

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา¹

A STUDY OF ORGANIZATIONAL AFFINITY AND PERFORMANCE OF
AIR WARFARE CENTER OFFICERS NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

ธีรทัช หอมทอง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาประชากรซึ่งเป็นข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 100 คน

ผลการศึกษาพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุราชการ 6 - 10 ปี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท โดยข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ได้รับการแสดงความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา โดยรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่ได้รับการแสดงความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านเวลา ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The purpose of this research work was to study of organizational affinity and performance of Air Warfare Center Officers Nakhon Ratchasima Province. Populations were 80 personal under Air Warfare Center in Nakhon Ratchasima Province. From the result, it was found that most of the respondents were male, age between 21 – 30 years old, graduate bachelor degree, the duration of work is between 6 - 10 years old. Have a monthly income of more than 20,000 baht. The overall organizational affinity of the personnel under Air Warfare Center in Nakhon Ratchasima Province was at the highest level. The issues that received comments at the highest level were confidence and acceptance of the organization's goals, at a high level and the overall performance of the personnel under Air Warfare Center in Nakhon Ratchasima Province was at the highest level. The issues that received comments at the highest level were time, at a high level.

บทนำ

จากการกำหนดวิสัยทัศน์ของกองทัพอากาศที่ตระหนักถึง ความชัดเจน ความท้าทาย และความเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติ ทั้งนี้กองทัพอากาศได้กำหนดวิสัยทัศน์บนพื้นฐานของภารกิจตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2551 มาตรา 77 และ พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 21 อีกทั้งจากการประเมินสถานการณ์และจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก (swot analysis) แล้วจึงกำหนดเป็นวิสัยทัศน์กองทัพอากาศ พ.ศ.2562 ดังนี้

"กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (one of the best air forces in ASEAN)" กองทัพอากาศมุ่งหวังพัฒนาสู่ "กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค" หรือ "one of the best air forces in ASEAN" ซึ่งอีกนัยหนึ่ง คือ เป็นกองทัพอากาศที่มีขีดความสามารถในทุกมิติอยู่ในระดับ 1 ใน 3 ของภูมิภาค อาเซียน บนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์กองทัพอากาศอย่างเป็นระบบ เป็นรูปธรรม และมีความยั่งยืนกองทัพอากาศจึงได้กำหนดจุดเน้นของทิศทางการพัฒนาในแต่ละระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 พ.ศ.2551 - 2554 กองทัพอากาศดิจิทัล (Digital Air Force : DAF)

ระยะที่ 2 พ.ศ.2555 – 2558 กองทัพอากาศที่ใช้เครือข่ายเป็นศูนย์กลาง (Network Centric Air Force : NCAF)

ระยะที่ 3 พ.ศ.2559 – 2562 กองทัพอากาศขับเคลื่อนไปสู่ "กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค"

จากการที่ศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกองทัพอากาศ ซึ่งศูนย์การสงครามทางอากาศ ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ คือ “ เป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ชั้นนำด้านการยุทธทางอากาศ ” ซึ่งศูนย์การสงครามทางอากาศ มีภารกิจ ดังนี้

1. บริบทหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการกองทัพอากาศ
2. บริบทหน่วยขึ้นตรงสำนักงานคลังสมอง กองทัพอากาศ (เพื่อพลาง)

จากขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของศูนย์การสงครามทางอากาศ ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของกองทัพอากาศ ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจในด้านต่างๆ ตามนโยบายของกองทัพอากาศ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยนั้น จึงจำเป็นต้องมีผู้ปฏิบัติงาน หรือข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศต้องมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสิ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากปัจจัยในหลายๆด้าน ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ซึ่งความผูกพันในองค์กร Steers and Porter (1983: 442-443, อ้างถึงใน สิริไชย สักดิ์ดา, 2559: 25) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

จากลักษณะที่สำคัญ 3 ประการของความผูกพันในองค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าเมื่อผู้ปฏิบัติงาน หรือข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศมีความผูกพันต่อองค์กรจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพหรือไม่ อย่างไร ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพร้อมและความพยายามรวมไปถึงความสามารถ ในการจัดการกับทรัพยากรให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด และทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเวลาที่กำหนด

ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ เพื่อตอบสนองภารกิจและนโยบายของกองทัพอากาศตามลำดับต่อไป

คำถามการวิจัย

ความผูกพันในองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา หรือไม่ มากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา

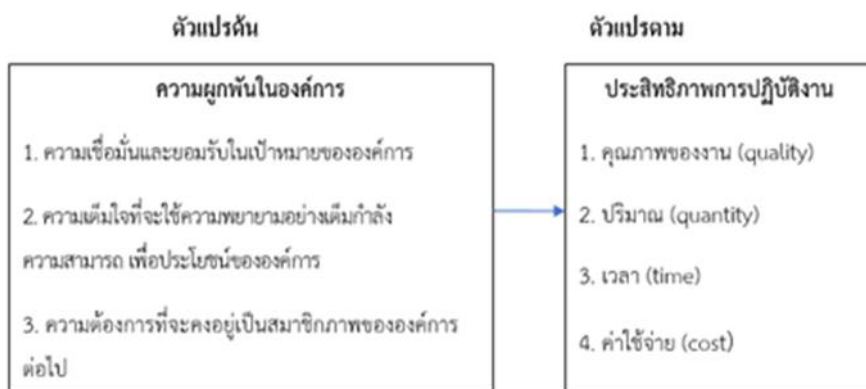
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำวิจัยเรื่องภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิด



ระเบียบการวิจัย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากการค้นคว้าเอกสาร ข้อมูลต่างๆ ได้แก่ บทความวารสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เว็บไซต์ และเอกสารอ้างอิงต่างๆ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (population) คือที่เป็นข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จำนวน 100 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (sample) การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามคำเนิการหาตัวอย่าง สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane ,1970) โดยให้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 หรือมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อแทนค่าจากสูตรของ Yamane แล้ว สัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีค่า เท่ากับ 80 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกจำนวนกลุ่มประชากรเพื่อทำการวิจัยจำนวน 80 ราย โดยกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องศึกษาค้างนี้

ตัวแปรต้น ความผูกพันต่อองค์กร

- 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

- 1) คุณภาพของงาน (quality)
- 2) ปริมาณ (quantity)
- 3) เวลา (time)
- 4) ค่าใช้จ่าย (cost)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูล แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

โดยในแบบสอบถามส่วนที่2 และส่วนที่3 ข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือกตามความคิดเห็น ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นน้ำหนักตัวเลข เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ กำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

5.1 หากความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาว่าตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ โดยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบ ก่อนนำไปทดลองใช้

5.2 หากความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (cronbach's coefficient alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า cronbach's coefficient alpha ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (cronbach's coefficient alpha) เท่ากับ 0.958 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 95.8 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

6.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จำนวน 80 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 80 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่างๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

7. วิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

7.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

7.2.2 สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's product moment correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และพยากรณ์ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product – moment correlation coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

0.000 - 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ค่อนข้างต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 1.000	สูงมาก

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น สรุปผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายได้มากกว่า 20,000 บาทต่อเดือน และมีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมาโดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 รองลงมา คือ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา โดยรวม

ทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านเวลา (time) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ ด้านปริมาณ (quantity) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านค่าใช้จ่าย (cost) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และด้านคุณภาพของงาน (quality) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.537 แสดงว่าความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.717 แสดงว่าความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา ในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.501 แสดงว่าความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สรุปได้ว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร, ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร, ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไปของผู้ปฏิบัติงาน มีค่า < 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าที่กำหนดไว้ ดังนั้น ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อหรือสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยมีค่า $= 0.523$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระ 3 ตัวมีความสามารถในการอธิบายคุณภาพในการให้บริการขององค์กรได้ร้อยละ 52.3 โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายคุณภาพการให้บริการที่ดีที่สุดคือความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กรเพราะมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน () เท่ากับ 0.641

ส่วนตัวแปรอิสระ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (X1) และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป (X3) มีค่า p-value = 0.308 และ 0.984 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร (X1) และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป (X3) จึงไม่มีอิทธิพลต่อ หรือไม่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศจังหวัดนครราชสีมา (= 0.120) คิดเป็นร้อยละ 12 และ (= 0.002) คิดเป็นร้อยละ 2 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา ควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป และด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร เช่น การสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มสวัสดิการในด้านต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้เทคโนโลยีในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พัฒนานวัตกรรมทั้งในด้านวิชาการและระเบียบวินัย เป็นต้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน (quality), ปริมาณ (quantity), เวลา (time) และ ค่าใช้จ่าย (cost) ผลการวิจัยพบว่า เวลา (time) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย ปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่หน่วยงานคาดหวังเอาไว้ ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จโดยใช้เวลาอย่างคุ้มค่าที่สุด ส่งงานที่รับผิดชอบได้อย่างตรงเวลาเสมอ เป็นต้น ดังนั้น ถ้าข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นได้ ย่อมทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานตามที่กล่าวมา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา มากที่สุด ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา จึงควรพัฒนาความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กรของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพราะจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมาต่อไป

4. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในศูนย์การสงครามทางอากาศ จังหวัดนครราชสีมา และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกภาคส่วน ในอนาคตจึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงนำผลการวิจัยมาพิจารณาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน องค์กร ต่างๆ และประการสุดท้ายสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษา และในการวิจัยในอนาคต

บรรณานุกรม

- กสิดา งามวงศ์วาน. (2552). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- กนกรัตน์ คุ้มบัวและคนอื่น ๆ. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการให้บริการจดทะเบียนธุรกิจศึกษากรณีศึกษาโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพกรมทะเบียนการค้า. รายงานการวิจัยหลักสูตรปริญญาโททางการจัดการภาครัฐและเอกชน, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิตติสัมพันธ์ ชะนะ. (2548). ประสิทธิภาพการบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัดตราดภายใต้การบริหารงานแบบจังหวัดบูรณาการ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกศินี ยุทธนาจินดา. (2545). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในสำนักงานการเงินระดับการฝ่ายยุทธบริการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาติรี แฉ่งละมัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาโรณี จันท์แสงศรี. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับ

หัวหน้าแผนก / เทียบเท่า ของเครื่องซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท

โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขต

กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

ปิติ วัลยะเพ็ชร. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

กรมกิจการพลเรือนทหารเรือ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,

สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มสารีศรี วีระยุทธศิลป์. (2553). ความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

ในเทศบาลตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ศิริไชย ศักดิ์ดีดา. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

เทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory,*

Research, and Application. Thousand Oask: Sage.

Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization.*

Massachusetts: Harvard University Press.

Mowday, T. R., Steers R. M., & Porter, L. (1982). The measurement of

organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management.*

Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover

among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 12, 603-609.

Sheldon, M. E. (1971). Invesment and involvements as mechanisms producing

commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*,

16, 143-150.

Steers, R. M., & Porter, R. W. (1983). *Motivation and Work Behavior.*

New York: McGraw Hill.