

ความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อย  
อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ<sup>1</sup>

ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT AFFECTING PERFORMANCE OF PERSONNEL  
IN SOMPOI SUBDISTRICT MUNICIPALITY RASI SALAI DISTRICT SISAKET  
PROVINCE

พรประภา กะตะศิลาชัย<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ และเพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 65 ราย ตัวอย่างทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อยมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยความผูกพัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง สมมติฐานในการศึกษารุ่นนี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยความผูกพันมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

คำสำคัญ : ความผูกพันในองค์กร, ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The study on satisfaction affecting the efficiency of work performance of personnel of Som Poi Subdistrict Municipality, Rasi Salai District, Sisaket Province, aimed to study the level of factors affecting the satisfaction of the service users of Som Poi Subdistrict Municipality, Rasi Salai District, Rasi Salai Province. Sisaket and to compare the levels of factors affecting the satisfaction of service users in Som Poi Subdistrict Municipality, Rasi Salai District, Sisaket Province classified by sex, age, educational level and occupation by using a questionnaire, a sample of 65 samples were analyzed by statistical data. The percentage, mean, standard deviation and the correlation test were Pearson's correlation coefficient statistics. According to the study, engagement factors affect the performance of individuals. respectively. performance of Som Poi Subdistrict Municipality personnel is significant at the level. 01 which had a positive correlation and was at a high level when considering 3 aspects which can be prioritized according to the correlation coefficient from descending. The effect on work efficiency of personnel of Som Poi Subdistrict Municipality, Rasi Salai District, Sisaket Province on speed of work was statistically significant positively correlated at the level. 01 and there was a high correlation The hypothesis in this study showed that the engagement factor was related in the same direction as the performance effectiveness of the Som Poi District Municipality Personnel. Rasi Salai, Sisaket Province & Keywords: Engagement Factors, Performance Efficiency-

**Keywords:** bound in the organization ,efficiency in performance

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากมาผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร ผลในด้านบวก เช่น องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพบนสถานการณ์ต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจะมีนโยบายในการทำงานที่เข้มงวดรัดกุม และมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร ส่วนในด้านลบจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนั้น บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากองค์กรต้องการมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้อง

กับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้นโยบายในการทำงานจะต้องมีความเข้มงวด ทั้งในเรื่องมาตรฐานของการทำงานและเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งความกดดันต่างๆอาจจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อยๆและเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็จะลาออกเพื่อไปสู่อีกการที่ให้ทั้งความก้าวหน้า ผลตอบแทนที่ดีกว่าและสภาพสังคมที่ดีกว่า

ความผูกพันในองค์กรมีนัยยะสำคัญต่อความสำเร็จและเจริญก้าวหน้าขององค์กรเพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพนักงานที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการ เป้าหมายขององค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีเนื้อ โดยย่อ ดังนี้ว่าถึงความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภาคภูมิใจความเอาใจใส่ต่อองค์กรรู้สึกดีกว่าตนเอง เป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเต็มใจและเสียสละ ความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น ตลอดไป

จากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากร มีความรักความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไปรวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะช่วยลด ปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาการลาออกของบุคลากรและจะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

## คำถามในการศึกษา

1 ระดับความผูกพันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ อย่างไร

2 ประสิทธิภาพมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ อย่างไร

3 ความผูกพันมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ อย่างไร

## วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสัมป่อย อำเภอรามิไศล จังหวัดศรีสะเกษ
- 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสัมป่อย อำเภอรามิไศล จังหวัดศรีสะเกษ
- 3 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลสัมป่อย อำเภอรามิไศล จังหวัดศรีสะเกษ

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

Buchanan (1977 อ้างถึงใน ธนยุทธ บุตรขวัญ, 2554 : 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันกับความผูกพันทางใจที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมต่างๆ ของ องค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ 1) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรคือการที่บุคคลมีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของตนเองสอดคล้องกับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่และ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

สามารถสรุปความหมายของความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กร (Employee engagement) หมายถึง การที่พนักงานมีความพร้อมทั้งทางร่างกายอารมณ์และ จิตใจเพียงพอที่จะทำงานในเวลาใดก็ได้ อีกทั้งยังหมายถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วยความเต็มใจ การอุทิศตน ความพากเพียรความภักดีความกระตือรือร้น การแสดงออกถึงพลังความเชื่อใจในทีมงาน ความมุ่งมั่นทางอารมณ์และแสดงออกมาโดยไม่มีผลกระทบเชิงลบต่ออาชีพหรือสถานะการทำงาน เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จของบทบาทการทำงาน และเป้าหมายขององค์กร

แบคเกอร์ (Backer, 1960, อ้างถึงใน สมจิตต์ ตันสกุล, 2555) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

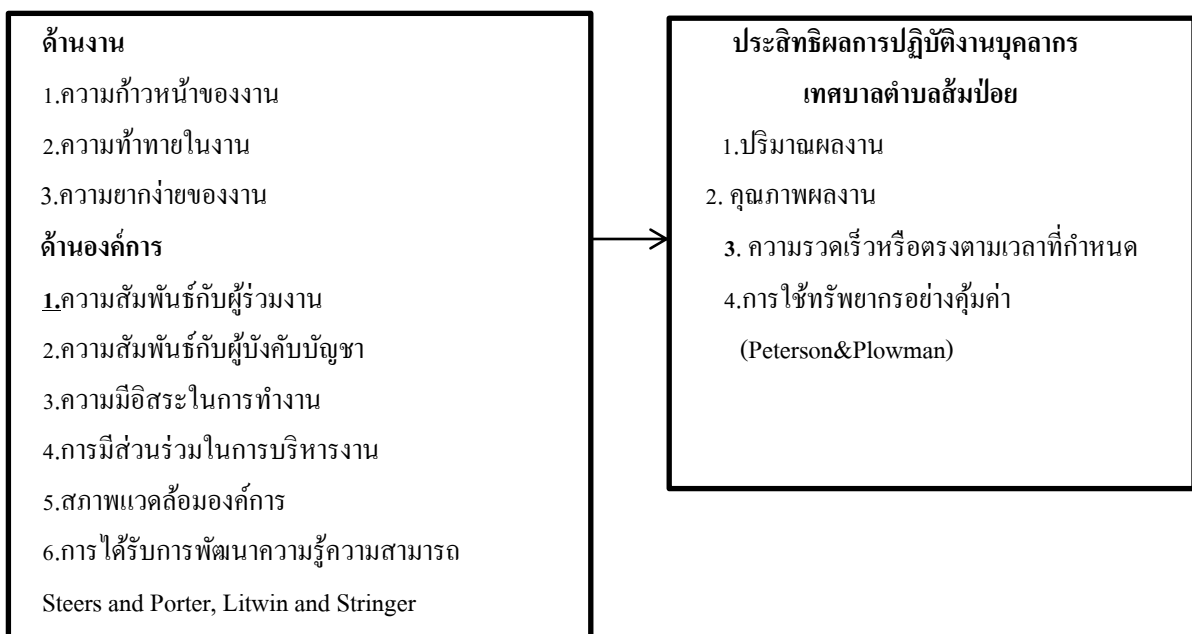
กิบสัน และคณะ (Gibson and Others 1988 : 812 อ้างถึงใน สมใจ พรหมทองบุญ, 2559 หน้า 10-11) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการกระทำใดๆหรือพยายามใดๆที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผล

อะไรสักอย่างให้เกิดขึ้นการกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆหรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆแล้วประสบความสำเร็จทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่าความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะสังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจปฏิบัติเต็มความสามารถปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อย่างสูงสุดแต่ใช้ทุนทรัพยากรและระยะเวลาที่น้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 1) การผลิต (Production) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าองค์กรสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์กร 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์กรที่มีประสิทธิภาพอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์กรมีประสิทธิภาพถ้าผลการดำเนินงานขององค์กรนำมา ซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร 4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์กรที่มีประสิทธิภาพถ้าองค์กรมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร 5) การพัฒนา (Development) องค์กรที่มีประสิทธิภาพถ้าองค์กรสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์กรที่เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

### กรอบแนวคิด



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรเทศบาลตำบลสัมป่อย จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ จำนวน 65 คน โดยทำการสำรวจประชากร ทั้งหมด 100%

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ หลังจากรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว ทำการประมวลผลวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

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

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสัมป่อย จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อทดสอบ สมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็น การหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้ เรียกว่า “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์” ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสัมป่อย อำเภอรามัน จังหวัดศรีสะเกษ ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 52.31 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 –35 ปีมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสดมากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 50.77 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 41.54 อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 1 - 5 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 44.62 ตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำมากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15 รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอยู่ระหว่าง 10,000 –20,000 บาทมากที่สุด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 43.08

2. ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสัมป่อย อำเภอรามัน จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 ด้านความยากง่ายของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 รองลงมา ด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านความท้าทายในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านด้านสภาพแวดล้อมองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ด้านความก้าวหน้าของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 คือด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 รองลงมาด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า ปัจจัยความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ด้านคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = .682$ , sig. = .000) สมมติฐานในการศึกษานี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยความผูกพันมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานหลักพบว่า ปัจจัยความผูกพันในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .588$ , sig. = .000) สมมติฐานในการศึกษานี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยความผูกพันมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ

### ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษา ความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลส้มป่อย อำเภอราษีไศล จังหวัดศรีสะเกษ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งสามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ เพราะเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ เพื่อให้สมาชิกองค์กรสามารถพัฒนา ปรับเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความเชื่อ ทศนคติ และค่านิยมให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและสังคมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และมีการประเมินอย่างเป็นธรรมชาติ ภายใต้กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ถูกต้องเหมาะสม โปร่งใส ไม่เห็นแก่พวกพ้องของตน หรือด้วยความเสน่ห้หา

ไม่เอาความคิดของตนเป็นที่ตั้งดูผลงานเป็นสำคัญ จะสามารถทำให้นุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และจะสามารถทำให้องค์การเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

2. หน่วยงานควรมีการจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี่ยงเบน ที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ในส่วนของสวัสดิการ ที่ได้รับจากองค์การส่วนใหญ่แล้วพนักงานจ้างเหมาตามภารกิจ ควรที่จะได้รับสิทธิในการออกค่าประกันสังคม หรือไม่ก็ควรที่จะมีกองทุนเพื่อให้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ หรือไม่มีดอกเบี้ย ให้แก่นุคลากรในยามจำเป็น เพื่อแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจที่องค์การมีต่อบุคลากรของตน ทำให้นุคลากรได้รับทั้งความสะดวกกาย และความสบายใจ สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้เกิดความพึงพอใจและความรักในองค์การได้เช่นกับบุคลากรที่มีความสุขย่อมสามารถสร้างผลงานดี ๆ ให้แก่องค์การได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญไม่แพ้เรื่องอื่น ๆ เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลในเรื่องของการขับเคลื่อนความสำเร็จสู่องค์การในอนาคต

3. ผู้บริหารควรเสริมสร้างความปรารถนาของบุคลากรในสำนักงานให้มีความประสงค์ที่จะอยู่กับองค์การ ด้วยการเก็บข้อมูลและศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในแนวทางหรือกิจกรรมขององค์การ ตลอดจนมีการกำหนดเงื่อนไขและโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนเพื่อแสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน

#### **ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ**

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรเทศบาลตำบลสัมป่อย อำเภอรามิไศล จังหวัดศรีสะเกษ เท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลแค่เฉพาะกลุ่ม

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในแนวทางการความผูกพันในองค์การ ของบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมดึงศักยภาพของบุคลากรในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การสูงสุด

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ระดับความเครียดของบุคลากร เพื่อหาแนวปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การ

4. การศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

#### **ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. การศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มบุคลากรเทศบาลตำบลสัมป่อย อำเภอรามิไศล จังหวัดศรีสะเกษ เท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลแค่เฉพาะกลุ่ม ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจกำหนดกลุ่มตัวอย่างหลายสำนักงานหรืออาจมีการศึกษาวิจัย



โดยขยายขอบเขตอื่นเพิ่มเติม เพื่อค้นหาคำตอบในลักษณะที่แตกต่างออกไปจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้หรือการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีอื่น เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ซึ่งจะทำได้ข้อมูลในแนวกว้างขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ในการนำมาใช้ในการศึกษาและการบริหารองค์การต่อไป

2. ควรศึกษาเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ผลของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรว่ามีตัวแปรใดบ้างที่เป็นตัวกำหนดผลของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ระดับความเครียดของบุคลากรและตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งแนวการปรับปรุง แก้ไขเพื่อเพิ่มปัจจัยความผูกพันในองค์การให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

## บรรณานุกรม

กิตติยา จูติคุณรัตน์ (2556).ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชน ไซน์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กนกวรรณ ศรีทองสุข(2559).ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับความสุขในการทำงาน.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จุฑามาส วัฒนาโกคสิน และดร.ไพบุลย์ ดาวสดี (2557).การวัดปริมาณงานและกำหนดอัตราค่าจ้างบุคลากรด้านเภสัชกรรมโรงพยาบาล : กรณีศึกษาโรงพยาบาลมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น. โรงพยาบาลมัญจาคีรี จ.ขอนแก่น,คณะเภสัชศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ชลิตา วรศิริ (2559).ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แขวงทางหลวงนครราชสีมา.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ชูศักดิ์ ต้นทอง (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ขนาดใหญ่ที่จดทะเบียน ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ( SET) และตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร.สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธรารินทร์ ใจเอื้อพลสุข. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสำนักงานบัญชีคุณภาพในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, คณะบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม

- Alderfer C. P. Existence Relatedness and Growth : Human need in Organization Settings. New York : Free Press, 1972.
- Berry, M. J. A., & Gordon, L. (2002). Data mining techniques: For marketing, sales, and customer relationship management. Indianapolis: Wiley.
- Chemers, M. Martin and Roya Ayman. (1985). Leadership orientation as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction of Mexican managers: Personality and social psychology bulletin. (pp. 359-367).
- Drucker, Peter F. (1964). Managing for results. New York: Harper & Row publishers.
- Feldman, Daniel C. and Arnold, Hugh J. (1983). Management Individual and Group Behavior in Organizations. Tokyo : McGraw-Hill.
- Fiedler, F. E. (1967). A theory of leadership effectiveness. New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V., Kappa, P. D. (1973). Dictionary of education. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F (1959). Frederick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work. New York: John Willey
- Lunenburg, F. C. and Ornstein, A.C. Educational administration : Concept and practices. 2nd ed. Belmont, CA : Wadsworth, 1996.
- Maslow, Abraham H. Motivation and personality. 2nd ed. New York : Harper&Row, 1970.