

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ

กรณีศึกษา กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี ¹

Organization Commitment Performance Effectiveness of Officials

Case study 41ST Aviation Battalion, Aviation Regiment,

Army Aviation Center, Lopburi Province

จาตุรนต์ ประคองพวง ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพรรณนาความผูกพันและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี จากกลุ่มตัวอย่าง 166 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า 1.ความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมและรายตัวแปรอยู่ในระดับมากที่สุด 2.ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก ในภาพรวมและรายตัวแปรอยู่ในระดับมากที่สุด 3.ความผูกพันต่อองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ, ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี

ABSTRACT

This research aimed to describe the commitment and performance, as well as to examine the cause-and-effect relationship between organizational commitment and performance of civil servants in the 41st Aviation Battalion, Aviation Regiment, Army Aviation Center, from a sample of 166 people. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression. The results of the study found that: 1. Organizational commitment,

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดลพบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

overall and in each variable, was at the highest level. 2. Performance effectiveness of civil servants in the 41st Aviation Battalion, Aviation Regiment, Army Aviation Center, was at the highest level overall and in each variable. 3. Organizational commitment in terms of organizational structure, relationship with superiors, loyalty to the organization, participation in the organization, and work experience affected the performance effectiveness of civil servants in the 41st Aviation Battalion, Aviation Regiment, Army Aviation Center.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เช่น การสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ, ความท้าทายต่อสภาพการณ์ที่เป็นอยู่, และการเรียนรู้ผ่านความล้มเหลว ตลอดจนการเพิ่มผลิตภาพ เพิ่มความสามารถในการทำกำไร และเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า รวมถึงการลดอัตราการลาออกของพนักงานอีกด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ผลสำเร็จที่มาจากการปฏิบัติตามโครงการหรือแผนงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ตามแนวคิดสมัยใหม่ การตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จจะช่วยให้ทรัพยากรหรือปัจจัยที่ใช้อย่างมีประสิทธิภาพในโครงการหรืองาน ลดลงต่ำของผลลัพธ์ที่บรรลุไปทุกคุณภาพที่ต้องการให้มีไปแล้วสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ (อ้างถึงใน สุนทร เสงี่ยมพงษ์, 2559)

และในปัจจุบันความผูกพันต่อองค์การมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากเพราะบุคลากร เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน สามารถทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จได้ การที่บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจะทำให้บุคคลนั้นมีความตั้งใจ อุทิศตน และใช้เวลาทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ (อ้างถึงใน โสมย์สิริ มุลทองทิพย์, 2558) ผู้บังคับบัญชาจึงต้องให้ความสำคัญ เพื่อเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจในประเทศความแปรผันทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนไปโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถานการณ์การเปิดประเทศไทยหลังจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19 ในปี พ.ศ.2565 เป็นต้นมา จึงส่งผลให้องค์การภาครัฐต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์การเพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี เป็นหน่วยรองหลักของกรมบิน มีขีดความสามารถที่หลากหลาย สามารถตอบสนองพันธกิจในสนามรบทั้ง 6 ประการ ให้กับหน่วยกำลังรบได้อย่างครบถ้วน เป็นหน่วยบินที่มีศักยภาพในการปฏิบัติการรบ การสนับสนุนการรบ การสนับสนุนการช่วยรบ และ

การสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารที่มีใช้สงคราม เช่น การช่วยเหลือประชาชนที่ประสบเหตุภัยพิบัติ การบรรเทาสาธารณภัย หรือการส่งกลับสายแพทย์ทางอากาศ เป็นต้น ซึ่งวัฒนธรรมการปฏิบัติงานด้านการบินของเจ้าหน้าที่การบิน จะมีผู้บังคับอากาศยาน เป็นนักบินที่ได้รับการแต่งตั้งและปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ สำหรับ การปฏิบัติการบินและความปลอดภัยทั้งหมดของอากาศยาน นักบินผู้ช่วย เป็นนักบินที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือผู้บังคับอากาศยานสำหรับการปฏิบัติการบิน และความปลอดภัยทั้งหมดของอากาศยาน ช่างอากาศยาน มีหน้าที่ปรนนิบัติบำรุง ดูแลและซ่อมบำรุงอากาศยาน ตรวจสอบอากาศยานก่อนทำการบิน และหลังทำการบิน เพื่อให้อากาศยานปลอดภัย ด้วยภารกิจหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูง จึงต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและทำการบินตามมาตรฐานที่ได้กำหนดไว้

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ นายทหารยุทธการและการฝึก กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก มีหน้าที่วางแผน และควบคุมการปฏิบัติการบิน ไม่ว่าจะเป็นภารกิจทางยุทธการ ยุทธการ หรือการฝึก จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการรักษาบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนจนเป็นการสร้างขวัญและแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยความเต็มใจ พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลกับหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพรรณนาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อพรรณนาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี

คำถามการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับใด
2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับใด

3. ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี หรือไม่ อย่างไร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรณีศึกษา กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรวบรวมรายละเอียด สาระสำคัญต่อไปนี้

1 แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

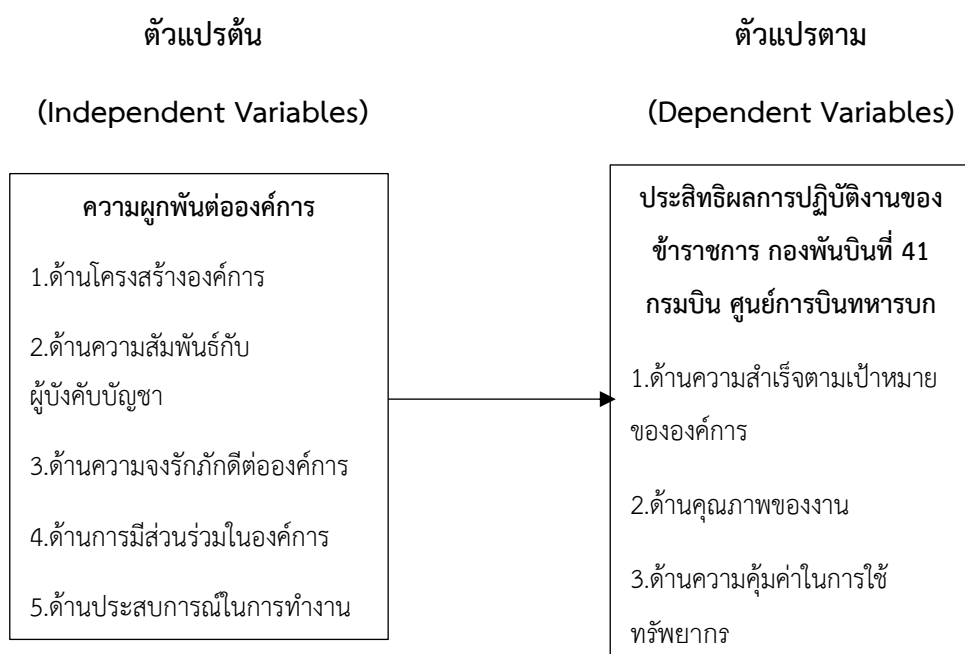
1.1 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

1.2 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาจากการทบทวนวรรณกรรม และค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่สำรวจความคิดเห็นของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก ทั้งนี้ กระบวนการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน จำนวน 287 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.15 ค่าความคาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 138 คน โดย ผู้วิจัยคำนวณค่าเผื่อการเสียหายของข้อมูล (20%) มีค่าเท่ากับ 27.6 ดังนั้นผู้วิจัย เลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 166 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุงาน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ประกอบด้วย

1. คำถามเกี่ยวกับ ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 5 ข้อ
2. คำถามเกี่ยวกับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ
3. คำถามเกี่ยวกับ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ จำนวน 5 ข้อ
4. คำถามเกี่ยวกับ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ จำนวน 5 ข้อ
5. คำถามเกี่ยวกับ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ ประกอบด้วย

1. คำถามเกี่ยวกับ ด้านความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จำนวน 5 ข้อ
2. คำถามเกี่ยวกับ ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 5 ข้อ
3. คำถามเกี่ยวกับ ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ถาม เป็นระดับความเป็นจริง มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ ก่อนนำไปทดลองใช้
2. หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) ซึ่งได้ ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.967 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวน ของกองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จำนวน 166 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 166 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

ตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 166 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษา ค้นคว้าด้วยตัวเองและจากวารสารของหน่วยงานต่างๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง แล้วนำไปประมวลผลการวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วย ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistic) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการส่งผล หรือความมีอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก สรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก ในภาพรวมและรายตัวแปรอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก ในภาพรวมและรายตัวแปรอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลหรือสามารถอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ, ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายการส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก ที่ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ, ด้านประสบการณ์ในการทำงาน, ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ ตามลำดับ

4. ผลพยากรณ์ถึงปัจจัยต่างที่มีความสัมพันธ์กับการยอมรับและการใช้ระบบสารสนเทศ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลหรือสามารถอธิบายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์การ, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ, ด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีค่า $R^2 = 0.476$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสามารถในการอธิบาย หรือมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก ได้ร้อยละ 47.60

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก จะมีระดับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ ยังขึ้นกับปัจจัยตัวแปรอื่นซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ, ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน, ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในองค์การ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรวางนโยบายขององค์การให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนากุศลกรอย่างเป็นระบบ และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การ เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันองค์การให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น เช่น การกำหนดผู้แทนของกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละสายงาน เข้าร่วมประชุมกำหนด

แผน ในการปฏิบัติงานเป็นวงรอบไตรมาสประจำปี โดยกำหนดให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้แทนในการเข้าร่วมประชุมฯ เป็นต้น

1.2 องค์การควรรับฟังความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะจากบุคลากร และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์การ

2. ข้อเสนอแนะเชิงบริหาร/เชิงปฏิบัติ

2.1 องค์การควรสร้างทัศนคติในด้านความรู้สึกที่ดีให้กับบุคลากร คือ ทำให้บุคลากรภาคภูมิใจ ควรจัดให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการสร้างสัมพันธภาพ และการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคลากรที่มีระดับอายุแตกต่างกัน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรที่มีระดับอายุที่มากกว่าถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ให้แก่บุคลากรที่มีระดับอายุน้อยกว่า อันเป็นการก่อให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ เช่น จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการภายในหน่วย โดยให้กำลังพลผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูงในแต่ละสายงานเป็นผู้ถ่ายทอดแนวทางในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกันในส่วนของกำลังพลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยและบรรจุใหม่ ให้เป็นผู้แนะนำการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลที่ดีมากยิ่งขึ้น

2.2 ความผูกพันต่อองค์การส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก ในด้านปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์การ ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดตามที่เป้าหมายขององค์การที่วางไว้

3. ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ กองพันบินที่ 41 กรมบิน ศูนย์การบินทหารบก และกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่างและทราบแนวปฏิบัติที่เหมาะสม

3.2 ควรศึกษาวิจัยโดยขยายมิติของความผูกพันให้มากขึ้น และมีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด เพื่อที่จะให้การวิจัยมีแง่มุมที่กว้างขวางขึ้น และได้ผลลัพธ์ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้น และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

บรรณานุกรม

กัญศิมา ศรีสุริยงค์. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

กัลยา วินิชย์บัญชา. (2554). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล(พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

กัลย์สุดา แก้วสุวรรณ.(2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

จิระกันต์ม ปิยะธาราธิเบศร์. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 18 ฉบับที่ 1มกราคม -เมษายน 2567

จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

จิราพร ขำฉัตร.(2557). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนัก สรรพากรพื้นที่พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.

เจนณรงค์ ทองอยู่. (2560). ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทาน ในเขตสำนักงานชลประทานที่ 13. วารสารสหวิทยาการ วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชาลิตา รักเจริญ. (2567). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากผู้บังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในสำนักงานสรรพากรแห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการรัตนบุศย์ ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 : พฤษภาคม – สิงหาคม 2567

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). การจัดการทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ตะวันฉาย โพธิ์รักษา.(2563). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสู่ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานีบริการน้ำมันในเขตอ้อมใหญ่ อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

ทวิช อุศมา. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงะ จังหวัดสตูล. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธัญญา เกษปทุม. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของ พนักงานบริษัทอิคอมเมิร์ซแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ธัญศญา ธรรมศรีโสภณ.(2565). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามปีที่ 6 ฉบับที่ 2 เมษายน - มิถุนายน 2565

นิภัทร์ศร ธรรมสงฆ์. (2564). ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัย แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บงกช ตั้งจิระศิลป์.(2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อ องค์กร และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง. ปรัญญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปิยะนาฏ บุตรราช.(2558). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนากรกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปรีดา พันธจิบสิงห์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว,มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประจวบ มุลประดับ.(2557). ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัด กองพัน ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6. บทความวิจัยคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

พัชชา รุจิระอัมพร.(2556). ประสิทธิผลการทำงานของสำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานศาล ปกครอง. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชน และ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค.สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยสยาม.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, บัณฑิตวิทยาลัย. (2561). คู่มือการจัดทำดัชนีชี้วัด วิทยานิพนธ์ สาร นิพนธ์และการศึกษาอิสระ (พิมพ์ครั้งที่ 3แก้ไขปรับปรุง). กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ยุทธ ไกยวรรณ. (2561). **หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เยาวลักษณ์ พิมพ์เทพ.(2559). **ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานสารบรรณของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอท่าชนะ ไชยา ท่าฉาง และวิภาวดี จังหวัดสุราษฎร์ธานี**.วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วรดา เสงอุดมทรัพย์.(2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเจเนอเรชันวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว,มหาวิทยาลัยบูรพา.

วาสนา เกอแผละ. (2561).**การทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค**.วารสารวิทยบริการ,มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุนทร เสี่ยงมพงษ์. (2559).**ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายปฏิบัติการเสา โทรศัพท์ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)**.สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ องค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.

สุพานี สฤณวานิช (2549). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร : ซี เอ็ดดูเคชั่น.

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การจัดการภาครัฐและเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนงค์ศิริ โรจนโสดม.(2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์. (2545). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดศูนย์ พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร**.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Buchanan. (1997). **Organizational Behaviour : An Introductory Text**. 3 rd. ed. London : Prentice Hall.

Brown, B.R. (1998). **An Analysis of The Perceived Effectiveness of School-based management by school and Community Stakeholder**. Doctoral Dissertation, Graduate school, Northern Illinois University.

- Caplow, T. (1964). **Principles of Organization**. New York : Harcourt. Brace and World.
- Gibson et al. (1982). **Organization : Behavior, Structure, Process (4 rd ed)**. Texas : Business Publications.
- Greenberg. (1993). **Behavior in Organizations**. New York : Simon and Schuster.
- Mowday et.al.(1982). **Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**. New York : Academic Press.
- Mott, P.E. (1972). **The Characteristic of Effective Organization**. New York : Harper and Row.
- Porter, L.M., Steers, R.M., & Boulian, P.V. (1982). **Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians**. Journal of Applied Psychology.
- Rovinelli and Hambleton (1997). **On the use of content specialists in the assessment of criterion referenced test item validity**. Dutch Journal of Education Research.
- Seashore & Yuchtman. (1967). **A system resource approach to organizational effectiveness** American Sociological Review [ASR].
- Steers (1977). **Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment**. Administrative Science Quarterly.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: an introductory analysis**. New York: New York: Harper & Row.
- Zammuto. (1982). **Assessing Organizational Effectiveness, System Change, Adaptation and Strategy**. Albany : State University of New York.