

ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ¹

Engagement that affects the effectiveness of the organization
Sisaket Provincial Local Administration Promotion Office

บุญยงช ลิตี²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ (3) เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 96 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : ความผูกพัน, ประสิทธิผลองค์การ

ABSTRACT

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The study subject Engagement that affects the effectiveness of the Office of Promotion Organization Local government in Sisaket Province, this time aims to (1) to study the level of commitment that affects the effectiveness of the organization; Sisaket Provincial Local Administration Promotion Office (2) to study the effectiveness of the organization Sisaket Provincial Local Administration Promotion Office (3) to study the engagement that affects the effectiveness of the organization Sisaket Provincial Local Administration Promotion Office which this research is a quantitative research Using a survey study method, population used in the study were civil servant Employees are hired by mission. of the Office of Local Administrative Promotion, Sisaket Province, 96 cases by using questionnaires as a tool to collect data and analyze the data with descriptive statistics. including percentage, mean, standard deviation Test hypotheses and report results with inferential statistics. by analyzing the relationship between the engagement that affects the effectiveness of the organization Sisaket Provincial Local Administration Promotion Office using Pearson's correlation coefficient. The results of the data analysis revealed that the level of engagement that affects the effectiveness of the organization. The Office of Local Administration, Sisaket Province found that the overall average was at a high level. Organizational Effectiveness promotion office

The local government in Sisaket Province found that the overall average was at the highest level. ties that affect the effectiveness of the organization The Office of Local Administration, Sisaket Province found that the overall average was at a high level.

Keywords: engagement, organizational effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการดำเนินงานในองค์การ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะมีทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน จึงส่งผลให้องค์การต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพในปัจจุบัน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำยุคใหม่จึงจำเป็นต้องมีการบริหารระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ บริหารคนให้ทำงานได้อย่างมีความร่วมมือร่วมใจ เพื่อสนับสนุนพันธกิจขององค์การ และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์โลกในปัจจุบันซึ่งมีความไม่แน่นอน ได้อย่างเหมาะสมทัน่วงที ระบบการจัดการจัดการ เมื่อนำเข้ามาใช้กับคนในองค์การย่อมต้องมีการปรับปรุงแต่งเติมให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์การอย่างเหมาะสม ด้วยความซับซ้อนของระบบสังคมในปัจจุบัน ทำให้มนุษย์เรามีความแตกต่างหลากหลาย ทั้งในแง่ประสบการณ์ การศึกษา ทักษะ ความเชื่อ ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มศักยภาพขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ถูกต้องตามเป้าหมายขององค์การ พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมและสร้างความพึงพอใจ เมื่อองค์การและบุคลากรต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ผู้บริหารก็ต้องมีแนวทางในการที่จะรักษาดูแลสมาชิกที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์การยาวนานที่สุด หรือการสร้างความรักภักดีของสมาชิกในองค์การ ด้วยวิธีการจูงใจและการร่วมกันบริหารทีมงาน ซึ่งในการบริหารองค์การต้องมีบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายตามที่ต้องการ หรือเรียกว่า "ผู้บริหารหรือผู้นำ" ขององค์การ ซึ่งผู้บริหารเหล่านั้นจำเป็นต้องแสดงศักยภาพความเป็นผู้นำของตนเองและใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการจูงใจการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยองค์การต้องมีผู้นำที่มีความพยายามในการปฏิบัติงานนำพาองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องเกี่ยวข้องกับการวางแผนการจัดการจัดการ การจูงใจ การประสานงานหรือการสื่อสาร และการประเมินผลงาน

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์การ ให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ การมีส่วนร่วมกับองค์การและมีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีการลาออก หรือการย้ายปรับเปลี่ยนที่ทำงาน ลางานลดลง ถ้าคนในองค์การมีความผูกพันที่ดีต่อองค์การ แล้วก็จะมีความตั้งใจทำงานทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้ไม่ยาก

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ปฏิบัติภารกิจหลักในการรับนโยบาย แผน และ โครงการของรัฐบาล คณะรัฐมนตรี กระทรวง และ กรม มาปฏิบัติให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและประชาชนมีเจตนาธรมในการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใส มีคุณธรรม มีความยึดมั่นที่จะรับผิดชอบต่อประชาชน สังคม และ ผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมทั้งคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ ผู้บริหารสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ จึงมีนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีความชัดเจน โปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความผูกพันต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อทราบถึงระดับความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ เพื่อทราบถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

คำถามในการวิจัย

1. ระดับความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ หรือไม่
2. ประสิทธิภาพมีผลต่อองค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ หรือไม่
3. ความผูกพันมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยความผูกพันมีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ
2. ปัจจัยประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ
3. หาคความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพัน

Porter and Steers (1983 อ้างถึงใน ชญาณูช วุฒิศักดิ์, 2563:26) ได้ให้แนวคิดเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่า ปัจจัยที่มี ผลต่อความผูกพันองค์การ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุระดับ การศึกษา ระดับรายได้สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น 2) โครงสร้างองค์การ (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม ร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นทางการ 3) ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย ให้อำนาจรับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำ

เป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 4) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะของบุคคล การทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการฟังหา ได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Dunham, Grube & Castaneda (อ้างถึงใน ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2560:22) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้คุณลักษณะของงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย ทักษะ และการมีความยุติธรรมจากหัวหน้า การรับรู้ได้ถึงการฟังหาได้ขององค์กร การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมของการบริการซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่าพวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและประโยชน์ตอบแทนที่พวกเขาสามารถรับรู้ได้ 2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่ อันได้แก่ อายุ อายุงาน ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความตั้งใจที่จะลาออก 3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วยความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การฟังหาได้ขององค์กร การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่ง หากบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีแรงผลักดันให้มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงาน มีความรู้สึกที่จะพยายามทำให้องค์กรดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงลดการย้าย การลาออก การลา และการมาทำงานสายของบุคลากร และจะส่งผลกระทบต่อองค์กรตลอดจนความพยายามที่จะดำรงตนเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คิดว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพยายามทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรตลอดไป

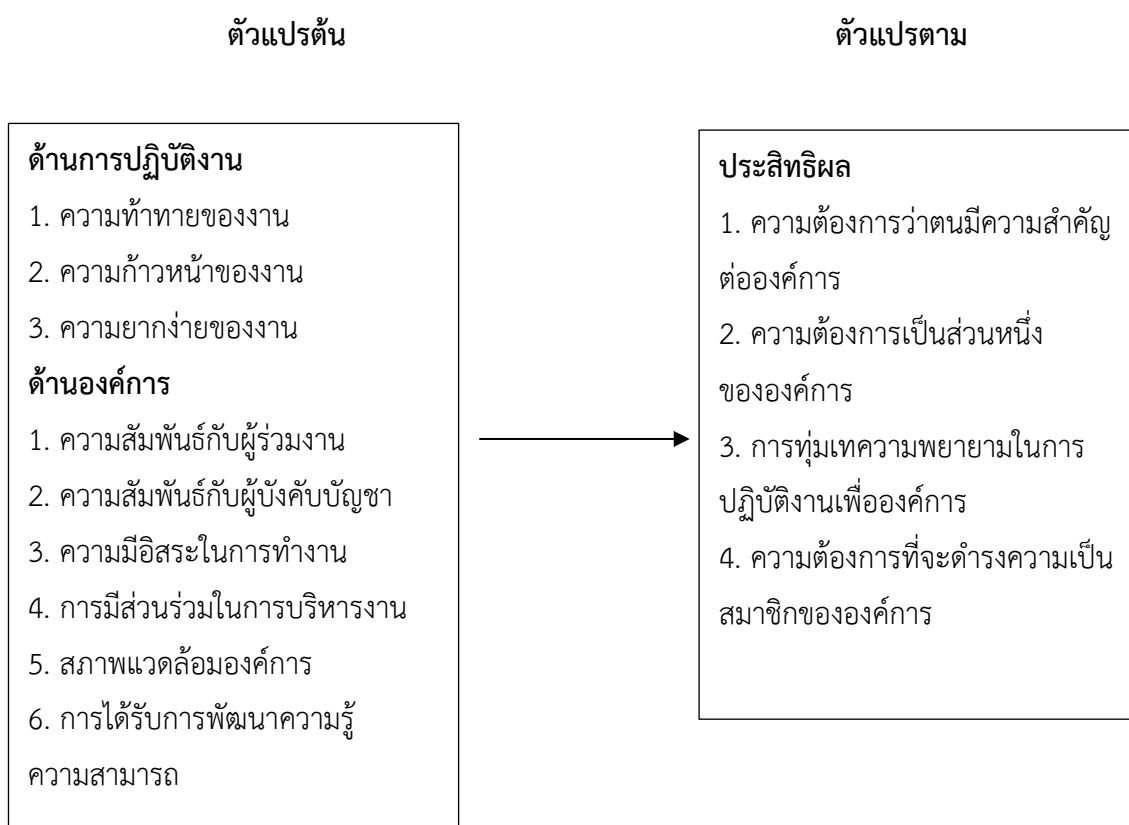
ประสิทธิผลขององค์กร

ฮอย ทาร์เตอร์ และบลิส (Hoy Tarter and bliss อ้างถึงใน สมหมาย เทียนสมใจ, 2556:32) มีความเห็นว่าองค์กรที่มีประสิทธิผลจะต้องมีสมาชิกที่มีค่านิยมร่วมกัน (Share Value) บรรณาจะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ เพื่อให้สามารถทำงานในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง และ Katz and Kahn ยังกล่าวถึงความสำเร็จขององค์กรว่า นอกจากจะต้องอาศัยทรัพยากรด้านวัตถุดิบและงบประมาณแล้ว องค์กรยังต้องใช้ความสามารถของบุคลากรของตนได้ อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพด้วย โดยกล่าวถึงพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้ 1) บุคลากรจะต้องมีความสนใจที่จะทำงานกับองค์กร และต้องการที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป 2) บุคลากรสามารถทำงานตามบทบาทที่กำหนดไว้ได้ 3) บุคลากรจะต้องปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความคิดสร้างสรรค์ ประกอบกับ Steers (1977 อ้างถึงใน เฉลิม สุขเจริญ, 2557:10-11) ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร 4 ประการ คือ 1) ลักษณะขององค์กร ซึ่งมีตัวบ่งชี้อยู่ 2 ประการ คือ โครงสร้างขององค์กรพิจารณาได้จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกและความไม่แน่นอนกับสิ่งแวดล้อมภายใน หรือบรรยากาศขององค์กร 3) ลักษณะของพนักงาน พิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาจากความสนใจในการดำรงรักษาไว้และความผูกมัดใจ คือ การจงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน และความชัดเจนของบทบาทพนักงาน 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ จะต้องมีการวางเป้าหมายไว้ที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร

เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและ กระบวนการตัดสินใจ การปรับตัวเพื่อให้เข้ากับองค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่ๆ

ประสิทธิผลขององค์กร คือ เป็นความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กรที่ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความภูมิใจที่ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ และบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 60 คน พนักงานราชการ จำนวน 2 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 34 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 96 คน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ หลังจากรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ทำการประมวลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อบรรยายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ประเภทบุคลากร และรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 47.92 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 75 มีอายุการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 50 เป็นข้าราชการมากที่สุด จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 46.87

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความง่ายของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และด้านความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านองค์การ

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ด้านองค์การ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยภาพรวมเท่ากับ 4.13 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัจจัยความผูกพัน ด้านสภาพแวดล้อมองค์การมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ด้านความมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ด้านการมีส่วนร่วมในการ

บริหารงานมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ

จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ลำดับที่ 1 คือ การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 รองลงมาคือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และความต้องการว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

จากการศึกษาความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาไว้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ เพราะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อให้สมาชิกองค์การสามารถพัฒนา ปรับเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การและสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีการประเมินอย่างเป็นธรรม ภายใต้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ถูกต้องเหมาะสม โปร่งใส ไม่เห็นแก่พวกพ้องของตน หรือด้วยความเสนห์หา ไม่เอาความคิดของตนเป็นที่ตั้งดูผลงานเป็นสำคัญ จะสามารถทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และจะสามารถทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2. หน่วยงานควรมีการจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ในส่วนของสวัสดิการ ที่ได้รับจากองค์การส่วนใหญ่แล้ว พนักงานจ้างเหมาตามภารกิจ ควรที่จะได้รับสิทธิในการออกค่าประกันสังคม หรือไม่ก็ควรที่จะมีกองทุน เพื่อให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ หรือไม่มีดอกเบี้ย ให้แก่บุคลากรในยามจำเป็น เพื่อแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจที่องค์การมีต่อบุคลากรของตน ทำให้บุคลากรได้รับทั้งความสะดวกกาย และความสบายใจ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้เกิดความพึงพอใจและความรักในองค์การได้เช่นกับบุคลากรที่มีความสุขย่อมสามารถสร้างผลงานดี ๆ ให้แก่องค์การได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญไม่แพ้เรื่องอื่น ๆ เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลในเรื่องของการขับเคลื่อนความสำเร็จสู่องค์การในอนาคต

3. ผู้บริหารควรเสริมสร้างความปรารถนาของบุคลากรในสำนักงานให้มีความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์การ ด้วยการเก็บข้อมูลและศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในแนวทางหรือกิจกรรมขององค์การ ตลอดจนมีการกำหนดเงื่อนไขและโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนเพื่อแสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ผู้บริหารต้องกำหนดปัจจัยที่สามารถจูงใจให้บุคลากรอยากปฏิบัติงานด้วย คือ ปัจจัยพื้นฐานที่เป็นสิ่งสำคัญ คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และปัจจัยด้านการบังคับบัญชาที่ต้องนำมาบริหารจัดการเชื่อมโยงให้เข้ากับความผูกพัน และธำรงรักษาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อเกิดความสามัคคีในองค์กรและสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงแนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อนำผลของการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เกิดกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป

2. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษเท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลว่าข้อมูลของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดใดมีความผูกพันในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กรมากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนา และทำอย่างไรให้บุคลากรมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อที่องค์กรจะได้มีบุคลากรที่พร้อมจะร่วมมือกันในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไป มีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มากขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอการทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือใช้เครื่องมืออื่น ๆ ในการวิจัย เช่น การสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม. (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา
- โสมย์สิริ มุลทองทิพย์.(2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอบ้านนา.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคม และเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ชูหญิง หลิน. (2556) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานชาวจีนในบริษัท ชีโนอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ทัศนศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการลินเชื่อ ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย จำกัด.การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต,มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เทียนศรี บางม่วงงาม.(2562).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ ทัศนศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ.(2557).ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม),สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลลิตา จันทร์งาม.(2559).ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารอสมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล.การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฐิติมา หล้าทอง.(2557).ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศรีสุนันท์ วัฒนา.(2560)ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อรอนงค์ สิงห์บุบผา.(2559).ประสิทธิผลของการนำความรู้จากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเกริก
- ประภัสสร เจริญนาม.(2561).ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน ในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556).รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมใจ พรหมทองบุญ.(2559).ประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา.สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วชิระ สรรพศรี.(2559).ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปิยะมาศ เกิดแสง.(2562).ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- กิตติยา อินทรอุดม.(2556). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์.(2557).ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).การค้นคว้าแบบอิสระบริหารมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา.(2559).ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นพดล ฤทธิโสภ.(2558).กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุทุมพร รุ่งเรือง.(2555).ความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก.ปริญญาานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนรรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์. (2561).(ออนไลน์), สืบค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2564, จาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational-commitment.html>

- ชญาณุช วุฒิสักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ใน
ธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรคต. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- กัญญ์ฐิพิมพ์ เจริญผล.(2559).ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สระแก้ว.งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชิรวีชร งามละม่อม.(2558).(ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2564,จาก
http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html.
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท
กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ภาครัฐและเอกชน, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ.(2557).การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของ
เทศบาลนครสงขลา.วิจัย,มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พรรณิดา คำนา.(2562).ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
ศิลปากร.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต,มหาวิทยาลัยศิลปากร.