

ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรณีศึกษา : สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์¹

Organizational commitment related to the performance efficiency of the employees

Case study of Lomsak Municipality Office, Lomsak District, Phetchabun Province

ธนพร โนมอุปฮาด²

Tanaporn Chomoppahard²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก มีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 2.เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน 3.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 81 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิเคราะห์สรุปดังนี้ 1.ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2.ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3.ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The study of the organizational commitment related to the employee's performance efficiency aimed to 1) investigate the organizational commitment of the employees 2) examine the employee's performance efficiency 3) find out the relation between the organizational commitment and the performance efficiency of the employees in Lomsak Municipality Office. The sample were 81 employees. The data was collected by using questionnaire which was analyzed by utilized the descriptive statistics included percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics correlation by correlation coefficient and included multiple regression analysis for hypothesis testing .

The results indicated 1) the organizational commitment of the employees in Lomsak Municipality Office was in the highest level 2) the performance efficiency of employees in Lomsak Municipality Office was in the highest level 3) the relation between the organizational commitment and the performance efficiency of the employee in Lomsak Municipality Office was in the high level statistically significant at the 0.01 level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นหัวใจหลักสำคัญที่จะทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยทั่วไป จึงนับได้ว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าสูงสุด เปรียบเสมือนเป็น”ทุนมนุษย์” (human capital) เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญขององค์กรเป็นพลังขับเคลื่อนให้กับองค์กร หากขาดซึ่งบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ขาดศักยภาพในการปฏิบัติงานก็อาจจะก่อผลเสียให้กับองค์กรได้ เนื่องจากบุคคลในองค์กรจะเป็นดัชนีชี้วัดการบรรลุผลสำเร็จขององค์กร การปฏิบัติงานใดๆ จะประสบผลสำเร็จ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ จำเป็นต้องบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถ เช่น ความสามารถในการด้านมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสามารถในการเชิงปฏิบัติงานและความสามารถทางความคิด ในการแก้ไขปัญหา เป็นต้น และการที่จะพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้าง “ความผูกพันต่อองค์กร” จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ที่รู้สึกว่าได้เข้าไปมีส่วน เกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับ มีความศรัทธา รวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะ ใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงาน ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรม ที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อม ที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ตามหลักการกระจายอำนาจ และได้กำหนดให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น คือ

1) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 2) เทศบาล 3) สุขาภิบาล 4) ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่กฎหมายกำหนด

ซึ่งการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบ “เทศบาล” นั้น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 มีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร เทศบาลทั้ง 3 ระดับ มีโครงสร้างเหมือนกัน คือ ประกอบด้วย สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี โดยมีสมาชิกมาจากการเลือกตั้ง จำนวนสมาชิกสภาแต่ละประเภทแตกต่างกันตามจำนวนประชากรและจำนวนรายได้ของท้องถิ่นนั้นๆ

เทศบาลเมืองหล่มสัก เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการบริหารราชการ ตามหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น ที่มุ่งพัฒนาท้องถิ่นให้ประชาชนที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบได้รับความสะดวกสบายในทุกด้านๆ บำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตลอดจนประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์เป็นอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษานำเสนอแก่ ผู้เกี่ยวข้องไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนา และแก้ไข ปรับปรุง ในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก
- 2.เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก
- 3.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2 ความตั้งใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 3 มาทำงานสม่ำเสมอมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 4 ความพยายามในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
สมมติฐานที่ 5 รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย (Population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 452 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Sample) กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก สัดส่วนในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณ โดยวิธีการของ (Taro Yamane,1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 สัดส่วนค่าความคาดเคลื่อน(e) เท่ากับ 0.10 ซึ่งเมื่อแทนค่าในสูตรของ Yamane แล้ว สัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีค่าเท่ากับ 81.8840 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มประชากรเพื่อทำการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นจำนวน 81 ราย

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977:46-75) ได้ให้ความหมาย “ความผูกพันต่อองค์กร” หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

โดย Steers(1977:46-75) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (antecedent of commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (outcomes of commitment)

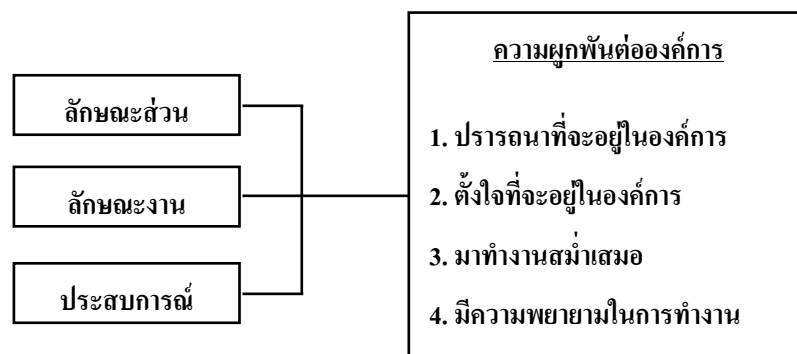
นอกจากนี้แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัย/ๆที่กำหนดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น

2. ลักษณะงาน (job characteristics) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นต้น

3. ประสบการณ์จากการทำงาน (work experience) ได้แก่ ทักษะของคนที่มีความต้องการ ความเชื่อต่อองค์กร เป็นต้น

ปัจจัยทั้ง 3 นี้ มีความสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และคงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังแผนภาพต่อไปนี้



แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

Peterson and Plowman(1953;อ้างถึงใน พงศสิทธิ์ อุทุม,2559:31)ได้กล่าวถึง ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ”ในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างหมายถึงคุณภาพ (quality)ของการมีประสิทธิผล(effectiveness)และความสามารถ (competence and capacity) ในการผลิตการดำเนินงานด้านธุรกิจ ที่ถือว่าประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์ และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของ Peterson&Plowman(1989 :325 ; อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์,2558:12-13)ได้สรุปองค์ประกอบของในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การที่ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงานและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่า และได้รับความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย โดยที่ผลการทำงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว และก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กร

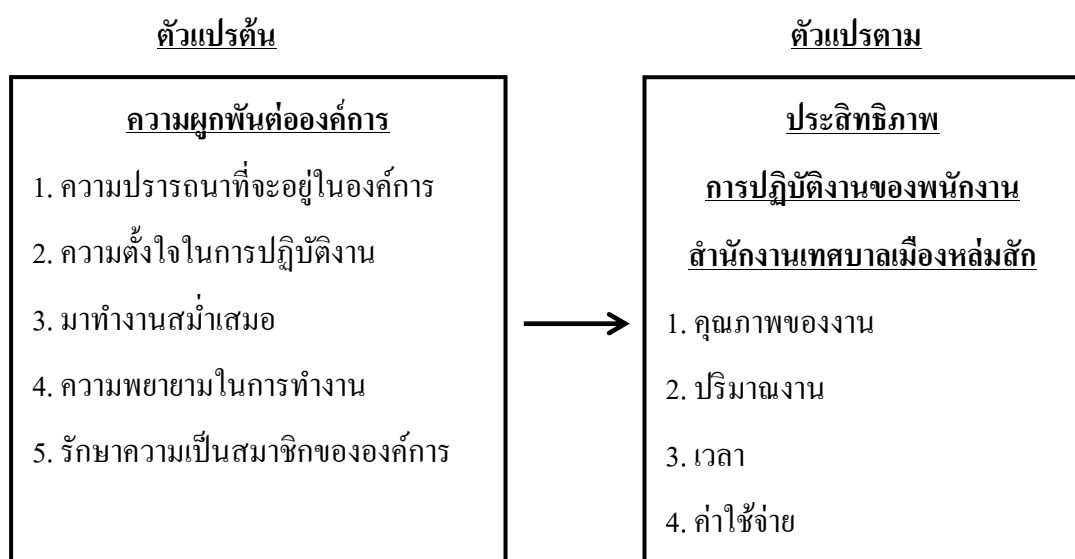
2. ปริมาณของงาน (Quantity) หมายถึงปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำได้ตามมาตรฐาน ที่องค์กรคาดหวังไว้ โดยที่มาตรฐานนั้นจะต้องมีความเหมาะสม สามารถทำได้จริงและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้

3. เวลา (Time) หมายถึง สิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ทุกองค์การคาดหวังเป็นพื้นฐานเดียวกันว่า ต้นทุนการดำเนินงาน หรือการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ควรน้อยที่สุด ในขณะที่ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และได้้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977: 46-75) มาใช้ในการอธิบายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและกำหนดให้เป็นตัวแปรอิสระ (independent variable) ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989 : 325) และกำหนดให้เป็นตัวแปรตาม (Dependent Variable) เพื่อนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ผลการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน วิทยาลัย:
สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.08) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 35.80) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 54.32) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 54.32) ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างเหมาบริการ (ร้อยละ 67.90) มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 80.25) และมีอายุการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 44.45)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	4.35	0.161	มากที่สุด
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	4.42	0.279	มากที่สุด
มาทำงานสม่ำเสมอ	4.32	0.200	มากที่สุด
ความพยายามในการทำงาน	4.44	0.187	มากที่สุด
รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.38	0.200	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.38	0.182	มากที่สุด

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 สามารถเรียงลำดับ คือ ด้านความพยายามในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44) ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.42) ด้านรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.38) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.35) และด้านมาทำงานสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.32)

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับความคิดเห็น
ด้านคุณภาพงาน	4.36	0.287	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.43	0.186	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.38	0.210	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่าย	4.37	0.212	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.39	0.209	มากที่สุด

ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 สามารถเรียงลำดับ คือ ด้านปริมาณงาน(ค่าเฉลี่ย 4.43) ด้านเวลา(ค่าเฉลี่ย4.38) ด้านค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 4.37) และด้านคุณภาพงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆของพนักงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้วิธีของ เพียร์สัน

ตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	
		r_{xy}	p-value
ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	81	0.834**	0.000
ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	81	0.951**	0.000
ด้านมาทำงานสม่ำเสมอ	81	0.660**	0.000
ด้านความพยายามในการทำงาน	81	0.911**	0.000
ด้านรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	81	0.971**	0.000

ผลการวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทุกตัวแปร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรที่มีสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.971 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความสัมพันธ์มากกว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่นๆ รองลงมา คือ ความผูกพันต่อองค์กรในด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.951 , ด้านความพยายามในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.911,ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.834 และด้านมาทำงานสม่ำเสมอ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.660 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆของพนักงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ นำตัวแปรเข้าระบบสมการโดยวิธี All Enter

ความผูกพันต่อองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
	S.D	B	β	t	p- value
ค่าคงที่	0.124	-0.746	-	-6.011	0.000
ความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร	0.036	0.113	0.086	3.091	0.003
ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน	0.043	0.130	0.172	3.065	0.003
มาทำงานสม่ำเสมอ	0.024	0.197	0.188	8.178	0.000
ความพยายามในการทำงาน	0.038	0.457	0.409	11.894	0.000
รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.070	0.271	0.259	3.860	0.000

$R = 0.992$; $R^2 = 0.983$; $F = 892.663$; $p\text{-value} = 0.000$

ผลการวิจัยพบว่า ทุกตัวแปรมีอิทธิพลหรือสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ,ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน, ด้านมาทำงานสม่ำเสมอ , ด้านความพยายามในการทำงานและด้านรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่า $R^2 = 0.983$ แสดงให้เห็นว่าทุกตัวแปรสามารถทำนายหรือพยากรณ์ได้ดีมาก เนื่องจากตัวแปรทุกตัวเข้าไปมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถพยากรณ์ได้สูงถึงร้อยละ 98.3 โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายหรือพยากรณ์ได้สูงที่สุดได้แก่ ด้านความพยายามในการทำงาน

ส่วนในด้านการนำตัวแปรมาวิเคราะห์สมการเชิงเส้นตรง(regression line) ซึ่งตัวแปรประกอบไปด้วย 1) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร(A1) 2)ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน (A2) 3)มาทำงานสม่ำเสมอ(A3) 4)ความพยายามในการทำงาน(A4) 5)รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร(A5) พบว่า ตัวแปรอิสระทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทั้งหมด แสดงว่า ตัวแปรต้นทั้งหมดอยู่ในสมการเส้นตรง(regression line) สามารถเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

$$BB = -0.746 + 0.113 (A1) + 0.130 (A2) + 0.197 (A3) + 0.271(A5) + 0.457(A4)$$

จากสมการข้างต้น พบว่า ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์(b) สูงสุด คือ ด้านความพยายามในการทำงาน (A4) เท่ากับ 0.457 จึงเป็นตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์ หรือมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร (A5) มีค่าสัมประสิทธิ์ (b)เท่ากับ 0.271 ,ด้านมาทำงานสม่ำเสมอ(A3) มีค่าสัมประสิทธิ์(b) เท่ากับ 0.197,ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน(A2) มีค่าสัมประสิทธิ์(b) เท่ากับ0.130 ส่วนตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์(b) น้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร (A1) ค่าสัมประสิทธิ์(b) เท่ากับ 0.113

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีอาชีพพนักงานจ้างทั่วไป/พนักงานจ้างเหมาบริการ มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาทต่อเดือน และมีอายุการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุดคือ ด้านความพยายามในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42, ด้านรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38, ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านมาทำงานสม่ำเสมอ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.39

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านปริมาณงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ ด้านเวลา มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38, ด้านค่าใช้จ่าย คิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 สำหรับด้านเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ร้อยละ 98.3 แสดงให้เห็นว่า พนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก เกิดจากปัจจัยในหลายๆด้าน เช่น บรรยากาศภายในองค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้นำองค์กร การให้รางวัลสำหรับพนักงานดีเด่น การเลื่อนตำแหน่งงาน เป็นต้น หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากย่อมส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน ดังนั้น องค์กรควรมีการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. องค์กรควรมีแผนการปฏิบัติงานในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลายมากขึ้น เช่น Line หรือ Facebook เพื่อที่จะได้เกิดการสื่อสารสองทางทำให้ผู้บริหารได้รับทราบความคิดเห็นของพนักงานอย่างแท้จริง

2. องค์กรควรมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสม ให้แก่พนักงาน กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน เปิดโอกาสให้ระดับผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและร่วมวางแผนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับนโยบายขององค์กรมากขึ้น

3. จัดทำโครงการเส้นทางความก้าวหน้าของพนักงานเทศบาลทุกระดับ เพื่อให้พนักงานมองเห็นภาพความก้าวหน้าในอนาคตของตนเองชัดเจนมากขึ้น

4. ควรมีนโยบายที่ชัดเจน ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ แก่พนักงานเทศบาล ที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการลาออกจากงานให้น้อยลง

5. ควรส่งเสริมปรับปรุงระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในแต่ละด้าน ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

6. ควรศึกษาปัจจัยในด้านต่างๆ ที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รับฟังปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

7. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร 2.) ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน 3.) ด้านมาทำงานสม่ำเสมอ 4.) ด้านความพยายามในการทำงานและด้านรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ฉะนั้นการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรทำการศึกษาวิจัยด้านอื่นๆ นอกเหนือจากงานวิจัยครั้งนี้ เช่น ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมด้านเจตคติส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การณ์ นอกจากนี้อาจจะต้องศึกษากลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นเพื่อให้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

บรรณานุกรม

พฤษสิทธิ์ อุทุม (2559). “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.”,
งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี.”,งานนิพนธ์ บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Liker,R.(1967).The Human Organization : Its Management and Value.New York:McGraw-Hill.

Petersen, E. & Plowman, G. E. (1989:325). *Business organization and management*. Illinois: Irwin.

Steers, R. M. (1977, March). Antecedents and outcome of organizational commitment.

Administrative Science Quarterly, 22 (1), pp. 46 - 75.

Yamane,Taro.(1967) *Statistics,An Introductory Analysis*. New York: Haper and Row,Second Edtion.