

ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3¹

Organizational Commitment And Performance Effectiveness Of
Sisaket Primary Education Service Area Office 3

นุชรินทร์ คณานิตย์ชนกิจ²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 (3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก (2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก (3) ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร , ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

²นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The study of the organizational commitment and performance effectiveness of the Sisaket Primary Education Service Area Office 3 aimed to (1) Study the level of organizational commitment factor of the Sisaket Primary Educational Service Area Office 3 (2) Study the effectiveness of the Sisaket Primary Education Service Area Office 3 (3) Study organizational commitment and operational effectiveness of the Sisaket Primary Education Service Area Office 3. This research is a quantitative research used survey research. The population used in the study were civil servants and educational personnel of the Sisaket Primary Education Service Area Office 3, total of 110 people. By using questionnaires as a tool for data collection. And analyzed data using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, Test hypothesis and report results with inferential statistics. The relationship between organizational commitment and operational effectiveness of the Sisaket Primary Education Service Area Office 3 was analyzed by using Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the data analysis revealed that (1) The level of organizational commitment factors affecting the effectiveness of the performance of the Sisaket Primary Education Service Area Office 3 was a very high level (2) The operational effectiveness of the Sisaket Primary Education Service Area Office 3 was a very high level. (3) The organizational commitment and the effectiveness of the Sisaket Primary Education Service Area Office 3 had a positive relationship. moderate statistically significant at the .01 level, indicating that organizational commitment is related in the same direction as the operational effectiveness of the Sisaket Primary Educational Service Area Office 3

Keywords: Organizational commitment, Operational effectiveness

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการบริหารจัดการ ปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งในการบริหารองค์กรให้สามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง อาทิ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการ แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีส่วนช่วยในการผลักดันหรือนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างยั่งยืนในสภาวะการณ์ต่าง ๆ รวมถึงขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้คือ ทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักในการบริหารจัดการ หากสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดี ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรด้วย ทุกองค์กรจึงต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์กรตลอดไป ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์กรหรือการทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานาน เพราะความผูกพันเป็นตัวแทนความเป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์กร เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรย่อมเกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 38 และตามพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37 ที่กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในสังกัดโดยตรง

การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิผลของบุคลากร และการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยในตัวบุคลากรหลายอย่าง และปัจจัยหนึ่งคือ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรต้น และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เป็นตัวแปรตาม ในการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

คำถามการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เป็นอย่างไร
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เป็นอย่างไร
3. ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 อย่างไร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้

1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2559: 23) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและผูกพันกับองค์กร มีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์กร และสำนึกในบุญคุณขององค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ควรกระทำ

กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559: 8) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้พนักงานยังคงอยู่ในองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตใจ คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของ

พนักงานที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (ผูกพันเพราะใจรัก) จะเป็นการแสดงออกถึงความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งการคงอยู่ในองค์กรเกิดจากการได้รับประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์ 3) ด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบภาระผูกพันที่ถูกปลูกฝังมาว่าพวกเขาเป็นหนี้บุญคุณองค์กรทำให้ต้องอยู่ในองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทน ซึ่งการอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่บุคลากร หรือสมาชิกมีต่อองค์กร โดยเป็นที่ยึดเหนี่ยวให้บุคคลยังคงอยู่ในองค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้สึกหรือจิตใจ คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของบุคลากรที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจจะแสดงออกถึงความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กร ซึ่งการคงอยู่ในองค์กรเกิดจากการได้รับประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์ และ 3) ด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาระผูกพัน ที่ถูกปลูกฝังมาว่าพวกเขาเป็นหนี้บุญคุณองค์กรทำให้ต้องอยู่ในองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทน ซึ่งการอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.1) ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Steer (1981: 164 อ้างถึงใน กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557: 20) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ขอบเขตที่พนักงานทำงานสำเร็จลุล่วงหรือทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงผลิตผลของงานและงานด้านอื่น ๆ เช่น การคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความหมายของคำว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลสำเร็จอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามแผนงาน วัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์กร ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรและระยะเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าหรือเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2) ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน อุตุมมา ศักดิ์ไพศาล, 2556: 31) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าหรือผู้มารับบริการ 2) ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง ตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อย และได้ผลมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 90 คน พนักงานราชการ จำนวน 4 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น 110 คน โดยทำการสำรวจประชากรทั้งหมด 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้หลังจากได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้วทำการประมวลผลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

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

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์” ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 68.20 มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.90 มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 เป็นผู้มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 เป็นข้าราชการมากที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 83.60 มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี มากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 ระดับเงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท มากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความรู้สึกรู้สึกหรือจิตใจ มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมาคือ ด้านบรรทัดฐาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และด้านการคงอยู่กับองค์กร มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านความรู้สึกรู้สึกหรือจิตใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) 2) ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) และ 3) ด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$)

5. ผลการทดสอบสมมติฐานประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านเวลาและด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) 2) ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) และ 3) ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$)

6. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เสมือนองค์กรเป็นบ้านหลังที่สอง จัดกิจกรรมที่เป็นการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กรมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ 10 ปี เป็นต้น ให้มีสิทธิสอบคัดเลือกเข้ารับการบรรจุเป็นพนักงานราชการ หรือข้าราชการ ตามลำดับ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ควรสนับสนุนในด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะความรู้และมีวิธีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อหาเทคนิคการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร การจูงใจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เกิดความพึงพอใจในงาน มีความรักความผูกพันต่อองค์กร ทำงานด้วยความเต็มใจ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมถึงการปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับประเทศ เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับใช้ในการบริหารงานของระบบราชการไทยต่อไป

3. ควรศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคและสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อนำไปพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเป็นองค์การที่ปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการทำกรวิจัยเชิงปริมาณผสมผสานกับการทำวิจัยเชิงคุณภาพ รวมทั้งขยายขอบเขตของการศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น และมีรายละเอียดเชิงลึกมากขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน องค์การ และประเทศชาติต่อไป

บรรณานุกรม

- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
เจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประสิทธิ์ หมัดอ่อน. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐธินัน พรหมพัฒน์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลใน
การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักประชาสัมพันธ์เขต 5 สุราษฎร์ธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิชากร รอดแสง และภาวิณี เพชรสว่าง. (2561). การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพ
ระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงแรมเซ็นทาราแกรนด์
เซ็นทรัลพลาซา ลาดพร้าว กรุงเทพฯ. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา.
- ชนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สิน
ส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- นุชริญา สายเนตร์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลองค์กรของกระทรวงต่างประเทศ.
การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยะนาฏ บุตรราช. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วารุณี เกิดก่อวงษ์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
ปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรและ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุพักตร์ เวียงอินทร์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจ กองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 236 อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวิต. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาสมัครนิเวศ
ธรรมต่อเหล่า กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและ
กิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสาย
เทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- อโนมา นามพิมูล. (2558). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุนและช่วยวิชาการ คณะวนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารสหวิทยาการวิจัย
: ฉบับบัณฑิตศึกษา.*
- อัจฉริยา นิลละมั่ง. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและ
เยาวชน. งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*
- Allen, N.J. , & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance,
And normative commitment to the organization. *Journal Of Occupational Psychology*,
63(10), pp. 1-18
- Buchanan, B. (1974). Building organization commitment: The socialization of manager in Work
organization. *Administrative Science Quarterly*. *19*(40), pp. 533-546.
- Hrebiniak, L. G. , & Alutto, J.K. (1972). Personal and role-related factors in the development of
organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, *17*(12), pp. 555-573.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative
Science Quarterly*, *22*(1), pp. 16-56.