

ความผูกพันในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด
นครราชสีมา

Work engagement and efficiency of administrative organization workers. As for
Nakhon Ratchasima Province

วิมลรัตน์ หอมแก้ว
wimonrat homkaew

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ
ผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความ
ผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้สูตร
คำนวณของ Taro Yamane (1970:896) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random
sampling) จำนวน 195 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ สถิติ
ที่ใช้ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และสถิติ
อ้างอิง โดยใช้การทดสอบค่าที ในกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม และในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม
ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลวิจัย พบว่า

- 1) ความผูกพันต่อองค์กร ของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวม
ทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มี (ค่าเฉลี่ย = 4.80 และ (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.40)
- 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา 15
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กันประสิทธิภาพของ
ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกลับ ด้าน
ความต่อเนื่อง และ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ของผู้ปฏิบัติงานองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Abstract

The purpose of this research is to achieve the objectives of the research. 1) To study the efficiency in work of the workers of the Nakhon Ratchasima Provincial Administration Organization. 2) To study the organizational commitment of the workers of the Nakhon Ratchasima Provincial Administration Organization. 3) To study the relationship between organizational commitment and efficiency in work. Work of Nakhon Ratchasima Provincial Administration Organization workers Sample groups include: The sample group used in the research was personnel under the Nakhon Ratchasima Provincial Administration Organization. Using the calculation formula of Taro Yamane (1970:896) and using a simple random sampling method (Simple Random Sampling) of 195 people. The tool used in this research was a questionnaire. The statistics used consisted of descriptive statistics using average and standard deviation, percentage, and reference statistics using a t-test. In the case of comparing 2 groups and in the case of comparing more than 2 groups, one-way analysis of variance was performed.

Research results found that

1) Organizational commitment of Nakhon Ratchasima Provincial Administration Organization workers. Overall, everyone's opinions were at the highest level. It has a total mean of 4.80 and a standard deviation of 0.40.

2) Efficiency in the work of Nakhon Ratchasima Provincial Administration Organization workers. Overall, the opinions were at the highest level. It has a total mean of 4.84 and a standard deviation of 0.36.

3) The relationship between organizational commitment and work efficiency of Nakhon Ratchasima Provincial Administration Organization workers. Organizational commitment and work efficiency of Nakhon Ratchasima Provincial Administration Organization workers. There is a relationship. The efficiency of workers in the organization will be more or less dependent on 3 aspects of engagement: emotional. Continuity aspect and social norms Influences the efficiency of Nakhon Ratchasima Provincial Administration Organization workers. Statistically significant 0.05

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการปฏิรูประบบราชการของประเทศไทยเพื่อพัฒนาปรับเปลี่ยนไปสู่การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จึงได้มุ่งเน้นการทำงานที่ยึด ผลลัพธ์เป็นหลักและส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในด้าน โครงสร้างของหน่วยงาน กระบวนการบริหารงาน การปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงาน ทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศได้และยังสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการจึงได้ทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2556 - พ.ศ. 2561) เพื่อเป็นกรอบทิศทางการดำเนินการพัฒนาระบบราชการให้สามารถขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกทางหนึ่ง นอกจากนี้แล้วกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การส่งผลให้พัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่เป้าหมายและพร้อมปฏิบัติราชการ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์และแสวงหาเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่นการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ได้รับความนิยมนำมาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรรวมถึงภาคราชการของไทยที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงได้นำแนวคิดระบบสมรรถนะมาปรับใช้เพื่อพัฒนาสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้หากองค์กรใดมีทุนมนุษย์ที่เป็นคุณภาพมีคุณลักษณะ ที่เหมาะสมกับสมรรถนะ ขององค์กรย่อมทำให้องค์การก้าวไปในทิศทางที่พึงประสงค์ได้

ดังนั้นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ในยุคปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในองค์กรเท่านั้น แต่เพิ่มเติมจากนั้นยังมีสิ่งสำคัญที่ต้องทำควบคู่กันไป การก้าวไปสู่

เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นสมบัติอันล้ำค่าขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญหลายประการ

การที่องค์กรต่างๆ จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้จำเป็นต้องอาศัยด้านปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยนำพาให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพอีกทั้งยังเป็นกำลังสำคัญในการนำพางค์การขับเคลื่อนเพื่อรองรับการแข่งขันทางธุรกิจที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในยุคของเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงบนพื้นฐานของความรู้และมากขึ้น ให้องค์การจึงมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้พนักงานพึงพอใจกับชีวิตการทำงานภายในองค์กรของตนมากขึ้นซึ่งหากต้องการให้พนักงานมีความมุ่งมั่นต่อองค์กรสูงพวกเขาจะมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความมุ่งมั่นต่อองค์กรต่ำ

ในยุคดิจิทัลใหม่นี้ การบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่เพียงจำกัดขอบเขตในการคัดเลือกบุคลากรและการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในองค์กรเท่านั้นแต่ยังมากกว่านั้นอีกด้วยจะทำงานร่วมกันเพื่อองค์กรตลอดไป องค์กรต้องดูแลมัน อย่างไรก็ตาม ยังมีสิ่งสำคัญที่ต้องทำร่วมกัน คือปลูกฝังความภักดี การสร้างความรู้สึกรักองค์กรและความภักดีต่อบุคลากรภายในองค์กร สิ่งสำคัญที่ต้องทำควบคู่กันคือการปลูกฝังและสร้างความตระหนักรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์และความภักดีต่อองค์กรที่จะร่วมมือและทำงานให้กับองค์กรตลอดไป เมื่อพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดี ความสัมพันธ์เชิงบวก มีความผูกพัน ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่องาน ต่อองค์กร และมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทให้ได้ตามเป้าหมาย ดังนั้นองค์กรจึงมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น เมื่อพนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรก็จะมีผลต่อความมุ่งมั่นทำให้พนักงานพึงพอใจกับชีวิตการทำงานภายในองค์กรของตนมากขึ้น

ความมุ่งมั่นขององค์กรถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะปลูกฝังความคิดของบุคลากรในการทำงานและทำงานร่วมกับองค์กรมายาวนาน จะทำหน้าที่ผลักดันและจูงใจพนักงานหรือบุคลากรให้ทำงานด้วยความทุ่มเทเพื่อองค์กร และในทาง

กลับกัน พนักงานหรือบุคลากรรู้สึกไม่สบายใจ ไม่สบายใจหรือไม่พอใจกับงานที่ทำ พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นจะไม่มี ความภาคภูมิใจและจะไม่ มีความรู้สึกมุ่งมั่นต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นออกจากอุตสาหกรรม

ดังนั้น ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นทัศนคติที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา เพื่อทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจคง อยู่ในงาน และนำไปพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร และทำให้ พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างพึงพอใจ

- วัตถุประสงค์ของการวิจัย
1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
 3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา
- คำถามการวิจัย

ความผูกพันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาหรือไม่ ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 437 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1970:896) ดำเนินการโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบง่าย (simple random sampling)

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Peterson and Plowman (1953 : 19) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

- 1) คุณภาพของงาน (quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

- 2) ปริมาณงาน (quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร

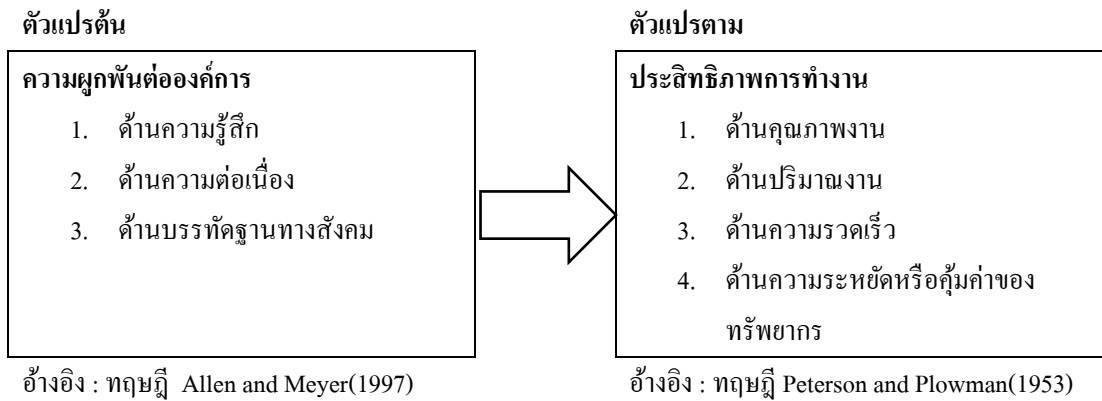
- 3) เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง และรวดเร็ว

- 4) ค่าใช้จ่าย (costs) คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ โดยต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

Allen and Meyer (1997) ได้ศึกษาผลกระทบของความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อการรวมตัวกันด้วยความเชื่อ เกิดความผูกพันในเชิงบวกและสามารถเพิ่มผลผลิตในการทำงานได้ และยังพบอีกว่าความผูกพันในองค์กรของพนักงานมีผลต่อความเชื่อมั่น การขาดงาน การลาออก ประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานพนักงานที่มีทัศนคติในเชิงบวกจะยังมีความผูกพันในองค์กรได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อ องค์กรเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการมีส่วนร่วมในองค์กร ทั้งนี้บุคลากรที่มีความผูกพันด้าน ความรู้สึกสูง จะมีความต้องการทำงานกับองค์กรต่อไป
2. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึงความผูกพันที่เกิดจากการคำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากการลาออกจากองค์กร ทั้งนี้บุคลากรที่มี ความผูกพันอย่างต่อเนื่องสูงจะยังทำงานให้กับองค์กรต่อไป
3. ความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคม (normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่สะท้อนออกมาว่าการ ทำงานกับองค์กรนั้น ๆ ถือเป็นหน้าที่ที่พึงปฏิบัติโดยบุคลากรที่มี ความผูกพันจากบรรทัดฐานทางสังคมในระดับที่สูง จะยังคงทำงานให้องค์กรต่อไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยดังภาพที่ 1



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมาเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดย ทดสอบความเที่ยงตรง(Validity) และความเชื่อถือ (reliability) ของแบบทดสอบถามดังนี้

1. หากความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหาเพื่อนำไปทดลองใช้

2. หากความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไป (try - out) ทดสอบกับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม และนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนเก็บ รวบรวมข้อมูลจริงโดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach's alpha coefficient)) อ้างอิงถึง บุญเรียง, 2543, หน้า 58 – 60) โดยคำถาม ที่มี (cronbach's alpha coefficient)) ค่าต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (cronbach's

alpha coefficient) เท่ากับ 0.97 หรือมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ร้อยละ 97 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงนำได้นำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทโดย ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) โดยการเก็บ รวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้ แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 437 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล นั้นรวบรวมข้อมูลจนครบ จำนวน 195 คนโดยผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับ แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 195 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประมวลผลการวิเคราะห์ ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) โดยการเก็บ รวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมและ ประสิทธิภาพของการทำงานจากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำราวิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น

ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้ง การสืบค้นข้อมูลจาก อินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ประกอบแนวคิดในการวิจัย และการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) เพื่ออธิบายความเห็นของคำตอบที่เกี่ยวกับ ความผูกพันกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนของบุคคล และระดับความรู้ความเข้าใจ ทศนคติ และความเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยใช้ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ กับ ตัวแปรตาม โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's products moment correlation) ณ ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ ถึงความผูกพันกับ ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วน จังหวัดนครราชสีมา

2. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product - moment correlation coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบ เพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์ การ พิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

3. การนำเสนอรูปแบบผลการวิเคราะห์ข้อมูลใน รูปแบบตารางประกอบความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความรู้สึกรัก	4.83	0.37	มากที่สุด
ด้านความต่อเนื่อง	4.78	0.42	มากที่สุด
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.80	0.41	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.80	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 6 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นความผูกพันต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยวิธี *Pearson correlation*

ตัวแปร ความผูกพันในองค์กร	จำนวน	ประสิทธิภาพ	
		r_{xy}	p-value
ด้านความรู้สึกรัก	195	0.82	0.00
ด้านความต่อเนื่อง	195	0.79	0.00
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	195	0.83	0.00

จากตาราง 2 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเท่ากับ 0.83 ซึ่งมีค่ามากที่สุด แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีความสัมพันธ์มากกว่าสมรรถนะด้านอื่น ๆ รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรัก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.82 และด้านความต่อเนื่องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.79 ตามลำดับ

ความผูกพันในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis)

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ นำตัวแปรเข้าระบบสมการโดยวิธี *All Enter*

ความผูกพันในองค์กร	ประสิทธิภาพ				
	S.D.	b	β	t	p-value
ค่าคงที่	0.51	2.77	0.62	5.69	0.00
ด้านความรู้สึกรัก	0.37	0.49	0.58	5.13	0.00
ด้านความต่อเนื่อง	0.42	0.36	0.47	5.18	0.00
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	0.41	0.38	0.49	5.21	0.00

$$R = 0.77 ; R^2 = 0.59 ; F = 18.67 ; p\text{-value} = 0.00$$

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกรัก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่า $R^2 = 0.59$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว มีความสามารถในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์กร ได้ร้อยละ 59 % แต่มีความสามารถในการพยากรณ์ หรือทำนายได้ดี เพราะตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าไปมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์กร ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ด้านความรู้สึกรัก น้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังขึ้นกับปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ อีกที่ทำให้ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง เป็นต้น

สรุปผลการศึกษา การอธิบายผล และข้อเสนอแนะ

ความผูกพันในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของ

ผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย ได้ทำการสุ่มจากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการของ Taro Yamane (1970 : 896) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับ ได้ 0.05 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณได้ จำนวน 195 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (close ended question) ที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบและทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ทางสถิติ ทั้งสถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical statistic) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (arithmetic mean) และ ค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และ ใช้สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (inferential analysis statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือ สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศผู้หญิง มีอายุระหว่าง 50 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ารายได้ต่อเดือน 25,001- 30,000 บาท ต่อเดือน และตำแหน่งงานสายงานวิชาการพิเศษ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นความผูกพันต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.80 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40

ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านความรู้สึกผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกโดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.83 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37

ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการปฏิบัติงานด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.80 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41

ความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านความต่อเนื่อง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการปฏิบัติงานด้านความต่อเนื่อง โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.78 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.84 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36

ประสิทธิภาพของความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านคุณภาพงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.87 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32

ประสิทธิภาพของความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านปริมาณงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน

โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.84 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36

ประสิทธิภาพของความผูกพันต่อองค์การในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านความรวดเร็ว ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็ว โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.86 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32

ประสิทธิภาพของความผูกพันต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการปฏิบัติงานด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.78 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ มีค่าเท่ากับ 0.79 แสดงว่าความผูกพันในองค์การกับประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และค่า $p\text{-value} = 0.00$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดไว้

ดังนั้นจึงปฏิเสธ H_0 นั่นคือ ความต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมต่อองค์การและประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ มีค่าเท่ากับ 0.83 แสดงว่าความผูกพันในองค์การกับประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และค่า $p\text{-value} = 0.00$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า α ที่กำหนดไว้ ดังนั้น บรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

ทดลองสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ได้แก่ ความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน โดยมีค่า $R^2 = 0.59$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีความสามารถในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้ร้อยละ 59 % แต่มีความสามารถในการพยากรณ์หรือทำนายได้ดี เพราะตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าไปมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์การ โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพได้ดีที่สุดคือ ด้านความรู้สึก เพราะมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.58 รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.49 และสุดท้าย ด้านความต่อเนื่อง มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.47 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) สูงสุด คือ ด้านความรู้สึก มีค่าเท่ากับ 0.49 จึงเป็นตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ รองลงมา ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) เท่ากับ 0.38 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ (b) น้อยที่สุด คือ ด้านความต่อเนื่อง มีค่าเท่ากับ 0.36

ดังนั้น ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ด้านความรู้สึก มีมากหรือน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังขึ้นกับปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ อีกที่ทำให้ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมากขึ้น ได้แก่ ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง เป็นต้นอภิปรายผล

ความผูกพันในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศส่วนใหญ่คือ เพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 56.92 เพศชาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 43.08 จำแนกตามอายุส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 23.59 จำแนกตามระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 52.31 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท

ระดับความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจความผูกพัน ด้านการคงอยู่ความผูกพัน ด้านบัณฑิตฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปลคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ตัวแปรการจัดการแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีอิทธิพล ทางตรงต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กัน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ด้านความรู้สึก มีมากหรือน้อยเพียงใด
ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย ความผูกพันในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา หากความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนใช้เป็นแนวทางที่จะธำรงรักษาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป และสามารถนำไปใช้กับองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

จากการศึกษาจะเห็นว่าความผูกพัน ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพทั้งสิ้น และพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานตามลำดับ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ควรเน้นและให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว ด้วยการสร้างความผูกพันที่เกิดขึ้นจาก ความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทুমเท และอุทิศตนให้กับองค์กร เป็นต้น

องค์กรควรให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านคุณภาพงาน ด้านความ ด้านปริมาณ และ ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ด้านความรู้สึก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง เห็นความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากในการวิจัย เรื่อง : ความผูกพันในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา และเพื่อให้เกิดการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในวงกว้างในอนาคต ในการทำวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพ รวมถึงนำผลการวิจัยมาพิจารณาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการบริหารจัดการหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และประการสุดท้ายสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูล พื้นฐาน และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษา และในการวิจัยใน อนาคตได้

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ตัวแปรในเรื่องของปัจจัยลักษณะองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร ซึ่งจะช่วยให้กรอบแนวคิดในการวิจัยกว้างและละเอียดมากขึ้น

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามอย่างเดียว อาจทำให้ผลการศึกษาไม่เป็นจริง เนื่องจากบุคลากรอาจตอบเพื่อให้ดูดี ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการวิจัย ผู้วิจัยควรจะใช้เทคนิคด้านอื่นด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น ก็จะทำให้ผลการศึกษามีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ขนิษฐา โมระกานต์.(2560).คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและ เอกชน
กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง สำนักงาน กสทช. และบริษัทเอไอเอส คอลเซ็นเตอร์.การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
จิรัฐดา บัวผัน. (2554).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ใน โรงพยาบาล
ชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารสาธารณสุข
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดิน ประชัญพทุทธ์ และ ไกรยุทธ ชีรตยาคินันท์.(2537). การประเมินการใช้เวลาของนักบริหารใน ราชการพลเรือน .
กรุงเทพมหานคร. คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิน ประชัญพทุทธ์และ ไกรยุทธ ชีรตยาคินันท์.(2537). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ พลเรือน
กรุงเทพมหานคร.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา บ้านโก้. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึก พาณิชยน์าวิกรมเจ้าท่า
กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ และ
กิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปริศนา พิมพา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ใน
เขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม . วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสน
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การ
วัดและงานวิจัย .กรุงเทพมหานคร. เสมาธรรม.
- ภร(เกียรตินูตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนท์สโตร์.
- รักษ์ศักดิ์ บุญสิทธิ์. (2553).ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครู ใน
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- รัชฎู นางาน. (2560).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของ บุคลากร
ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา.การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร. การ
ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชวมงคลธัญบุรี.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2531).พจนานุกรมฉบับ เฉลิมพระเกียรติ.กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2530). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- สมคิด บางโม. (2540). องค์กรและการจัดการ .กรุงเทพฯ ฯ: นำอักษรการพิมพ์.
- สิทธิสาต เลิศสิริมงคลชัย .(2563).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการในยุค 4.0 ของภาครัฐ กรณีศึกษา
สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

อนันท์งามสะอาด, “ประสิทธิภาพ (Efficiency), และ ประสิทธิภาพ (Effective), ต่างกัน อย่างไร,” สืบค้นเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2564, <http://www.sisat.ac.th>

Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). **Organizational commitment**: Extension of concept tourban massttransit Irvine: University of California.

Buchanan, B. (1974). **Building Organizational Commitment**: The Socialization of Managers in Work Organizations,” Administrative Science Quarterly.

Certo, S.C. and Certo, S.T. (2007). **Modern Management**. 10th Edition, Pearson Education Inc., Upper Saddle River Greenberg. (2004). **Behavior in Organization** .New Jersey: Prentice Hall.

J. D. Millet. (1954) **Management in Public Science** (New York: McGraw – Hill Book.

John, D. M. (1954). **Management in the Public Service**. New York: McGraw - Hill Book.

Kanter, R. M. (1968). **Commitment and Social Organization**: A Study of Commitment Mechanisus in Utopian Community,” American Journal of Sociology Review.

Marsh, R. and Mannari, H. (1977). **Organizational Commitment and Turnover** : A Prediction Study. Administrative Science Quarterly.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). **Commitment in the workplace**: Theory research and application (Thousand Oaks: CA Sage.

Millet. (1964). **Management in the Public Service The quest for effective performance** .New York: McGraw-Hill Book.

Miner, J.B. (1992). **Industrial – Organization Psychology**. The State University of New York at Buffalo.

Montagu, H. G. (1984). **Comparative Local Government**. Great Britain: William Brendon and Son.

Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982). **Employee-Organization Linkages** : The Psychology of Commitment, Absenteesim, and Turnover. New York : Academic Press Inc.

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.). Ill: Irwin.

Porter, L. & Others. (1974). **Organization commitment**: job satisfaction and turnover among psychiatric technicians,” Journal of application psychology.

Ryan, T.A. and Smith, P.C. (1954). **Principle of Industrial Psychology**. New York: The Mcnanla Press Company.

Selwyn W. Becker and Neuhauser, D. (1975). **The Efficient Organization** .New York: Elsevier Scientific.

Simon, H. A. (1960). **Administrative Behavior**. New York: The McMillen Company.

Steers, R.M. (1977). **Antecedents** and Outcomes of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly, .

Steers, R.M., and Porter, L.W. (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York. : McGraw – Hill. Taro.

Wit, D. (1967). **A Comparative Survey of Local Govt. and Administration**. Bangkok: Kurusapha Press

Yamane. (1970). **Statistics – An Introductory Analysis**. Tokyo : John Weatherhill, Inc.
