

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิชัย อำเภอเมืองพิชัย จังหวัดพิจิตร¹
RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
PERFORMANCE EFFECTIVENESS AMONG STAFF OF PHICHIT CITY
MUNICIPALITY OFFICE, MUEANG PHICHIT DISTRICT,
PHICHIT PROVINCE

นันทน์ภัท เอ็บศรี²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อพรรณนาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิชัย (2) เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิชัย (3) เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิชัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองพิชัย จำนวน 143 ราย โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อีกทั้งหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมทั้งหมดมีความเป็นจริงอยู่ในระดับมากมาก ส่วนผลการวิเคราะห์ของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้งหมด มีความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิชัย อำเภอเมืองพิชัย จังหวัดพิจิตร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโทหลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research aimed to (1) describe the level of organizational commitment of Phichit Municipality Office employees (2) describe the level of work efficiency of Phichit Municipality Office employees (3) find the cause-and-effect relationship between organizational commitment and work efficiency of Phichit Municipality Office employees in order to use the data obtained from the research results as data for personnel development in order to increase their work performance to be more effective in their work. This research is a survey research using a questionnaire as a data collection tool. The sample group consisted of 143 personnel of Phichit Municipality Office using the descriptive analysis sampling method. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. In addition, Cronbach's Coefficient Alpha was found and multiple regression analysis was used.

The results of the analysis of the overall organizational commitment of employees were found to be very true. As for the results of the analysis of overall work efficiency, There is a high level of truth. Similarly.

The results of the hypothesis testing, the relationship between organizational commitment, including the aspect of confidence to accept the goals and values of the organization, the aspect of willingness to devote a great deal of effort for the benefit of the organization, and the aspect of desire to maintain membership of the organization, and work performance, found that there was a high level of relationship at the statistical significance level of 0.05

Keywords: Organizational commitment, Work performance

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันกันการเปิดกว้างต้องเผชิญเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคมเศรษฐกิจการเมืองเทคโนโลยีและสภาพการณ์ของโลก ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อให้อยู่รอดและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ซึ่งยุคปัจจุบันนี้ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น มีการคัดสรรหาและทำการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะความรู้และความสามารถ แสวงหาเรื่องเฉพาะทางโดยคัดเลือกจากวุฒิการศึกษาของบุคคลนั้น ให้ตรงตำแหน่งเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อเป็นการสะดวกการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเสริมสร้างให้หน่วยงาน มีแนวทางการบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดการคาดหวังต่อบุคลากรภายในองค์กรให้ปฏิบัติเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้นั้น จำต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างมีคอยผลักดันให้กับบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องนักวิจัยของ วิลาวรรณ รพีพิศล (2554 : 1-9) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่เป็นพนักงานที่ดีในหน้าที่การงาน มักเกิดความรู้สึกผูกพันและรู้สึกดีต่อองค์กร ซึ่งจะเชื่อมโยง

กับความผูกพันที่ทำให้เกิดส่งผลต่อบุคลากรมีสิ่งที่เป็นการนำกระตุ้นภายใต้ของความรู้สึกรู้สึกว่าได้รู้สึกรู้สึกมีแรงจูงใจและกระตุ้นให้พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เหล่านี้ มีแรงผลักดันกระตุ้นพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหน้าที่ของตน ทุ่มทุกอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ได้รับมอบหมายขององค์กรเป็นงานที่ทำอย่างต่อเนื่อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล โดยอาศัยกรณีศึกษาจากสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร เพื่อเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรและสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ นั้นมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและเพิ่มพูนความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ให้บุคลากรเกิดความรักความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นการลดปัญหาด้านการลาออกของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและวางแผนในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้คงอยู่และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร อยู่ในระดับใด
2. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร อยู่ในระดับใด
3. ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

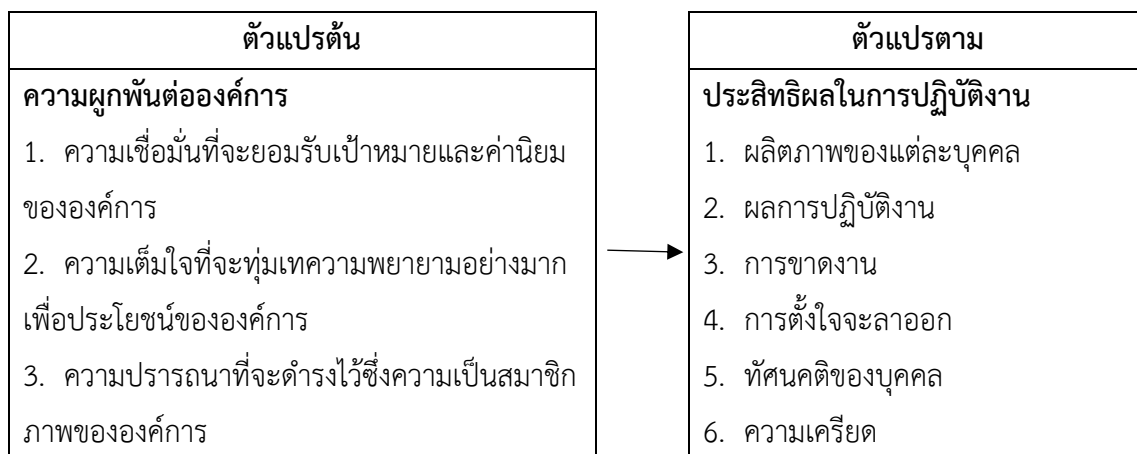
1. เพื่อพรรณนาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร
2. เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
2. ข้อมูลทั่วไปขององค์กรสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวความคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิจิตร ประกอบด้วย สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 9 อำเภอ รวมทั้งสิ้น จำนวน 197 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเทศบาลเมืองพิจิตร คัดสรรส่วนโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.15 ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 119 คน โดยผู้วิจัยคำนวณค่าเผื่อการเสียหายของข้อมูล (20%) มีค่าเท่ากับ 23.8 ดังนั้นผู้วิจัย เลือขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 143 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) สถานภาพ
- 1.5) ระดับตำแหน่งงาน
- 1.6) อัตราเงินเดือน
- 1.7) อายุในการทำงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

2.1) ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

2.3) ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 6 ข้อ

1.1) ผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล

1.2) ผลการปฏิบัติงาน

1.3) การขาดงาน

1.4) การตั้งใจจะลาออก

1.5) ทักษะคติดของบุคคล

1.6) ความเครียด

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ชนิดปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 6 ข้อ จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try-out) กับบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถามลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถามและนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาช (Cronbach's coefficient alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 95.70 %หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 95.70 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach's Alpha coefficient ของตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach
1. ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.896
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.913
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.930

ปัจจัยที่มีประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach
1. ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล	0.958
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน	0.914
3. ด้านการขาดงาน	0.874
4. ด้านการตั้งใจจะลาออก	0.797
5. ด้านทัศนคติของบุคคล	0.657
6. ด้านความเครียด	0.953

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้ศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเทศบาลเมืองพิจิตร รวมจำนวน 90 คน โดยผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและรับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 90 ชุด โดยคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยนำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยม,ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์,ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ,ด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล,ด้านผลการปฏิบัติงาน,ด้านการขาดงาน,ด้านการตั้งใจลาออก,ด้านทัศนคติของบุคคลและความเครียด จากเอกสารรายงานตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองและจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้ศึกษาใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร,ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร,ด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร,ด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล,ด้านผลการปฏิบัติงาน,ด้านการขาดงาน,ด้านการตั้งใจลาออก,ด้านทัศนคติของบุคคลและความเครียดโดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการส่งผล หรือความมีอิทธิพลของความผูกพันองค์กร ต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนขั้นที่เท่า ๆ กัน โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยจะใช้คำถามเป็นระดับความเป็นจริง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

มีระดับความเป็นจริงมากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก 5 คะแนน
มีระดับความเป็นจริงมาก	ให้ค่าน้ำหนัก 4 คะแนน
มีระดับความเป็นจริงปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนัก 3 คะแนน
มีระดับความเป็นจริงน้อย	ให้ค่าน้ำหนัก 2 คะแนน
มีระดับความเป็นจริงที่น้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก 1 คะแนน

เกณฑ์แปลผล ทำการแบ่งออก 5 ระดับ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ ค่าคะแนนสูงสุด - ด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	แปลความว่า มีความเป็นจริง อยู่ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	แปลความว่า มีระดับความเป็นจริง อยู่ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	แปลความว่า มีระดับความเป็นจริง อยู่ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	แปลความว่า มีระดับความเป็นจริง อยู่ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	แปลความว่า มีระดับความเป็นจริง อยู่ระดับมากที่สุด

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ เพศชาย ร้อยละ 51.74 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ

37.06 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 65.73 สถานภาพสมรส 38.46 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งเป็นข้าราชการ ร้อยละ 39.86 รายได้ต่อเดือนจะอยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท 39.86 และมีอายุการทำงานในองค์กร 1 - 4 ปี ร้อยละ 31.46

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี

ค่าเฉลี่ย 4.01 เรียงลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และสุดท้ายด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านผลผลิตของแต่ละบุคคล มีความเป็นจริงอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ด้านทัศนคติของบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านความเครียด อยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ด้านการตั้งใจจะลาออก อยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และสุดท้ายด้านการขาดงาน อยู่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12

4. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร สรุปผลได้ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อการ

มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและ

ค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานเทศบาลเมืองพิจิตร อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์กร ได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานยอมรับในแนวทางการปฏิบัติหน้าที่

ด้านความสามารถแต่ละบุคคลที่มีศักยภาพพร้อมที่จะพัฒนาหน่วยงาน โดยมีวิทัศน์หรือทัศนคติไปในเชิงบวกและไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป็นการสื่อสารทำความเข้าใจตรงกันปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทำการคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะความรู้และความสามารถแสวงหาเรื่องเฉพาะทาง โดยคัดเลือกจากวุฒิการศึกษาของบุคคลนั้น ให้ตรงตำแหน่งเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อเป็นการสะดวกการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามองค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือผู้ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กร เนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเป็นกลไกขับเคลื่อนให้องค์กรพัฒนาต่อยอดได้มีความชัดเจน ไม่

คลุมเครือ ไม่มีความซับซ้อน และด้วยความรวดเร็ว

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกภาคส่วน ซึ่งในอนาคต จึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ได้ประเด็นที่น่าสนใจ อีกทั้งเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย โครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารงาน ภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน องค์กรต่าง และประการสุดท้ายสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษาและในการวิจัยในอนาคต

บรรณานุกรม

เกียรติศักดิ์ โมครัตน์ .(2560). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันที่มีผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดสกลนคร : วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทิพย์สุดา หมั่นลก (2561). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันของบุคลากรเทศบาล ในเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร : การค้นคว้าแบบอิสระคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นางสาวมณีนันท์ มัคกระม นายสุรศักดิ์ แก้วคำแสน และนางสาวสุวารี เจียวคำ .(2562). การศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพัน กรณีศึกษาสำนักบริหารและพัฒนาวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น : สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สิริวิทย์ อิศโร และ นาดีม เจาะสามะ . (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสะเตงนอก อำเภอเมือง จังหวัดยะลา : คณะวิทยาการจัดการ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ไพศาล บุญสุวรรณ .(2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท จี 4 เอส ซีเคียวริตี้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) ที่ทำงานภายในศูนย์การค้าเซ็นทรัลเฟสติวัล หาดใหญ่ : สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชนัญกรณ์ ทองเลิศ และ กมลพร สอนศรี .(2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม : วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล

เทศบาลเมืองพิจิตร (23 มกราคม 2563). หน่วยงานภายใน.

นฤมล เตียวไพบูรณ์ .(2564). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : ปรินซ์นิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หนึ่งฤทัย สร้อยยอดทอง และโชติ บดีรัฐ .(2564). ความผูกพันของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก : สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ชฎาภรณ์ เพ็ญระ .(2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร : วิทยานิพนธ์ ปรินซ์นิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นางสาวชนนภรณ์ พรหมราย .(2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา : สารนิพนธ์ ปรินซ์นิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บงกช ตั้งจิระศิลป์ .(2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง : วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะ

บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ธีระสา อยู่โต .(2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดระยอง : งานนิพนธ์ ปรินซ์นิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

นฤพล งามศิริ .(2565). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองศรีสะเกษ อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ : ทวิปริญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดศรีสะเกษ คณะรัฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุภารัตน์ กุลโชติ .(2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา : สารนิพนธ์ ปรินซ์นิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Buchanan, Bruce. 1974 . Building Organizational Commitment-The Socialization of Managers in Work Organizations. Administrative Science Quarterly.

Barnard, Chester I. (1966). Organization and Management. Cambridge, Mass : Harvard University Press.

Gibson and others. (1973). Organizational : Behavior, Structure, Process ; Behavior, Dallas. Texas: Business Publication, Inc.

Moorhead, Gregory, & Griffin, Ricky W. (2001).
Organizational Behavior: Managing People and
Organization. (6th ed). Boston: Houghton
Mifflin.

Pfiffner, J. M. & Sherwood, F.P. (1964).
Administrator Organization. New Delhi: Prentice
Hall of India.

Porter, L., R.M, Steers, R.T. Mowday and P.V.
Boulian. (1974). Organizational Commitment,
Job Satisfaction, a Turnover Among Psychiatric
Technician. Journal of Applied Psychology.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes
of organizational commitment. Administrative
Science Quarterly, 22, pp. 46-56.

Taro Yamane (1973). Statistics: An Introductory
Analysis. 3rd ed. New York. Harper and Row
Publications.

Weber, M. (1947). The Theory of Social and
Economic Organization. (A.M. Henderson &
Talcott Parsons Trans). New York: Harold
Process