ์รัตน์. *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตของจังหวัดเพชรบุรี*. งานวิจัยทุนอุดหนุน, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2551
- อุไร ภาควิชัย. *ประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552

- ปาริชาติ บัวเป็ง. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกินอินดัสทรีส์ ประเทศไทยจำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ธิญบุรี, 2554
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ : บ้านหนังสือโกสินทร์, 2554
- จักรกฤษณ์ อัครโพธิกุล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา บริษัทจัดการข้อมูลแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ สาขาการจัดการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ, 2556
- เฉลิม สุขเจริญ. แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, 2556
- วรางคณา กาญจนพาที. ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2556
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเนชั่นโปรดเคสตีจอร์เปอเรชั่นจำกัด (มหาชน). หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น กรุงเทพฯ, 2557
- วิกรานต์ จรทะผา. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเซเลสติก้า (ประเทศไทย) จำกัด. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2557
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2557
- กัญจน์ภัส ชูผล. ความผูกพันต่อองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, กรุงเทพฯ, 2559
- ลลิตา จันท์งาม. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าแบบอิสระ หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559

- อัญชญา คำสอด. ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนในกลุ่มครีรราช 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา
, 2559
- ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพาณิชย์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2560
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนนท์. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561
- มณฑา อยู่สุภาพ. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาลเมืองบสายกรวย. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐ
ประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2564
- ลูกน้ำ เจนหัดพล. ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2564