

ความสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ¹
RELATIONSHIPS AFFECT PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL IN COMMUNITY
DEVELOPMENT OFFICE, SISAKET PROVINCE

นางเยาว์ ทองบ่อ²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ 2) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ 3) ศึกษาความสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด พัฒนาการ และอาสาพัฒนา จำนวน 112 ราย ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความสัมพันธ์ของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์, ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, ประสิทธิผล

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องความสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The study of relationships affect performance effectiveness of personnel in Community Development office, Sisaket Province aimed to 1) Study the level of relationships affect performance effectiveness of personnel in Community Development office, Sisaket Province 2) Study the effectiveness of work of the staff 3) Study of relationships affect performance effectiveness of personnel in Community Development office, Sisaket Province. Which this research is quantitative research and survey research. The sample used in this study was personnel in Community Development office, Sisaket Province consists of 112 executives, community development specialist, community developer and community development officer. By using questionnaires as a tool for data collection. And analyzed data using descriptive statistics such as percentage, mean standard deviation Test hypotheses and report results with inferential statistics. By analyzing the relationship with effectiveness of personnel in Community Development office, Sisaket Province. By using Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the analysis revealed that 1) The level of relationships of personnel in Community Development office, Sisaket Province found that the overall at a high level. 2) The effectiveness in the performance of personnel in Community Development office, Sisaket Province found that the overall at a high level. 3) The interpersonal relationships and organizations are related to the effectiveness of personnel performance in Community Development office, Sisaket Province. There was a significant positive correlation at the level 0.01 and has a high correlation.

Keywords : Relationships, Perceived Organization Support, Effectiveness

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Effective) ซึ่งหากบุคคลกรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นการทำงานใดๆ ก็ตามต้องอาศัยบุคลากรทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลงานออกมามีคุณภาพ ไม่มีองค์กรใดที่จะประสบความสำเร็จโดยการใช้นักวิชาการเพียงคนเดียว โดยไม่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานหรือกับผู้บังคับบัญชา นั่นคือทุกคนต้องทำงานร่วมกัน แม้ว่าเพื่อนร่วมงานอาจไม่ได้อยู่ในแผนกเดียวกัน แต่ทุกคนอยู่ภายในองค์กรเดียวกัน โดยธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นั้น มนุษย์ทุกคนต้องการความรักความเข้าใจ ต้องการการยอมรับ ความต้องการด้านกายภาพ อีกทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรยังเป็นปัจจัยเสริมที่ทำให้พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรสามารถตอบแทนพนักงานได้เหมาะสมกับความทุ่มเทและความสามารถในการทำงาน ทำให้เห็นได้ว่าการทำงานในองค์กรต้องมีการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้อง มีการติดต่อสื่อสาร ร่วมมือกัน ให้อภัยต่อกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นความสัมพันธ์กันภายในองค์กรทั้งสิ้น การทำงานร่วมกันหลายครั้งที่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งอาจมาจากทัศนคติ ความคิดเห็น ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมทั้งปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสิ้น และที่สำคัญยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความอยู่รอดขององค์กรด้วย

กรมการพัฒนาชุมชนมีสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด 76 แห่ง ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ขับเคลื่อนนโยบายของรัฐลงไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของกรมการพัฒนาชุมชน ปี 2564 เป็นปีแห่งความท้าทายความสามารถของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษในการขับเคลื่อนนโยบายระดับกรมไปปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนสามารถพึ่งตนเองได้ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้ภาวะวิกฤตการณ์ด้านสาธารณสุข การอพยพเคลื่อนย้ายแรงงาน เศรษฐกิจตกต่ำ ความท้าทายในการปฏิบัติการกิจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ความสัมพันธ์ของบุคลากรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกเหนือจากความรู้ความสามารถที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ปัจจุบันสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ มีบุคลากรในการปฏิบัติงานหลายช่วงอายุ ซึ่งอายุที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อทัศนคติ มุมมอง วิธีการปฏิบัติงานที่ต่างกัน รวมทั้งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ทำให้เกิดความขัดแย้งและความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในองค์กร ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามโครงการต่างๆเกิดความล่าช้าและไม่ทันตามกรอบระยะเวลาในการดำเนินงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรลดลง

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน พัฒนา และสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรพร้อมทั้งสร้างการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อการพัฒนาประเทศต่อไป

คำถามในการวิจัย

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษเป็นอย่างไร
- 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษเป็นอย่างไร
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ
- 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยความสัมพันธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ
- 2) ปัจจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ความหมายของความสัมพันธ์

Milton (1981 อ้างถึงมูทิตา คงกระพันซ์,2554:11) ได้ให้ความเห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ขอบเขตทั้งหมดของการกระทำของมนุษย์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันถูกรวมไว้ในความสัมพันธ์ของการติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงการแก้ปัญหาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันกับบุคคลอื่นได้ และ Berko, Rosenfeld and Samovar (1997 อ้างถึงคมสันต์ ทินปาน,2563:703) ให้ความหมายของความสัมพันธ์ คือความเกี่ยวข้องกันที่เกิดขึ้นเมื่อต่างฝ่ายต่างระลึกลึถึงกันและค่านึงว่ามีฝ่ายหนึ่งอยู่ แต่ฝ่ายมีอิทธิพลต่อกัน มีข้อตกลงบางอย่างร่วมกันรวมถึงลักษณะความสัมพันธ์และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างกัน

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคล โดยผ่านกระบวนการทางความคิดและจิตใจของบุคคลที่รับรู้ต่อสิ่งเร้าต่างๆ ที่ผ่านเข้ามาทางอวัยวะสัมผัสภายในและภายนอกจนมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและมีความเกี่ยวข้องผูกพันต่อกัน พร้อมช่วยเหลือกันและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้

ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

Beyer and Marshall (1981 อ้างถึงทิงชากร รอดแสงและภาวิณี เพชรสว่าง,2561:342) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับมิติสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในการทำงานประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ความมั่นใจและความไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน การริเริ่มสร้างสรรค์ การติดต่อสื่อสารระบบเปิด และความเป็นอิสระจากการคุกคาม

สรุปได้ว่าความสัมพันธ์ภายในองค์กรนั้น ส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เกิดความสามัคคีภายในองค์กร ซึ่งทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

Rhoades and Eisenberger (2002 อ้างถึงกนกวรรณ ศรีทองสุข,2559:11-12) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร โดยพบว่ามี 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ได้แก่ ความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้า การให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน

สรุปได้ว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานมีทัศนคติที่ดี ส่งเสริมแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันกับองค์กร ทำให้พนักงานอุทิศตนทั้งความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Steers (1981) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ ขอบเขตที่พนักงานทำงานสำเร็จลุล่วงหรือทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงผลิตผลของงานและด้านอื่น เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติงาน และ Zumato (1982 อ้างถึงเอกรัฐ หลีเสี้ยน, 2560:9) ได้สรุปความหมายตามทฤษฎีองค์การได้ ลักษณะ ได้แก่ 1. ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal-based Approach) เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ 2. ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System-based Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การนำทรัพยากรมาให้ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ 3. ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple-Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่าองค์การสามารถตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้

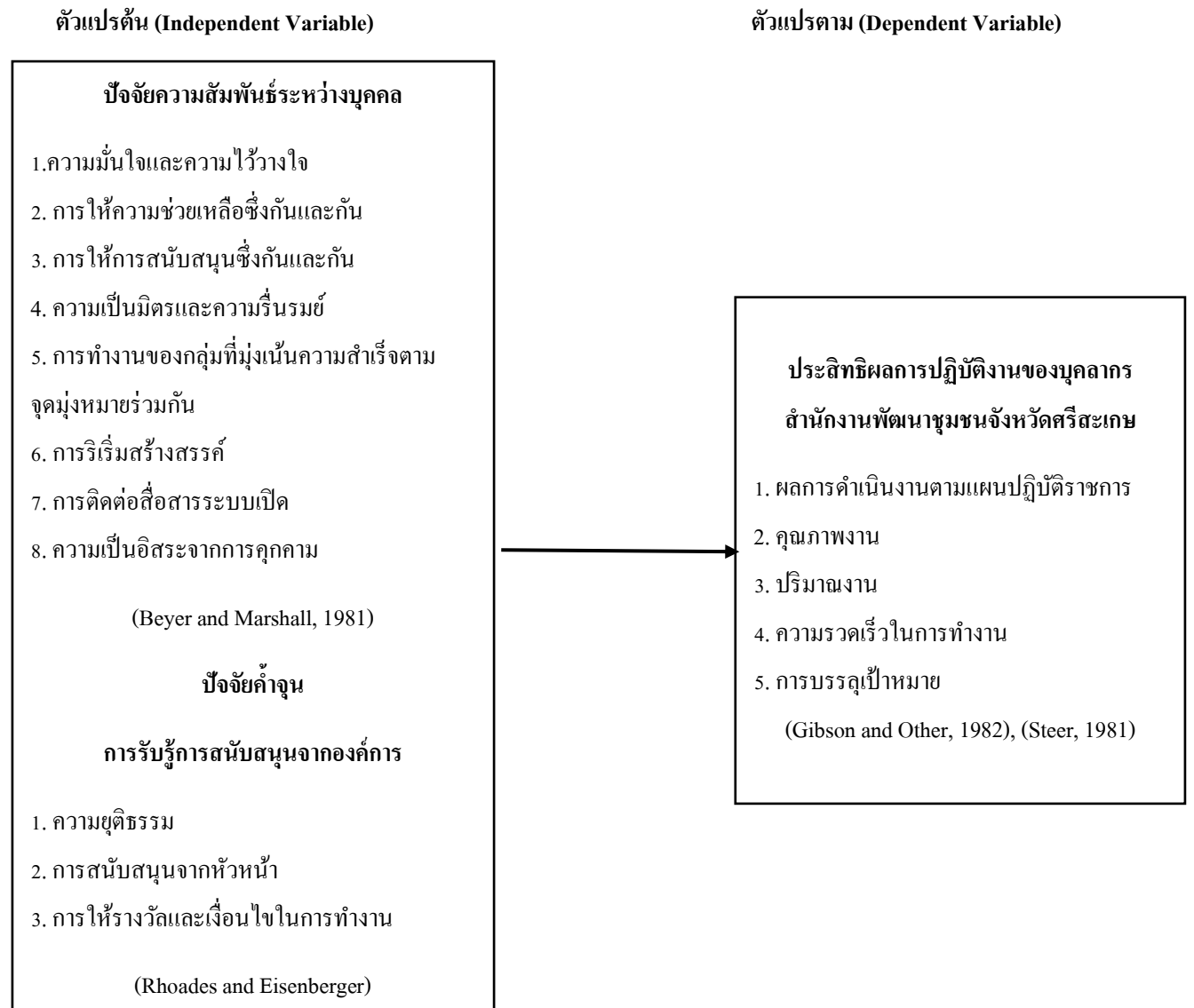
สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ หรือการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จรวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

การวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Steers (1981) ให้แนวคิดกับการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความร่วมมือ ด้านความน่าไว้วางใจ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการปฏิบัติงานโดยรวม และ Gibson and Other (1982 อ้างถึงเอกรัฐ หลีเสี้ยน, 2560:9-10) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ และอธิบายถึงเกณฑ์ความมีประสิทธิภาพขององค์การว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว ได้แก่ การผลิต ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยน และการพัฒนา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของ Beyer and Marshall (1981) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาโดยกำหนดให้เป็น ตัวแปรอิสระ 8 ด้าน และนอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของ Rhoades and Eisenberger (2002) มาใช้ในการศึกษาความสัมพันธ์ภายในองค์การ โดยกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านการสนับสนุนจากองค์การ และด้านการให้รางวัลและเงื่อนไขในการทำงาน ส่วนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Gibson and Other (1982) และ Steer (1981) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ด้านผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย นักวิชาการพัฒนาชุมชนจังหวัด 12 คน พัฒนาการ 96 คน และอาสาพัฒนา 4 คน รวมทั้งสิ้น 112 คน โดยทำการสำรวจประชากรทั้งหมด 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ หลังจากรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้วทำการประมวลผลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายและนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ มีผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง และรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี สถานภาพสมรสหรืออยู่ด้วยกัน ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพัฒนากร และมีรายได้ อยู่ระหว่าง 20,001- 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.396 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับแรก ด้านการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์และด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านการให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.445 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับแรก ด้านความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมาคือด้านการให้รางวัลและเงื่อนใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.428 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับแรก ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมาคือด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความสัมพันธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ

ปัจจัยความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ด้านผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .488, sig. = .000$)

ปัจจัยความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ด้านคุณภาพงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .575, sig. = .000$)

ปัจจัยความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .413, sig. = .000$)

ปัจจัยความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .495, sig. = .000$)

ปัจจัยความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .515, sig. = .000$)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน ของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.428 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อันดับแรก ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ด้านผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการและด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และด้านการบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ด้านผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .715, sig. = .000$)

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ด้านคุณภาพงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .630, sig. = .000$)

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ด้านปริมาณงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .557, sig. = .000$)

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .557, sig. = .000$)

ปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ด้านการบรรลุเป้าหมาย มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .585$, $\text{sig.} = .000$)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ความสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษ ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความมั่นใจและความไว้วางใจ จากผลการศึกษาพบว่า ความมั่นใจและความไว้วางใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า องค์กรหรือหัวหน้างานยังควรแบ่งหน้าที่บุคลากรตาม Job Description และการมอบหมายงานที่ยากขึ้นจะต้องมีพี่เลี้ยงในการสอนและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จก็จะทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานและได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างานและองค์กร

ด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากการศึกษาพบว่า การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แสดงว่าองค์กรยังคงต้องคงมีการสร้างวัฒนธรรมในการให้ความช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ด้านการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน จากการศึกษาพบว่า การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ดังนั้นแสดงว่าองค์กรยังคงต้องมีการสร้างวัฒนธรรมในการให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร โดยมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน การเป็นที่ปรึกษาและกระตุ้นให้บุคลากรมีการแสดงออกในการพัฒนางานร่วมกัน

ด้านความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ จากการศึกษาพบว่า ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าองค์กรจะยังคงต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อให้บุคลากรแต่ละแผนกภายในองค์กรมีโอกาสแลกเปลี่ยนพูดคุยสื่อสารกันอย่างทั่วถึง นอกจากนี้อาจมีกิจกรรมการสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ เพื่อให้บรรยากาศการทำงานมีความผ่อนคลาย

ด้านการทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน จากการศึกษาพบว่า การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกันมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ดังนั้นองค์กรยังคงต้องมีนโยบายในการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำงานร่วมกันภายใต้โครงการเดียวกัน โดยสมาชิกในองค์กรทุกคนมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานภายใต้โครงการอย่างชัดเจน

ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ จากการศึกษาพบว่า ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีการสร้างวัฒนธรรมในการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งกระตุ้นให้บุคลากรสามารถทำงานด้วยนวัตกรรมที่บุคลากรคิดค้นขึ้นเอง ทั้งนี้การริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรจะทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ด้านการติดต่อสื่อสารระบบเปิด จากการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสารระบบเปิดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าองค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมในการสื่อสารแบบสองทาง (Two – way Communication) เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลการทำงานระหว่างกัน ซึ่งการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

ด้านความเป็นอิสระจากการคุกคาม จากการศึกษาพบว่า ความเป็นอิสระจากการคุกคามมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ดังนั้นองค์กรยังคงต้องมีการปรับเปลี่ยนการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการทำงาน ลดการควบคุม ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะไม่ถูกกดดันจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

2. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร

ด้านความยุติธรรม จากการศึกษาพบว่า ความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง องค์กรยังคงต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานเดียวกัน มีความโปร่งใสในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และสร้างกระบวนการตรวจสอบภายในขององค์กร โดยสมาชิกขององค์กรมีสิทธิ์ในการตรวจสอบได้

ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้า จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้ามีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าองค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมของหัวหน้างาน ในการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านการให้รางวัลและเงื่อนใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า การให้รางวัลและเงื่อนใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรจะต้องยังคงมีนโยบายในการให้รางวัลและเงื่อนใจในการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เช่น การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบ การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาดูงานหรือรางวัลเพื่อให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษเท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลแค่เฉพาะกลุ่ม
2. ควรมีการศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่มีความแตกต่างกันหรือเป็นอิสระต่อกัน
3. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
4. ควรศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาความสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดศรีสะเกษเท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลแค่เฉพาะกลุ่ม ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจกำหนดกลุ่มตัวอย่างในระดับภูมิภาคหรืออาจมีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกด้วยวิธีการต่างๆ เช่น สัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่มีรายละเอียดเชิงลึกมากขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรต่อไป
2. ควรมีการศึกษาการสร้างสมการพยากรณ์ผลของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้ตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นตัวแปรเกณฑ์

บรรณานุกรม

- จันทร์แรม พุททญกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพจังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มูทิตา คงกระพันซ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจ ในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2556). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชุตินทรณ์ เหลืองรุ่งสว่าง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความเครียดในการทำงาน โดยมีความเชื่ออำนาจควบคุมตนเป็นตัวแปรกำกับ. วารสารสมาคมส่งเสริมการวิจัยปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-เม.ย. 2556) : 53-61.
- เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง. (2556). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- มิ่งขวัญ ศรีมหาบรรณ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรความเชื่ออำนาจควบคุมภายในความมีอิสระในการทำงานกับความพึงพอใจในงาน. วารสารส่งเสริมการวิจัย ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-เม.ย. 2556) : 129-138.
- แหวววรรณ ชนมาสุข. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานของเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศินันท์ ทิพย์ไอสถ. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรของพนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในภาคธุรกิจธนาคาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2556). ค่านิยมของการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร : พี.เอส.กรุ๊ป (1954) จำกัด.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์เชิงปริมาณ. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวิศา กาญจนรัตน์. (2558). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร โครงการส่วนพระองค์สวนจิตรดา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิวรรธณี วงสาชโย. (2558). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานจ้างเทศบาลนครนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กนกวรรณ ศรีทองสุข. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน โดยมีความเชื่ออำนาจในการควบคุมภายในเป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัทมา ชันโท. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ทีเอสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- อักษรชไมจันทร์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร*
กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เอกรัฐ หลีเส็น. (2560). *การเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การกิจศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ*
ระยะ 20 ปี (2561-2580) ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางสังคม ศึกษาเฉพาะกรณี
ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดนครราชสีมา, หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60.
- ทิชากร รอดแสง และภาวิณี รอดสว่าง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพในการ*
ทำงานของพนักงานโรงแรม เซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลพลาซ่า ลาดพร้าว กรุงเทพฯ. การค้นคว้าอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รัตนกร ลาพงษ์. (2562). *การประสานงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร. การค้นคว้าอิสระ*
ทางการจัดการหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คมสันต์ ทินปาน, แก้วใจ สุวรรณครุฑ, ปฐพร สันติเมธิ, ฉัฐพล บ้านไร่ และภูริณัฐร์ โชติวรรณ. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อการ*
สร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับการต่อรองในความสัมพันธ์ของกลุ่มนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
รายงานการประชุมวิชาการพัฒนชุมชนท้องถิ่นและสังคมระดับชาติ (CSDสัมพันธ์) ครั้งที่ 19 “นวัตกรรมกรมการพัฒนาสู่ความยั่งยืน”.
- Beyer, J. & Marshall, J. (1981). *The interpersonal dimension of collegiality*. *Nursing outlook*, 29 (11), 662-665.
- Gibson, J.H. John, M.I. & James, H.D. (1982). *Organizations : Behavior Structure and Process (4th ed)* : Austin, TX :
Business Publications.
- Gregory Moorhead & Ricky W. Griffin. (2001). *Organizational behavior : managing people and organizations*.
- Green, J. (1990). *Organizational Justice : Yesterday, Today, and Tomorrow*. *Journal of Management*. 16.
- Hoy, W. & Miskel, C.G. (1991). *Educational Administration : Theory, Research and Practice*. New York : McGraw – Hill.
- Ivan, L., Sucharski & Linda R (2002). *Perceived Supervisor Support : Contributions to Perceived Organizational*
Support and Employee Retention, 87,3,565-573.
- Lamasto, V. (2002). *Commitment and Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Social Psychology*. (29), p.38.
- Linda, R. & Robert, E. (2002). *Perceived Organizational Support : A Review of the Literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87,4,698-714.
- Rhodes, L. & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support : a review of the literature*. *Journal of applied*
Psychology, 87(4),698.
- Ricky, W.G. & Gregory, M. (2000). *Organizational Behavior : Managing People and Organizations-Instructor’s Resource Manual*.
- Robbins, S.P. (1990). *Organization Theory : Structure Design and Application (3rd .ed.)*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Steers, S.P. & Richard M. (1981). *Introduction to Organization behavior*. Glenview : Scott, Foresman and company.