

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

จุฑามาศ สาจันทร์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

จุฑามาศ สาจันทร์


การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ปีการศึกษา 2567


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี


มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เสนอโดย
นางสาวจุฑามาศ สาจันทร์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

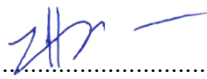

.....คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)
วันที่ 6 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2568

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา คุณดิลกณัฐวสา)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยะ หาญพิชัย)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์
ชื่อนักศึกษา	จุฑามาศ สาจันทร์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี และ 3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านทัศนคติที่มีต่องาน ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

3. ความผูกพันต่อองค์การทั้ง 5 ด้านของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$ ทุกด้าน) โดยด้านที่สามารถทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด คือ ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านทัศนคติที่มีต่องาน ตามลำดับ

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความช่วยเหลืออนุเคราะห์ ในการให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตนเสริมพงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ทุกท่านในโครงการหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งกรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ ให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำการค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์อย่างดียิ่ง เพื่อให้ ถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีจนกระทั่งการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จ เรียบร้อยผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี อำเภอ เมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามได้ ครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบิดามารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้ศึกษาวิจยมาโดยตลอด รวมทั้ง ขอขอบคุณเจ้าของตำรา เอกสารงานวิจัยทุกชิ้นที่ได้อ้างอิงไว้ จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี นอกจากนี้ขอขอบคุณครอบครัวที่มีส่วนช่วยให้ กำลังใจ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนร่วมกับความสำเร็จในครั้งนี้ ซึ่งมีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ด้วย

จุฑามาศ สาจันทร์

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	6
ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ.....	6
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ.....	9
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ.....	10
หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	12
ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	12
องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	14
ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	16
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	21
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	23
การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	25
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	25
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	26

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	45
สรุปผลการวิจัย.....	45
อภิปรายผล.....	46
ข้อเสนอแนะ.....	48
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	48
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	49
บรรณานุกรม.....	50
ภาคผนวก.....	55
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	56
ภาคผนวก ข การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (ค่า IOC)....	63
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	71
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ วิจัย.....	73
ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ.....	77

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแต่ละส่วนราชการ.....	22
ตาราง 2	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	30
ตาราง 3	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม.....	31
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านทัศนคติที่มีต่องาน.....	32
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ.....	33
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่.....	33
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	34
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ.....	35
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม.....	36
ตาราง 10	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านปริมาณงาน.....	36
ตาราง 11	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านคุณภาพของงาน.....	37
ตาราง 12	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน.....	38
ตาราง 13	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านค่าใช้จ่าย.....	39
ตาราง 14	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติที่มีต่องาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี.....	39

ตาราง 15	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี.....	40
ตาราง 16	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี.....	41
ตาราง 17	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี.....	42
ตาราง 18	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี.....	43
ตาราง 19	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลพบุรี.....	44

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบัน การพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์การ เพราะเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ชลนิศา พรหมเผือก, 2554) องค์การที่มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพในการบริการสาธารณะ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การอย่างมีความสุข มีแรงจูงใจ และมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งแนวทางหนึ่งที่องค์การให้ความสำคัญ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

ตามแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers, 1977) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมขององค์การ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยระดับของความผูกพัน มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีความรับผิดชอบ ตั้งใจ ทุ่มเท และมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานให้มีคุณภาพ ตรงตามมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์การ ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเชิงลบ เช่น การทำงานแบบขาดแรงจูงใจ การขาดประสิทธิภาพ หรือการลาออกจากงาน ซึ่งเป็นผลกระทบโดยตรงต่อความต่อเนื่องและความสำเร็จขององค์การโดยรวม

สำหรับ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี (อบจ.ลพบุรี) ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีโครงสร้างการบริหารงานครอบคลุมหลายภารกิจ และมีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 355 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี, 2568) การบริหารจัดการบุคลากรจึงมีความซับซ้อนและต้องเผชิญกับอัตราการหมุนเวียนของบุคลากรอยู่เสมอ ทั้งจากการโอนย้ายข้าราชการ การแต่งตั้งพนักงานจ้างรายใหม่ และการปรับตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปัญหาความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์การโดยรวม การสร้างความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดความภักดีและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ตระหนักถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การในฐานะปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยมีความ มุ่งหวังว่า ผลการศึกษาครั้งนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางปรับปรุงและพัฒนา โครงการที่มุ่งเน้นการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร รวมถึงโครงการที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และประสบการณ์ภายในองค์การ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการทำงานจริงของ บุคลากรในแต่ละระดับ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านทัศนคติที่มีต่องาน ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Porter, & Steers, 1977) เพื่อศึกษาว่าความผูกพันเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีมากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการ กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนพัฒนาองค์การ และการเสริมสร้าง ระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่น ของบุคลากรในสังกัดที่จะร่วมขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

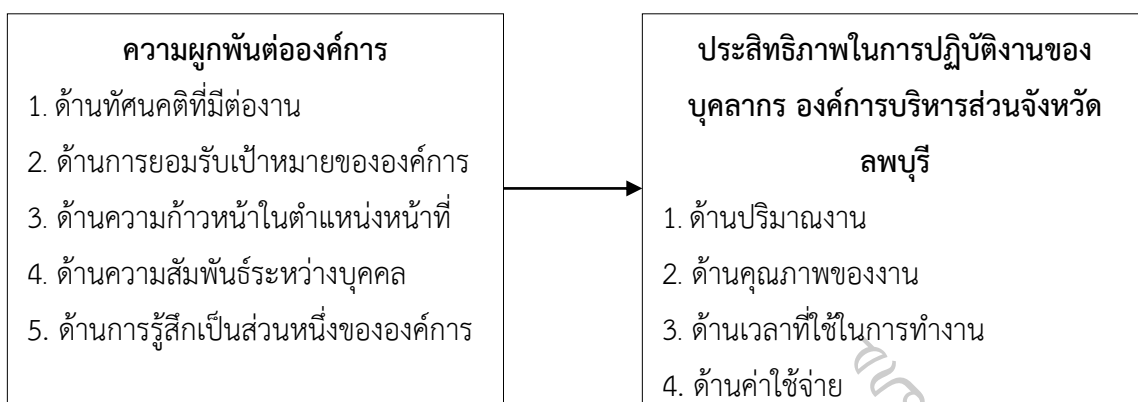
1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดลพบุรี
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและนำเอาแนวคิดของ พอร์เตอร์, และสตีเยร์ (Porter, & Steers, 1977) มาปรับใช้เป็นตัวแปรอิสระ และแนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของปีเตอร์สัน, และพาวแมน (Peterson, & Plowman, 1953) มาเป็น ตัวแปรตาม ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด องค์กรบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ซึ่งประกอบไปด้วย

- ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านทัศนคติที่มีต่องาน 2) ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านคุณภาพของงาน 3) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน 4) ด้านค่าใช้จ่าย

2. ขอบเขตพื้นที่

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาจากในพื้นที่ของ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 172 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 19 คน พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 88 คน และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 75 คน รวมทั้งสิ้น 355 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้เกณฑ์ตารางสำเร็จรูปของเครจซี, และมอร์แกน

(Krejcie, & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน

3.3 ขอบเขตระยะเวลา ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษาในช่วงระยะเวลาระหว่างเดือนมีนาคม ถึง พฤษภาคม 2568

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ได้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
2. ได้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
3. ได้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
4. ผลที่ได้จากการศึกษา เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านทัศนคติที่มีต่องาน 2) ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านทัศนคติที่มีต่องาน หมายถึง ความคิดและท่าทีของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีที่มีต่อการทำงาน ซึ่งรวมถึงการเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน ความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ การรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความพึงพอใจในการทำงาน และความพร้อมในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและชุมชน

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีมีความเข้าใจและยอมรับในวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยพร้อมที่จะทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง โอกาสและการพัฒนาในการเลื่อนตำแหน่งหรือรับผิดชอบงานที่มีความท้าทายและความสำคัญมากขึ้นในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ซึ่งเกี่ยวข้องกับการได้รับการส่งเสริมหรือการปรับตำแหน่งตามผลงาน ความสามารถ หรือการฝึกอบรมที่บุคลากรได้รับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและสร้างสรรค์ระหว่างบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ซึ่งรวมถึงการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและไม่ขัดแย้ง

ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี รู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่มีค่าและสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านคุณภาพของงาน 3) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน 4) ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนหรือปริมาณของงานที่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีต้องรับผิดชอบและดำเนินการในระยะเวลาที่กำหนด

ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ระดับความสมบูรณ์และความพึงพอใจของผลงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีที่ตอบสนองต่อความต้องการและมาตรฐานที่กำหนด โดยเน้นความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม

ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ใช้ในการดำเนินงานหรือทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมายที่กำหนด

ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง งบประมาณที่ใช้ในการบริหารจัดการและดำเนินโครงการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น

บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้กำหนดหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
 - 1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ
2. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

“ความผูกพัน” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้นิยามคำว่า “ความ” เป็นคำนำหน้ากริยาหรือวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ และให้นิยามคำว่า “ผูกพัน” เป็นคำกริยา แปลว่า ติดพัน, เอาใจใส่, ใฝ่ใจ, รักใคร่

ก็จันท์ส ชูผล (2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ที่ผู้ปฏิบัติงานมีต่อองค์กรในเชิงบวกมีความรู้สึกผูกพันว่าตนเองเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ยินดี จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กร การทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ณัฐพงษ์ สุวรรณรัตน์ (2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์การที่แสดงออกมาโดยมีการเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานและ

พร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้นๆอย่างเต็มความสามารถของตน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นิตยา บ้านโก (2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี มีทัศนคติทางบวกต่อองค์กร และมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เชื่อมั่นและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับ องค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และเพื่อจะปฏิบัติงานให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การมีส่วนร่วมในองค์กร และการมีความสุขในการได้เป็นสมาชิก องค์กร แม้ว่าองค์กรจะอยู่ในภาวะปกติหรือประสบกับภาวะวิกฤติ

ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2559) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติด้านบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เห็นได้จากความ พยายาม ความเสียสละ ความภักดี ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอยากเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป

นิตยา ปาปะเถ (2560) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร และมีความ เชื่อมั่นศรัทธา จงรักภักดีและรักในองค์กร ไม่มีความคิดที่จะลาออกไป เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการเปลี่ยนแปลงเพื่อทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างสมดุล

ลลิตา จันทรงาม (2560) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่โดยมีความเชื่อมั่นอย่างสูง ที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจและความทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ถาวร อ่อนลออ (2561) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่แสดง ถึงความสัมพันธ์ของบุคลากร (1) ด้านความรู้สึก คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์กร มีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อถือ และรู้สึกดีเกี่ยวกับองค์กร ปรารถนาที่จะทำสิ่งดี ๆ เพื่อองค์กร (2) ความต่อเนื่อง คือ ความรู้สึกที่มีต่อคำตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจะต้องสูญเสียหากออกจากองค์กรไปและ (3) ด้านบรรทัดฐาน ของสังคม คือ ความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคคล ที่จะคงอยู่กับองค์กร ตลอดไป เพราะนั่นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม

ทิพย์จุฑา ผลเดชไพบูลย์ (2561) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง การเริ่ม สร้างให้บุคลากรภายในองค์กรให้มีระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมในองค์กรให้ สูงขึ้น เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ประกอบด้วยหลาย ๆ ปัจจัยที่ทำให้เกิด

ความผูกพัน เช่น เป้าหมายขององค์กร พนักงานทุกคนย่อมต้องการที่จะทำงานให้ ประสบความสำเร็จ ดังนั้น หากทราบว่าตัวพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำให้ประสบ ความสำเร็จ มีส่วนทำให้องค์กรเติบโต เจริญรุ่งเรือง ย่อมทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและ อยากจะอยู่ในองค์กร มีความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว ผลตอบแทน ทุกคนย่อมทำงาน เพื่อที่จะได้รับผลตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการต่าง ๆ ไปจับจ่ายในชีวิตส่วนตัวของตนเอง การที่พนักงานรู้สึกว่าจะผลตอบแทนที่ได้รับ มีความเหมาะสมต่อผลงานที่ได้ดำเนินการ ย่อมทำให้พนักงานพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาวต่อไป หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เวลาที่พนักงานใช้เวลามากที่สุดในวัน คือ เวลาที่อยู่ในที่ทำงาน หากบรรยากาศ ผู้คนที่แวดล้อมให้พนักงานรู้สึกมีความสุข ก็จะทำให้พนักงานพร้อมที่จะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับที่แห่งนี้ งานคือสิ่งสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ที่พนักงานมักจะคำนึงถึง เพราะผู้ใดก็ตามได้รับมอบหมาย ภารกิจในสิ่งที่ตนเองไม่ชอบไม่ถนัด ย่อมเกิดความรู้สึกว่าเวลาที่เสียไปนั้นสูญเปล่า แต่ทั้งนี้ พนักงานที่ดีก็คือพนักงานที่พร้อมที่จะปรับตัวในการรับงานตามที่ได้รับมอบหมายด้วย มิใช่เป็น พนักงานที่ไม่ยอมขวนขวาย พัฒนาเรียนรู้สิ่งใหม่ เอาแต่ชอบทำงานแบบเดิม แต่เพียงอย่าง เดียวเพราะจะทำให้องค์กรไม่เกิดการพัฒนา

ลดาพร เอกพานิช (2562) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง การสร้างความผูกพันบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กร จะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อ ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ธัญพร ภาคคู (2564) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกด้านบวกของบุคคล ที่เกิดจากการสนับสนุนจากองค์กรแสดงจากความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อ องค์กร และทำตามนโยบายต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความจงรักภักดี

จุฬาพัฒน์ สีหวงวน (2566) ได้กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกส่วนบุคคลของ บุคลากรที่มีต่อองค์กรและงานที่ทำอยู่เป็นความรู้สึกภักดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรและ เห็นด้วยกับองค์กร โดยมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และมีความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่น การยอมรับ และศรัทธาในเป้าหมาย ค่านิยม และนโยบายขององค์กร บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังมีความตั้งใจที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

แสดงออกผ่านความเสียสละ ความร่วมมือ ความมีส่วนร่วม และความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้องค์กรเกิดความมั่นคงและพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

แคนนิง, และฮิลล์ (Kanning, & Hill, 2013) ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านอารมณ์ความรู้สึก หมายถึง การแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กรด้านอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากร ที่แสดงถึงความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเห็นด้วยกับองค์กร แบ่งออกได้ 3 แบบ คือ (1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรและการยอมรับของบุคลากรต่อเป้าหมายและคุณค่านั้น (2) มีความพร้อมต่อการสนับสนุนองค์กร และ (3) มีความต้องการอย่างมากของบุคลากรรักษาไว้ซึ่งสมาชิกขององค์กร เช่น ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติในสภาพแวดล้อมต่างๆ เป็นต้น

2. ด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันของบุคลากรที่เป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม ผ่านการรับรู้ถึงบทบาทของความจำเป็นด้านจริยธรรม ที่ต้องรู้สึกผูกพันในองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ถึงหน้าที่ เป็นพันธะผูกพัน หรือแรงกดดันที่สมาชิกรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบ โดยแสดงออกมาในลักษณะของความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคคลที่มีความผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐานสูง จะคงอยู่กับองค์กร เช่น ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรเกิดจากการที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นประจำ บุคลากรไม่สามารถเปลี่ยนงานหรือลาออกในช่วงที่เศรษฐกิจ ตกต่ำได้ เป็นต้น

3. ด้านการคงอยู่ หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นเนื่องจากบุคลากรเกิดแรงจูงใจและตระหนักถึงความคุ้มค่าในการลงทุนกับองค์กรที่อยู่ มากกว่าประโยชน์ที่จะได้จากองค์กร อื่นๆ ทั้งด้านจิตใจและด้านกายภาพต่างๆ ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่ หรือด้านการลงทุนสูงนี้ เช่น การคงอยู่เพราะสร้างครอบครัว การคงอยู่เพราะถิ่นฐานบ้านเกิด ความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น

สมจิตร์ จันท์เพ็ญ (2557) ระบุว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญหลายประการ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกงานของสมาชิกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันสะท้อนทัศนคติรวมของสมาชิกองค์การ ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนเพียงทัศนคติของบุคคลต่อหน้าที่หรือแง่มุมบางส่วนของงาน และมักมีความมั่นคงน้อยกว่า

2. ความผูกพันเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะบุคลากรมีความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นเจ้าขององค์การ

3. ความผูกพันช่วยเชื่อมโยงความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ผู้ที่มีความผูกพันมักทุ่มเทให้กับงาน เพราะมองว่างานเป็นช่องทางในการสร้างคุณค่าและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

4. สมาชิกที่มีความผูกพันสูงเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงาน ซึ่งมักทำให้ผลการปฏิบัติงานเหนือกว่าผู้อื่น

5. ความผูกพันช่วยลดการพึ่งพาการควบคุมจากภายนอก เนื่องจากสมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้วัดที่ดีของประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความตั้งใจและทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น บุคลากรที่มีความผูกพันสูงจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ลดปัญหาการลาออก ขาดงาน และมาทำงานสาย อีกทั้งยังช่วยลดต้นทุนในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ ความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ยังช่วยลดความจำเป็นในการควบคุมจากภายนอก เพราะบุคลากรจะมีแรงขับเคลื่อนภายในในการทำงานอย่างเต็มที่ องค์กรที่สามารถสร้างความผูกพันที่ดีให้กับบุคลากรได้ จึงมีโอกาสสูงในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Porter and Steers

พอร์เตอร์, และสตีเยอร์ (Porter, & Steers, 1977) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือการยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่าง

มาก เพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือการที่พนักงาน แสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

พร้อมทั้งเสนอว่าความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การเป็นตัวแปรหลักที่อธิบายความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ได้แก่

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถและคุณค่าของคนที่ต่อองค์การ รวมถึงการรับรู้ว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจและลดความเข้มงวดของอำนาจตามรูปแบบทางการ เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างความผูกพัน

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือ และคำแนะนำ ทั้งด้านงานและเรื่องส่วนตัว

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี การช่วยเหลือและให้คำปรึกษากันทั้งในด้านงานและชีวิตส่วนตัว

5. ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน เนื่องจากบุคลากรมักเปรียบเทียบรางวัลที่ได้รับกับความพยายามของตนเองและของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น สวัสดิการ ความเสมอภาคในการตอบแทนจะเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรเห็นว่าความสมดุลระหว่างผลตอบแทนและความพยายามของตนเทียบเท่ากับผู้อื่น

เมเยอร์, และอัลเลน (Mayer, & Allan, 1991) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องและผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานเพียงบางปัจจัยซึ่งพบมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน (ยกเว้น การมีส่วนร่วมในการบริหารและความผูกพันด้านการคงอยู่ของเพื่อนร่วมงาน)

วรรณวนิช ดวงภมร (2562) ได้กล่าวว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง มีความเต็มใจทุ่มเทปฏิบัติเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร บรรณาธิการที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะขององค์กร ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร แนวทางแก้ปัญหาองค์กร ควรมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและพัฒนาความรู้ความสามารถ และเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปเป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นแต่ละด้าน ได้ดังนี้ 1) ด้านทัศนคติที่มีต่องาน 2) ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 5) ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2547) ระบุว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปหมายถึงการทำงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ได้ผลลัพธ์รวดเร็ว มีคุณภาพ และคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรทั้งด้านเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ประสิทธิภาพสามารถสร้างขึ้นและวัดได้ โดยอาจวัดจากปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) หรือผลผลิต (Output) อย่างไม่อย่างหนึ่ง หรือหลายด้านประกอบกัน ในแง่มุมต่าง ๆ ประสิทธิภาพสามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากร เช่น เงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยี อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

2. ด้านกระบวนการบริหาร (Process) คือ การทำงานที่ถูกต้องตามมาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้น

3. ด้านผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม สร้างผลกำไร ส่งมอบตรงเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกดีต่อหน้าที่ และบริการเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

ปรัชญา เวสารัชช (2529) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการบริหารงานไว้สามประการ ประการแรก ด้านงานโดยตรง หมายถึง งานที่ออกมามีคุณภาพสูงและเกิดผลรวดเร็วกว่ากำหนด หรือเกินความคาดหมาย ประการที่สอง ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถทำงานได้ต่อเนื่องไม่มีการหยุดชะงัก มีทักษะด้านการบริหาร เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การมอบหมายงาน การสั่งการ การตรวจสอบและควบคุมงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สาม ด้านผู้ปฏิบัติงาน สมาชิกในองค์การทำงานอย่างมีความสุข ไม่มีความขัดแย้ง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน การประสานงานและการสื่อสารภายในองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น

สุภาภรณ์ ประทุมชั้น (2557) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะดังนี้ คือ ประหยัด ได้แก่ ประหยัดต้นทุน ประหยัดทรัพยากร และประหยัดเวลา เสร็จทันตามกำหนดเวลา และมีคุณภาพ ซึ่งพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้าหรือวัตถุดิบมีการคัดสรรอย่างดี มีกระบวนการดำเนินงานกระบวนการผลิตที่ดี และมีผลผลิต (Output) ที่ดี

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นความสามารถในการปฏิบัติงาน ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณ ผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้กล่าวว่า ระบุว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม ทุ่มเทเต็มที่ในการทำงานของตนอย่างคล่องตัว ปฏิบัติตามระเบียบและกฎเกณฑ์ งานเสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน กล่าวโดยสรุป บุคคลจะมีประสิทธิภาพสูงได้ก็ต่อเมื่อมีความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ ความเอาใจใส่ในงาน รวมถึงจิตใจซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร ส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายหรือดีกว่าที่กำหนดไว้

สิริวดี ชูเชิด (2565) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง และขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น องค์กร เกิดความพึงพอใจ และสงบสุขในที่สุด

ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ได้กล่าวว่า ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรที่บรรลุผลตามเป้าหมาย ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม คุ่มค่า ประหยัด เกิดการสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุดเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร อีกทั้งยังสามารถลดขั้นตอนการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือองค์การในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม คุ่มค่า และประหยัด ทั้งด้านเวลา เงิน คน และวัสดุ อุปกรณ์ กระบวนการทำงานต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นระบบ และมีคุณภาพ ผลลัพธ์ของงานต้องตอบสนองต่อมาตรฐานขององค์การ สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ รวมถึงสะท้อนถึงความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร ความมีวินัย และจิตสำนึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สัน, และพาวแมน (Peterson, & Plowman, 1953) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยได้สรุปเป็นองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) งานต้องมีคุณภาพสูง ทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้ได้รับประโยชน์ คุ่มค่า และเกิดความพึงพอใจ ผลงานควรถูกต้องและเชื่อถือได้
2. ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานต้องสอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงาน มีปริมาณเพียงพอตามแผนงานหรือเป้าหมายที่กำหนด การวางแผนและบริหารเวลาเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บรรลุปริมาณงานตามเป้าหมาย
3. เวลา (Time) ระยะเวลาที่ใช้ต้องเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกและรวดเร็ว
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) การใช้ทรัพยากรทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ ลงทุนน้อยแต่ได้ผลสูงสุด รวมถึงการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยีอย่างประหยัด คุ่มค่า และสูญเสียน้อยที่สุด ทั้งนี้ งานที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่รวดเร็วและได้มาตรฐาน แต่ยังต้องก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ

โบดิช, และบูโอโน (Bowditch, & Buono, 1990) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและครอบคลุม ทั้งนี้ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การ 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ บุคลากร กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยี สำหรับแนวทางปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มีความหลากหลาย เช่น การทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดงานให้ชัดเจน การใช้สามัญสำนึกในการพิจารณาและตัดสินใจ การให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง การรักษาระเบียบวินัย การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้ รวดเร็ว และได้มาตรฐาน รวมถึงการยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังเน้นไปที่ความสามารถและความพร้อมของบุคลากร บุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์

ที่เหมาะสมกับงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทุ่มเทและตั้งใจในการทำงานสัมพันธ์กับแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของงาน นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กร เช่น ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก การนิเทศและการประเมินผลอย่างยุติธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ก็มีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวัดประสิทธิภาพจึงเป็นการประเมินความพร้อม ความพยายาม และความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้สำเร็จ แม้จะไม่สามารถวัดได้โดยตรงเนื่องจากปัจจัยเช่น ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ และแรงงานเป็นหน่วยวัดคนละประเภทกับผลลัพธ์ของงาน

แคมป์เบลล์ (Campbell, 1990) นำเสนอ The Job Performance Model ซึ่งเน้นการวัดประสิทธิภาพในการทำงานผ่านหลายมิติ โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานตามหน้าที่หลัก (Task Performance) คือการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพของงานที่เสร็จสมบูรณ์ การทำงานในปริมาณที่เหมาะสม และความสามารถในการปฏิบัติงานให้ตรงตามมาตรฐานที่กำหนด 2) พฤติกรรมสนับสนุนองค์กร (Contextual Performance) คือพฤติกรรมที่ไม่ได้ถูกระบุในงานหลัก แต่ส่งเสริมการทำงานร่วมกับผู้อื่นและช่วยให้ประสบความสำเร็จในระยะยาว เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ความสามารถในการทำงานเป็นทีม และการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 3) การปฏิบัติงานตามเวลา (Time Management) การจัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถส่งมอบงานได้ตรงเวลาหรือก่อนกำหนด รวมถึงการทำงานในระดับสูงที่สอดคล้องกับเวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ Campbell เชื่อว่า ประสิทธิภาพในการทำงานไม่เพียงแต่การทำงานเสร็จสิ้นตามคำสั่ง แต่ยังต้องพิจารณาถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

กัลยา วงษ์ลัมัย (2556) ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จรวดเร็วทันเวลา ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความเอาใจใส่ในงานและความรับผิดชอบ พร้อม ด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดีขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสรุปว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การกระทำของบุคลากรใน หน่วยงานที่พร้อมจะทุ่มเททำงานให้สำเร็จ ลุล่วง ตามเป้าหมายขององค์กร โดยสามารถดำเนินการได้อย่าง มีคุณภาพ รวดเร็วตามเวลาที่กำหนดและประหยัดทรัพยากรขององค์กร

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปเป็นประสิทธิภาพในแต่ละด้าน ได้ดังนี้ 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านคุณภาพของงาน 3) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กัญญ์ฐทิพย์ เจริญผล (2559) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์การ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การ ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความต่อเนื่องในการปฏิบัติตนกับองค์การ โดยมีความเชื่อมั่นและเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์การ และจากเหตุผลดังกล่าว บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะมีความเกี่ยวพันหรือผูกพันอย่างมากต่องาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลสนับสนุนกิจกรรมที่มุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนเองสามารถจะทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ

สเทียร์ (Steers, 1991) ความผูกพันต่อองค์การสามารถส่งผลให้บุคคลในองค์การเกิดพฤติกรรมต่าง ๆ โดยผลของความผูกพันต่อองค์การที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

2. พนักงานมีความผูกพันสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความผูกพันต่องานอย่างมากตามมา เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุเป้าหมาย

4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ ทำให้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือกว่าคนอื่น

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาในขั้นต้นพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์การ เพราะจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ ลดความเสียหายขององค์การ และทำให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาความรู้สึกผูกพันของบุคลากรในองค์การ จึงเป็นเครื่องมือที่จะสะท้อนภาพจริงขององค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ให้ผู้บริหารได้รับรู้รับทราบ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร การวางแผน การสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความรักความผูกพันที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะผลต่อความสำเร็จขององค์การตลอดไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญญ์รัฐพิมพ์ เจริญผล (2559) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านพฤติกรรม เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านทัศนคติ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านบรรทัดฐาน ของสังคม เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว บุคลากรที่เป็นเพศชาย ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ที่มีระยะเวลา ที่เริ่มปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และในกลุ่มข้าราชการ สายบริหารท้องถิ่น มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ

พลฤทธิ อูทุม (2560) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมา คือด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชาย มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีระดับตำแหน่งอยู่ในสายงานบริหาร จบการศึกษาระดับปริญญาโท สังกัดกองกิจการสภา และมีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป เป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากที่สุด เมื่อเทียบกับข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ ในทางตรงข้าม ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้วที่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับตำแหน่งอยู่ในสายปฏิบัติงาน จบการศึกษาระดับ ปริญญาตรี สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ

พัศวีภรณ์ วสุสิริกกุล (2560) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า วิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความผูกพันต่อองค์การใดแก่ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับและค่านิยมองค์การด้าน ความปรารถนาที่จะคงสมาชิกภาพขององค์การและด้านความทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์การ โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรม บางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานใดแก่ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงของงาน ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรม บางกะดี จังหวัดปทุมธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

วิภา อ่ำกลัด (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร" ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยเฉพาะในเรื่องของ คุณภาพชีวิตการทำงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตดีมีสุขภาพที่ดีและมีพลังงานในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานตามเป้าหมายขององค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันสูงกับองค์กรมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความภักดีและช่วยองค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตดีและความผูกพันสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ทำงานได้รวดเร็วและมีคุณภาพตามมาตรฐาน

ณัฐวดี จันทวงษ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัทไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 และปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสที่ได้รับ และด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัทไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

ภูมิพัฒน์ วงศ์ตลาด (2564) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า

ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ ได้แก่ ความผูกพัน ด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จุฑาทพร จูประจบ (2566) ได้ศึกษา ปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยความผูกพันองค์กร ด้านการเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร (Stay) และด้านความทุ่มเท มุ่งมั่นในการทำงานให้กับองค์กร (Strive) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานของ คนทำงานในองค์กรธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง แม้จะมีความทุ่มเทในการทำงาน แต่ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรยังไม่มั่นคง เนื่องจากปัจจัยกดดัน เช่น ข้อเสนอจากบริษัทอื่นหรือนโยบายที่เปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญต่อคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรโดยเฉพาะด้านการคงอยู่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่ระบุว่าความรู้สึผูกพันส่งผลต่อพฤติกรรมที่ต่อเนื่องและความพยายามรักษาสมาชิกภาพในองค์กร

ปรกรณ์เกียรติ นิจสุข (2566) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว ซึ่งผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมการท่องเที่ยวที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภท ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ตามลำดับ และปัจจัยด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภารัตน ไชยะ, ศทาเทพ จันทรเจริญ, และเปยมพร สุทินฤกษ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

เขตเทศบาลตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เขตเทศบาลตำบลเวียงอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความรู้สึกรู้สึกผูกพันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความต่อเนื่องและบรรทัดฐานทางสังคม ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะประสิทธิภาพในการทำงานตามที่ต้องการกำหนดได้สำเร็จ สำหรับความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมและความต่อเนื่องส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถทำนายความสัมพันธ์ได้ถึง 81%

อาเล็กไซพอน เข็มมะไล, วลัยพร สุขปลั่ง, และประนอม คำผา (2567) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยด้านบรรทัดฐานของสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ค่าที่พยากรณ์ได้ร้อยละ 38 ปัจจัยด้านบรรทัดฐานของสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ค่าที่พยากรณ์ได้ร้อยละ 23 ปัจจัยด้านจิตใจ และด้านบรรทัดฐานของสังคมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ค่าที่พยากรณ์ได้ร้อยละ 31 และ 2) การเปรียบเทียบปัจจัยด้านส่วนบุคคล อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานของสังคม มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ในการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 172 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 19 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 88 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 75 คน รวมทั้งสิ้น 355 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ซึ่งได้มาจากการสุ่มตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรที่แน่นอน (Finite population) โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 186 คน

$$\text{สูตร } S = \frac{x^2 \cdot N \cdot P \cdot (1-P)}{d^2 (N-1) + x^2 \cdot P \cdot (1-P)}$$

- โดย S แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนประชากร
 P แทน สัดส่วนประชากรที่คาดว่าจะมีลักษณะที่สนใจ (ปกติใช้ค่า 0.5 เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างสูงสุด)
 χ^2 แทน ค่าคาโคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05
 d แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ปกติใช้ 0.05)

$$\text{แทนค่าได้ดังนี้ } S = \frac{3.841 \times 355 \times 0.5 \times (1-0.5)}{(3.841 \times (355-1)) \times (3.841 \times 0.5 \times (1-0.5))}$$

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง } S = 186 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้จำนวนไม่น้อยกว่า 186 คน

2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้สัดส่วนตามประชากรที่เป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จำนวนทั้งสิ้น 355 คน จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงตามสัดส่วนในแต่ละประเภทข้าราชการของแต่ละกองแล้วใช้การสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จนได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวนทั้งสิ้น 186 คน คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างประชากร} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีในแต่ละสังกัด}}{\text{จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีทั้งหมด}}$$

ดังนั้น จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแต่ละส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เป็นดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแต่ละส่วนราชการ

ส่วนราชการ	ประชากร (หน่วย : คน)	กลุ่มตัวอย่าง (หน่วย : คน)
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	96	50
สำนักงานเลขานุการ อบจ.	14	7
กองคลัง	30	16
กองช่าง	85	45
กองสาธารณสุข	56	29

ตาราง 1 (ต่อ)

ส่วนราชการ	ประชากร (หน่วย : คน)	กลุ่มตัวอย่าง (หน่วย : คน)
กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	96	50
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	14	7
กองการเจ้าหน้าที่	30	16
หน่วยตรวจสอบภายใน	85	45
รวม	355	186

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทัศนคติที่มีต่องาน 2) ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 5) ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบ (Check list) ตามรายการที่กำหนดมาให้ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของ ลิเคอร์ (Likert, 1932)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านคุณภาพของงาน 3) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน 4) ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบ (Check list) ตามรายการที่กำหนดมาให้ ลักษณะคำถามจะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคอร์ (Likert)

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่าตามวิธีของลิเคอร์ (Likert) คือ มากที่สุด ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีค่าคะแนนดังต่อไปนี้

ระดับ	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากตำราเอกสาร วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความรู้ต่าง ๆ มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาตามสาระสำคัญในกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี จากนั้นสร้างฉบับร่างแบบสอบถามเชิงปริมาณ

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ภาษา และเทคนิคการสร้างแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ดังนี้

4.1 รศ.ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ ตำแหน่ง หัวหน้าวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4.2 นางสาวเสาวณีย์ เสนารายณ์ ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

4.3 นางสาวอัจฉรี โตะนาค ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

5. หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Content Validity) ของแต่ละข้อคำถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็น ว่า ข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งกำหนดความคิดเห็นตามเกณฑ์การพิจารณาหาค่าความสอดคล้อง กำหนดค่าตัวเลข ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 70) ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าสอดคล้อง

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

6. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) โดยผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พร้อมทั้งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อนำคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC แล้ว พบว่าผลการประเมินได้ค่า IOC มีค่า 0.99

7. การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด นำไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำผลการตอบ

แบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อขอรับความเห็นชอบและนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี และรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยกำหนดเวลาการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1- 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 186 ชุด แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา มีความสมบูรณ์และครบถ้วน จำนวน 186 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

4. นำแบบสอบถามที่ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วมาทำการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลและลงรหัสเพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจะทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปตามวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดย การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายและสรุปผลการวิจัย โดยกำหนดการแปลความหมายความคิดเห็น ตามแนวทางของ เบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดย การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายและสรุปผลการวิจัย โดยกำหนดการแปลความหมายความคิดเห็น ตามแนวทางของเบสท์ (Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

4. วิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี เพื่อหาความสัมพันธ์ด้วยการวิเคราะห์ การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีลำดับขั้นการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (กาสักเต๊ะชันหมาก, 2553, หน้า 143 - 144) ซึ่งความเชื่อมั่นของเครื่องมือจะต้องมีค่า 0.67 - 1.00 ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัด

n	แทน	จำนวนข้อคำถาม
S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) กาสัก เต๊ะชั้นหมาก, 2553, หน้า 143 - 144)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ค่าร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านทัศนคติที่มีต่องาน 2) ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ 5) ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านคุณภาพของงาน 3) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน 4) ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2.2.1 ค่าเฉลี่ย (mean) (กาสัก เต๊ะชั้นหมาก, 2553)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดของกลุ่ม
	n	แทน	จำนวนของคะแนนในกลุ่ม

2.2.2 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (กาสัก เต๊ะชั้นหมาก, 2553, หน้า 143 - 144)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
N	แทน	จำนวนหน่วยในกลุ่มตัวอย่าง

3. สถิติเชิงอนุมาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression) (Kutner, Nachtsheim, Neter, & Li, 2004) เพื่อวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \epsilon$$

เมื่อ Y	แทน	ค่าที่คาดการณ์ของตัวแปรตาม
X	แทน	ตัวแปรอิสระ
β_0	แทน	ค่าคงที่
β_1	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
ϵ	แทน	ค่าคลาดเคลื่อน

การประมาณค่าของ β_0 และ β_1 สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$\beta^1 = \frac{\Sigma(X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\Sigma(X_i - \bar{X})^2}$$

$$\beta_0 = \bar{Y} - \beta_1 \bar{X}$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงใช้สัญลักษณ์ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (sample size)
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
$p \leq .001$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การวิเคราะห์ข้อมูล

ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางพร้อมคำบรรยายประกอบตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยจำแนกตามลักษณะของข้อมูล หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการศึกษา และการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติบรรยาย ดังนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ด้วยการเสนอในรูปแบบของตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ ดังนี้

ตาราง 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n=186)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	56	30.10
หญิง	130	69.90
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	21	11.30
อายุ 30 - 40 ปี	85	45.70
อายุ 41 - 50 ปี	46	24.70
อายุ 51 - 60 ปี	34	18.30
ระดับการศึกษา		
มัธยมปลาย/ปวช.	13	7.00
อนุปริญญา/ปวส.	27	14.50
ปริญญาตรี	120	64.50
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	26	14.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 5 ปี	48	25.80
5 - 10 ปี	56	30.10
11 - 20 ปี	56	30.10
20 ปีขึ้นไป	26	14.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n=186)	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
9,000 – 10,000 บาท	15	8.10
10,001 – 20,000 บาท	86	46.20
20,001 – 30,000 บาท	62	33.30
30,001 บาท ขึ้นไป	23	12.40
รวม	186	100.00

จากตาราง 2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.90 มีอายุ 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรคือ 5 - 10 ปี และ 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.10 รายได้ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 46.20

ตอนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของข้อมูลตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ด้านทัศนคติที่มีต่องาน	4.46	0.46	มาก
2. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	4.34	0.52	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.38	0.55	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.24	0.48	มาก
5. ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.44	0.54	มาก
รวม	4.37	0.42	มาก

จากตาราง 3 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ภาพรวม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านทัศนคติที่มีต่องาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.46) ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.54) ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.48)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วน จังหวัดลพบุรี ด้านทัศนคติที่มีต่องาน

ด้านทัศนคติที่มีต่องาน	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับการมอบหมายงานนั้น	4.17	0.80	มาก
2. ท่านปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ	4.61	0.51	มากที่สุด
3. ท่านมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.51	0.54	มากที่สุด
4. ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นเสมอ	4.53	0.51	มากที่สุด
รวม	4.46	0.46	มาก

จากตาราง 4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านทัศนคติที่มีต่องาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณามีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมาก ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.51) ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นเสมอ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.51) ท่านมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.54) และ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับการมอบหมายงานนั้น ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.80)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่หน่วยงานนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	4.33	0.65	มาก
2. ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของท่าน	4.35	0.66	มาก
3. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.19	0.72	มาก
4. ท่านมุ่งปฏิบัติงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	4.50	0.55	มาก
รวม	4.34	0.52	มาก

จากตาราง 5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณามีค่าเฉลี่ยเรียงจากลำดับมาก ได้แก่ ท่านมุ่งปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.55) ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของท่าน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.66) ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่หน่วยงานนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) และท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.72)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ท่านพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองเสมอ หากหน่วยงานมีช่องทางการก้าวหน้าที่ชัดเจน	4.58	0.58	มากที่สุด
2. ท่านอยากอยู่กับหน่วยงานนี้เพราะได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	4.23	0.82	มาก

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
3. ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ที่พร้อมต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.47	0.60	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ	4.26	0.73	มาก
รวม	4.39	0.54	มาก

จากตาราง 6 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมาก ได้แก่ ท่านพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองเสมอ หากหน่วยงานมีช่องทางการก้าวหน้าชัดเจน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.58) ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ที่พร้อมต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.60) ท่านได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.73) และท่านอยากอยู่กับหน่วยงานนี้ เพราะได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.82)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.23	0.57	มาก
2. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.63	มาก
3. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.18	0.71	มาก
4. มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกัน	4.25	0.57	มาก
รวม	4.24	0.48	มาก

จากตาราง 7 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณามีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมาก ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน

ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.57) ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.57) และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.71)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานนี้ได้เป็นอย่างดี	4.47	0.61	มาก
2. ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเสมอ	4.47	0.62	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน	4.33	0.71	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	4.50	0.65	มาก
รวม	4.44	0.54	มาก

จากตาราง 8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณา มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมาก ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.65) ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานนี้ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) ท่านยินดีและเต็มใจ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเสมอ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.62) และท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ด้านปริมาณงาน	4.24	0.56	มาก
2. ด้านคุณภาพของงาน	4.27	0.53	มาก
3. ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	4.36	0.51	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.46	0.57	มาก
รวม	4.33	0.45	มาก

จากตาราง 9 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ภาพรวม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณามีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.57) ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.51) ด้านคุณภาพของงาน (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.53) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.56)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ท่านสามารถรับงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายประจำ	4.10	0.75	มาก
2. ท่านมีวิธีการในการวางแผนและจัดสรรงานให้เสร็จตามลำดับและทันเวลา	4.30	0.65	มาก
3. ท่านสามารถรับภาระงานที่มากขึ้นเมื่อจำเป็น โดยไม่ลดคุณภาพของงาน	4.21	0.67	มาก
4. ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวัน ได้อย่างครบถ้วน	4.33	0.65	มาก
รวม	4.23	0.56	มาก

จากตาราง 10 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านปริมาณงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมาก ได้แก่ ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวัน ได้อย่างครบถ้วน (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.65) ท่านมีวิธีการในการวางแผนและจัดสรรงานให้เสร็จตามลำดับและทันเวลา (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.65) ท่านสามารถรับภาระงานที่มากขึ้นเมื่อจำเป็น โดยไม่ลดคุณภาพของงาน (\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.67) และท่านสามารถรับงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมายประจำ (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.75)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ที่ได้รับมอบหมายได้ในเวลาอันรวดเร็ว	4.25	0.67	มาก
2. ท่านเตรียมความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานไม่ติดขัด	4.32	0.65	มาก
3. ผลงานของท่านได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการ หรือผู้บังคับบัญชา	4.23	0.63	มาก
4. งานของท่านมีความถูกต้องและครบถ้วน	4.26	0.60	มาก
รวม	4.27	0.53	มาก

จากตาราง 11 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านคุณภาพของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมาก ได้แก่ ท่านเตรียมความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานไม่ติดขัด (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.65) งานของท่านมีความถูกต้องและครบถ้วน (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.660) ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ที่ได้รับมอบหมายได้ในเวลาอันรวดเร็ว (\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.67) และผลงานของท่านได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการ หรือผู้บังคับบัญชา (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.63)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน

ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ท่านสามารถแก้ไขและตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.32	0.57	มาก
2. ท่านจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ทำงานเสร็จตามเวลา	4.46	0.58	มาก
3. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามกำหนดเวลา โดยไม่ต้องถูกติดตามหรือเตือน	4.30	0.62	มาก
4. ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.37	0.59	มาก
รวม	4.36	0.51	มาก

จากตาราง 12 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมาก ได้แก่ ท่านจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ทำงานเสร็จตามเวลา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.58) ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.59) ท่านสามารถแก้ไขและตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.57) และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามกำหนดเวลา โดยไม่ต้องถูกติดตามหรือเตือน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	ระดับ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1. ท่านตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า	4.45	0.61	มาก
2. ท่านสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.44	0.61	มาก
3. ท่านคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรในทุกขั้นตอนของงาน	4.48	0.58	มาก
รวม	4.46	0.57	มาก

จากตาราง 13 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมาก ได้แก่ ท่านคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรในทุกขั้นตอนของงาน (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.58) ท่านตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า (\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.61) และท่านสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.61)

ตอนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตาราง 14 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติที่มีต่องาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตัวแปรตาม	R	R ²	F	Sig.	ค่าคงที่				
					(Constant)	B	Beta	t	Sig.
ด้านปริมาณงาน	.506	.256	63.265	.000	1.513	.611	.506	7.954	.000
ด้านคุณภาพของงาน	.442	.195	44.665	.000	2.013	.506	.442	6.683	.000

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	R	R ²	F	Sig.	ค่าคงที่ (Constant)	B	Beta	t	Sig.
ด้านเวลาที่ใช้ ในการทำงาน	.331	.109	22.594	.000	2.736	.365	.331	4.753	.000
ด้านค่าใช้จ่าย	.386	.149	32.193	.000	2.331	.477	.386	5.674	.000

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติที่มีต่องาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านปริมาณงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .506 และค่า R² เท่ากับ .256 หมายความว่า ความผูกพันด้านทัศนคติที่มีต่องานสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพด้านปริมาณงานได้ร้อยละ 25.6 แสดงให้เห็นว่าทัศนคติที่มีต่องานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงานมากที่สุดในบรรดาทั้ง 4 ด้าน ในขณะที่ด้านคุณภาพของงาน มีค่า R = .442, R² = .195, ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีค่า R = .331, R² = .109 และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า R = .386, R² = .149 ซึ่งล้วนมีค่า Sig. = .000 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น

ตาราง 15 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตัวแปรตาม	R	R ²	F	Sig.	ค่าคงที่ (Constant)	B	Beta	t	Sig.
ด้านปริมาณงาน	.517	.268	67.204	.000	1.835	.553	.517	8.198	.000
ด้านคุณภาพ ของงาน	.495	.245	59.678	.000	2.091	.501	.495	7.725	.000
ด้านเวลาที่ใช้ ในการทำงาน	.555	.308	81.828	.000	2.010	.541	.555	9.046	.000
ด้านค่าใช้จ่าย	.584	.341	95.192	.000	1.683	.638	.584	9.757	.000

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติที่มีต่องาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .584 และค่า R² เท่ากับ .341 หมายความว่า ความผูกพันด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายได้ร้อยละ 34.1 แสดงให้เห็นว่าการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายมากที่สุดในบรรดาทั้ง 4 ด้าน ในขณะที่ด้านปริมาณงาน มีค่า R = .571, R² = .268, ด้านคุณภาพของงาน มีค่า R = .495, R² = .245 และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีค่า R = .555, R² = .308 ซึ่งล้วนมีค่า Sig. = .000 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น

ตาราง 16 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตัวแปรตาม	R	R ²	F	Sig.	ค่าคงที่ (Constant)	B	Beta	t	Sig.
ด้านปริมาณงาน	.532	.283	72.617	.000	1.860	.542	.532	8.522	.000
ด้านคุณภาพ ของงาน	.453	.205	47.491	.000	2.351	.437	.453	6.891	.000
ด้านเวลาที่ใช้ ในการทำงาน	.500	.250	61.371	.000	2.322	.465	.500	7.834	.000
ด้านค่าใช้จ่าย	.547	.299	78.664	.000	1.956	.570	.547	8.869	.000

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .547 และค่า R² เท่ากับ .299 หมายความว่า ความผูกพันด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายได้ร้อยละ 29.9 แสดงให้เห็นว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายมากที่สุดใน

บรรดาทั้ง 4 ด้าน ในขณะที่ด้านปริมาณงาน มีค่า $R = .532$, $R^2 = .283$, ด้านคุณภาพของงาน มีค่า $R = .453$, $R^2 = .205$ และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีค่า $R = .500$, $R^2 = .250$ ซึ่งล้วนมีค่า $\text{Sig.} = .000$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น

ตาราง 17 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตัวแปรตาม	R	R ²	F	Sig.	ค่าคงที่ (Constant)	B	Beta	t	Sig.
ด้านปริมาณงาน	.559	.312	83.580	.000	1.492	.647	.559	9.142	.000
ด้านคุณภาพ ของงาน	.525	.276	70.143	.000	1.823	.576	.525	8.375	.000
ด้านเวลาที่ใช้ใน การทำงาน	.413	.170	37.794	.000	2.511	.436	.413	6.148	.000
ด้านค่าใช้จ่าย	.386	.149	32.262	.000	2.516	.457	.386	5.680	.000

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านปริมาณงาน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .559 และค่า R^2 เท่ากับ .312 หมายความว่า ความผูกพันด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพด้านปริมาณงานได้ร้อยละ 31.2 แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงานมากที่สุดในบรรดาทั้ง 4 ด้าน ในขณะที่ด้านคุณภาพของงาน มีค่า $R = .525$, $R^2 = .276$, ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีค่า $R = .413$, $R^2 = .170$ และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า $R = .386$, $R^2 = .149$ ซึ่งล้วนมีค่า $\text{Sig.} = .000$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น

ตาราง 18 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตัวแปรตาม	R	R ²	F	Sig.	ค่าคงที่ (Constant)	B	Beta	t	Sig.
ด้านปริมาณงาน	.501	.251	61.777	.000	1.949	.515	.501	7.860	.000
ด้านคุณภาพ ของงาน	.537	.288	74.443	.000	1.948	.522	.537	8.628	.000
ด้านเวลาที่ใช้ ในการทำงาน	.558	.312	83.366	.000	2.036	.523	.558	9.131	.000
ด้านค่าใช้จ่าย	.640	.409	127.342	.000	1.472	.672	.640	11.285	.000

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยเฉพาะด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ .640 และค่า R² เท่ากับ .409 หมายความว่า ความผูกพันด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายได้ร้อยละ 40.9 แสดงให้เห็นว่าการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่ายมากที่สุดในบรรดาทั้ง 4 ด้าน ในขณะที่ด้านปริมาณงาน มีค่า R = .501, R² = .251, ด้านคุณภาพของงาน มีค่า R = .537, R² = .288 และด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีค่า R = .558, R² = .312 ซึ่งล้วนมีค่า Sig. = .000 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสิ้น

ตาราง 19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ความผูกพันต่อองค์กร	R	R ²	F	Sig.	ค่าคงที่ (Constant)	B	Beta	t	Sig.
ทัศนคติที่มีต่องาน	.507	.257	63.808	.000	2.148	.490	.507	7.988	.000
การยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร	.654	.428	137.601	.000	1.905	.558	.654	11.730	.000
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	.619	.383	114.521	.000	2.123	.503	.619	10.689	.000
ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	.572	.328	89.636	.000	2.085	.529	.572	9.468	.000
การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	.680	.463	158.579	.000	1.851	.558	.680	12.593	.000

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร รวมทุกด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าตัวแปรย่อยทั้ง 5 ด้านของความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($p < .001$) โดยด้าน การรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีอิทธิพลสูงสุด (Beta = .680) สามารถทำนายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.3 ($R^2 = .463$) รองลงมาคือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร (Beta = .654) ทำนายได้ร้อยละ 42.8 ($R^2 = .428$) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Beta = .619) ทำนายได้ร้อยละ 38.3 ($R^2 = .383$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Beta = .572) ทำนายได้ร้อยละ 32.8 ($R^2 = .328$) และด้านที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดคือ ทัศนคติที่มีต่องาน (Beta = .507) ทำนายได้ร้อยละ 25.7 ($R^2 = .257$) แสดงให้เห็นว่าทุกด้านของความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายและส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.90 มีอายุ 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.70 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.50 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรคือ 5 - 10 ปี และ 11 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.10 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 20, 000บาท คิดเป็นร้อยละ 46.20

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านทัศนคติที่มีต่องาน ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

4. ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์การทั้ง 5 ด้านมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีอิทธิพลสูงสุด รองลงมาคือ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ ทัศนคติที่มีต่องาน ตามลำดับ ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การทุกด้านสามารถทำนายและส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านทัศนคติที่มีต่องาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจและมุ่งมั่นในการทำงาน มีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ และมีแรงจูงใจที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันกับงานที่ทำ

สอดคล้องกับแนวคิดของพอร์เตอร์, และสเทียร์ (Porter, & Steers, 1977) ที่มองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์เชิงจิตวิทยาาระหว่างบุคลากรกับองค์การ ประกอบด้วยความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อองค์การ และความปรารถนาที่จะคงอยู่ในองค์การต่อไป เช่นเดียวกับแนวคิดของแคนนิง, และฮิลล์ (Kanning, & Hill, 2013) ที่อธิบายว่าความผูกพันทางอารมณ์เป็นหัวใจสำคัญของการเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและภาคภูมิใจในองค์การซึ่งส่งผลให้บุคลากรมุ่งมั่นและรักษาการทำงานในองค์การอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญฐิพิมพ์ เจริญผล (2559) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเช่นเดียวกัน รวมถึง งานวิจัยของภูมิพัฒน์ วงศ์ตลาด (2564) ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่อุบัติความรัก ความศรัทธา และความภาคภูมิใจในองค์กรของตน

สาเหตุที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก อาจเกิดจากโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในองค์การ และเห็นคุณค่าของงานที่ทำ

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสามารถใช้ทรัพยากรขององค์การได้อย่างคุ้มค่า มีการวางแผนและบริหารเวลาในการทำงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านค่าใช้จ่ายเป็นมิติที่สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการ ใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างคุ้มค่า ทั้งด้านการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ และเวลา บุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงในด้านนี้

สามารถวางแผนและบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดความสูญเสียและค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น รวมถึงเลือกวิธีการทำงานที่คุ้มค่าและเหมาะสมต่อสถานการณ์ ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุด นอกจากนี้ การบริหารค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพยังสะท้อนถึง ความรอบคอบ ความรับผิดชอบ และทักษะในการตัดสินใจ ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปีเตอร์สัน, และพลาวแมน (Peterson, & Plowman, 1953) ที่เน้นให้ค่าใช้จ่ายเป็นหนึ่งใน องค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงาน และโบดิช, และบูโอโน (Bowditch, & Buono, 1990) ที่ชี้ว่า การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาและรักษาประสิทธิภาพ ขององค์การ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤทธิสิทธิ์ อุทุม (2560) ที่พบว่าข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้วมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยเฉพาะด้านคุณภาพของงาน ซึ่งใกล้เคียงกับผลของการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และได้รับการสนับสนุนจากองค์การอย่างเหมาะสม ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายขององค์การ และสร้างประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการและ สังคมโดยรวม

สรุปได้ว่า ด้านค่าใช้จ่ายที่มีระดับประสิทธิภาพสูงสุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี สามารถบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดความสูญเสีย และสร้างคุณค่าต่อองค์การและผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความผูกพันต่อองค์การทั้ง 5 ด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) แสดงให้เห็นว่าเมื่อ บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะส่งผลให้มีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน มากขึ้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรที่รู้สึกว่าเป็นบ้านที่ตนมี คุณค่าและมีบทบาทสำคัญ จะทุ่มเทในการทำงานและร่วมมือกันอย่างเต็มที่ รองลงมาคือด้านการ ยอมรับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งแสดงถึงความเข้าใจและการยึดมั่นในทิศทางการดำเนินงานของ องค์การ อันนำไปสู่ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลกับเป้าหมายขององค์การ

ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของพอร์เตอร์, และสเทียร์ (Porter, & Steers, 1977) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันทางจิตใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและพยายามรักษาสถานภาพของตนในองค์การ รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ ไชยะ และคชาเทพ จันทรเจริญ (2566) ที่พบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความรับผิดชอบ ความทุ่มเท และความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีความผูกพันในระดับต่ำ

โดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางพฤติกรรมองค์กรที่ว่า “บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ”

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะแยกตามผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้น ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น องค์กรควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานผ่านการสื่อสารภายในที่โปร่งใส การยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในงาน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกับองค์กร นอกจากนี้ ควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์หรือโครงการสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง ตลอดจนปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และความสามัคคี เพื่อสร้างความผูกพันที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

1.2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน ควรพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน ซึ่งมีระดับเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพตามสายงาน การนำเทคโนโลยีมาช่วยลดขั้นตอนการทำงาน และการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาผลงานของตนได้ตรงตามเป้าหมาย อีกทั้งควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือ การแบ่งปันความรู้ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 5 ด้าน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีอิทธิพลสูงสุด ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มุ่งเน้นการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผ่านการพัฒนาและดูแลบุคลากรอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน และการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในความเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้ ควรส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารและหัวหน้างานให้เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กรให้บุคลากรเข้าใจและยึดถือร่วมกัน พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและนำไปสู่องค์กรที่มีความมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในส่วนของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเพียงตัวแปรเดียว ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ หรือวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเปรียบเทียบกับผลของความผูกพันต่อองค์กร

2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ หากต้องการทราบรายละเอียดเชิงลึกของข้อมูล ควรใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เพิ่มเติม และหากต้องการข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น อาจพิจารณาดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งต่อไป เพื่อให้เข้าใจมุมมองของบุคลากรเกี่ยวกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในเชิงลึก และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลเชิงสถิติเข้ากับประสบการณ์จริงของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายด้านทรัพยากรบุคคลของภาครัฐได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.3 การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะในส่วนขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในหน่วยงานของภาครัฐประเภทอื่น หรือในองค์กรเอกชน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะความผูกพันและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

บรรณานุกรม

- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานชายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- กัญจน์ภูมิพิมพ์ เจริญผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยา วงษ์ลัมย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริการด้านเครื่องรูดบัตรเครดิต (ธนาคารกรุงศรีอยุธยา). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- กาสัก เตชะชั้นหมาก. (2553). หลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- จุฑาทพร จูประจวบ. (2566). การศึกษาปัจจัยความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จุฬาพัฒน์ สีหวงวน. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลนิตา พรหมเผือก. (2554). การกำหนดสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์นวัตกรรมและการจัดการความรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพงษ์ สุวรรณรัตน์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษาการประสานครหลวง. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัฐวุฒิ จันทวงศ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรบริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ถาวร อ่อนลออ. (2561). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 2(2), 101 - 116.
- ทิพย์จุฑา ผลเดชไพบูลย์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ชญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- ชญพร ภาคคุ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัท มติชน จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิตยา บ้านโก. (2559). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวีกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิตยา ปาปะเถ. (2560). คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะทันตแพทย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปกรณเกียรติ นิจสุข. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการท่องเที่ยว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2529). การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บังคับบัญชา. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัสวีภรณ์ วสุสิริกุล. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของวิศวกรในเขตสวนอุตสาหกรรมบางกะดี จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภูมิพัฒน์ วงศ์ตลาด. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดศรีสะเกษ. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ลดาพร เอกพานิช. (2562). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยรัตนนคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรัตนนคร.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน
สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- วรรณวนัช ดวงภมร. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง
แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิภา อ่ำกลัด. (2563). คุณภาพชีวิตและความผูกพันขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
ในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร.
สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2559). ความผูกพันในองค์กร: การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและ
ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญา
โทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
(องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). คู่มือการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานภาครัฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สิริวดี ชูเชิด. (2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. วารสาร
วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12(1), 223 - 238.
- สุภาภรณ์ ประทุมขัน. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุภารัตน์ ไชยะ, คชาเทพ จันทร์เจริญ, และเปี่ยมพร สุทินฤกษ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์กร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
เขตเทศบาล ตำบลเวียง อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงราย.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี. (ม.ป.ป.). สืบค้น มีนาคม 1, 2568, จาก <https://www.loppao.go.th/index.php/2020-10-22-03-15-08/2020-10-22-03-20-07/2020-10-22-03-21-29>.

อาเล็กไซพอน เข็มมะไล, วลัยพร สุขปลั่ง, และประนอม คำผา. (2567). ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

Best, J. W. (1981). **Englewood Cliffs**. NJ: Prentice-Hall.

Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1990). **A primer on organizational behavior**. Wiley.

Campbell, J. P. (1990). **A theory of performance**. In **Personnel and human resources management**. Glenview: Scott, Foresman & Co.

Kanning, U. P., & Hill, A. (2013). Validation of the Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) in six languages. **Journal of Business and Media Psychology, 4(2)**, 11–20.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement, 30(3)**, 607–610.

Kutner, M. H., Nachtsheim, C. J., Neter, J., & Li, W. (2004). **Applied linear statistical models** (5th ed.). McGraw-Hill.

Likert, Rensis. (1932). A technique for the measurement of attitudes. **Archives of Psychology, 140**, 1-55.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review, 1(1)**, 61–89.

Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). **Business organization and management Homewood**. IL: R.D. Irwin.

Porter, L. W., & Steer, R. M. (1977). Organizational work personal factor in employee and absenteeism. **Psychological Bulletin, 80(2)**, 151–176.

Steer, R. M., Ingron, G. R., & Mowday, R. T. (1985). **Managing effective organization: An introduction**. Boston: Kent Publishing.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcome of organizational commitment. **Administrative Science Quarterly, 22(3)**, 46–56.

Steers, R. M. (1991). **Organizational effectiveness: A behavioral view.**
Scott, Foresman and Company.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี”

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

2. ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและครบทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิจัยที่มีความเที่ยงตรงและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามเป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะเสนอในภาพรวมเท่านั้น

ขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจุฑามาศ สัจจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- () 1. ชาย
() 2. หญิง

2. อายุ

- () 1. ต่ำกว่า 30 ปี
() 2. 30-40 ปี
() 3. 41-50 ปี
() 4. 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- () 1. มัธยมปลาย/ปวช.
() 2. อนุปริญญา/ปวส.
() 3. ปริญญาตรี
() 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

- () 1. ต่ำกว่า 5 ปี
() 2. 5-10 ปี
() 3. 11-20 ปี
() 4. 20 ปีขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

- () 1. 9,000 - 10,000 บาท
() 2. 10,001 - 20,000 บาท
() 3. 20,001 - 30,000 บาท
() 4. 30,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามนี้ มีความต้องการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านทัศนคติที่มีต่องาน						
1.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ หากได้รับการมอบหมายงานนั้น					
2.	ท่านปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ					
3.	ท่านมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
4.	ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ					
2. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร						
5.	ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการทำงานที่หน่วยงานนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
6.	ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตของท่าน					
7.	ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
8.	ท่านมุ่งปฏิบัติงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน					
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
9.	ท่านพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองเสมอ หากหน่วยงานมีช่องทางการก้าวหน้าที่ชัดเจน					
10.	ท่านอยากอยู่กับหน่วยงานนี้เพราะได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม					
11.	ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ที่พร้อมต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
12.	ท่านได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ					
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
13.	ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
14.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
15.	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
16.	มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกัน					
5. ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						
17.	ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานนี้ได้เป็นอย่างดี					
18.	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเสมอ					
19.	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มี					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	คุณค่าต่อหน่วยงาน					
20.	ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

แบบสอบถามนี้ มีความต้องการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยใช้ทฤษฎีของปีเตอร์สัน และพลาวแมน

โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่ตรงกับความคิดเห็นกับท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านปริมาณงาน						
21.	ท่านสามารถรับงานเพิ่มเติม นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย ประจำ					
22.	ท่านมีวิธีการในการวางแผนและ จัดสรรงานให้เสร็จตามลำดับและ ทันเวลา					
23.	ท่านสามารถรับภาระงานที่มากขึ้นเมื่อ จำเป็น โดยไม่ลดคุณภาพของงาน					
24.	ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมายที่ได้รับมอบหมายในแต่ละ วันได้อย่างครบถ้วน					
2. ด้านคุณภาพของงาน						
25.	ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ที่ได้รับ มอบหมายได้ในเวลาอันรวดเร็ว					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
26.	ท่านเตรียมความพร้อมสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานไม่ติดขัด					
27.	ผลงานของท่านได้รับความพึงพอใจจากผู้รับบริการหรือผู้บังคับบัญชา					
28.	งานของท่านมีความถูกต้องและครบถ้วน					
3. ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน						
29.	ท่านสามารถแก้ไขและตัดสินปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด					
30.	ท่านจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานเสร็จตามเวลา					
31.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามกำหนดเวลา โดยไม่ต้องถูกติดตามหรือเตือน					
32.	ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. ด้านค่าใช้จ่าย						
33.	ท่านตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า					
34.	ท่านสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
35.	ท่านคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรในทุกขั้นตอนของงาน					

ภาคผนวก ข
การตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (ค่า IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

**แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษา
เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี”**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ อยู่ในขั้นตอนการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถามและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

4. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือท่านผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาร่างแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยเรื่องนี้หรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

- ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา
- ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจุฑามาศ สาจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงของผู้ตอบแบบสอบถาม: กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน () หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ: โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
1.	เพศ () 1. ชาย () 2. หญิง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2.	อายุ () 1. ต่ำกว่า 30 ปี () 2. 30-40 ปี () 3. 41-50 ปี () 4. 51-60 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3.	ระดับการศึกษา () 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. () 2. อนุปริญญา/ปวส. () 3. ปริญญาตรี () 4. สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร () 1. ต่ำกว่า 5 ปี () 2. 5-10 ปี () 3. 11-20 ปี () 4. 20 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
5.	รายได้ต่อเดือน () 1. 9,000 - 10,000 บาท () 2. 10,001 - 20,000 บาท () 3. 20,001 - 30,000 บาท	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
	() 4. 30,001 บาท ขึ้นไป						

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แบบสอบถามนี้ มีความต้องการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
1. ด้านทัศนคติที่มีต่องาน							
1.	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ หากได้รับการมอบหมายงานนั้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2.	ท่านปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3.	ท่านมีความพยายามในการปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4.	ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร							
5.	ท่านคิดว่าการตัดสินใจของท่านในการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
	ทำงานที่หน่วยงานนี้เป็นการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง						
6.	ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต ของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
7.	ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ หน่วยงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
8.	ท่านมุ่งปฏิบัติงาน ให้บรรลุวิสัยทัศน์ ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่							
9.	ท่านพร้อมที่จะพัฒนาตัวเองเสมอ หากหน่วยงานมีช่องทางการก้าวหน้า ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
10.	ท่านอยากอยู่กับองค์กรนี้เพราะได้รับ สวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้	1. การอยาก อยู่กับองค์กร ยังไม่สะท้อน ตามนิยามที่ กำหนดได้ตรง นัก
11.	ท่านพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มี ความรู้ทักษะที่พร้อมต่อการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
12.	ท่านได้รับการสนับสนุนในการ ฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							
13.	ท่านได้รับการยอมรับและความ ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
14.	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
15.	เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
16.	มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างกัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
5. ด้านการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร							
17.	ท่านคิดว่าท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับหน่วยงานนี้ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
18.	ท่านยินดีและเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
19.	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
20.	ท่านมีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

แบบสอบถามนี้ มีความต้องการสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยใช้ทฤษฎีของปีเตอร์สัน และโพลแมน

โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
1. ด้านปริมาณงาน							
21.	ท่านสามารถรับงานเพิ่มเติม นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย ประจำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
22.	ท่านมีวิธีการในการวางแผนและ จัดสรรงานให้เสร็จตามลำดับและ ทันเวลา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
23.	ท่านสามารถรับภาระงานที่มากขึ้นเมื่อ จำเป็น โดยไม่ลดคุณภาพของผลงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
24.	ท่านสามารถทำงานให้เสร็จตาม เป้าหมายที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวัน ได้อย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
2. ด้านคุณภาพของงาน							
25.	ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ที่ได้รับ มอบหมายได้ในเวลาอันรวดเร็ว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
26.	ท่านเตรียมความพร้อมสำหรับรองรับ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตเสมอ เพื่อให้การปฏิบัติงานไม่ติดขัด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
27.	ผลงานของท่านได้รับความพึงพอใจ จากผู้รับบริการหรือผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
28.	งานของท่านมีความถูกต้องและ ครบถ้วน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
3. ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน							
29.	ท่านสามารถแก้ไขและตัดสินปัญหาที่ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ทันท่วงที เพื่อให้งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	1. แก้ไขข้อ คำถามให้ ชัดเจน
30.	ท่านจัดลำดับความสำคัญของงาน ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานเสร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	แปล ความ	ข้อเสนอแนะ
		1	2	3			
	ตามเวลา						
31.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามกำหนดเวลาโดยไม่ต้องถูกติดตามหรือเตือน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
32.	ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
4. ด้านค่าใช้จ่าย							
33.	ท่านตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรในการทำงานอย่างคุ้มค่า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
34.	ท่านสามารถใช้วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	
35.	ท่านคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ หรือทรัพยากรในทุกขั้นตอนของงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้	

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. รศ.ดร. ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์ หัวหน้าวิชาเอกการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. นางสาวเสาวณีย์ เสนารายณ์ หัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่ รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี
3. นางสาวอัจฉรี โต้ะนาค นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพ
เครื่องมือวิจัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ มนส. ๐๓๒๑ /๒๕๖๘

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิธร วชิรปัญญาพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงการการค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจุฑามาศ สาจันทร์ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า
ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือ
วิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)
คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



ที่ อว ๐๖๒๔.๐๕/๐๔๔๐

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบขออนุญาตระงับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวเสาวนีย์ เสนารายณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. โครงการการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจุฑามาศ สาจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านงานวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอขออนุญาตระงับจากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มยุรี รัตน์เสริมพงศ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๓ ๓๓๕๐, ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ ต่อ ๔๐๐๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_huso@lawasri.tru.ac.th



ที่ ยว ๐๖๒๘.๐๕/๐๔๔๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนราชนันทมาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๘ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวอัจฉรี ใต้ชนาค

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เครื่องมือในการวิจัย	จำนวน ๑ ชุด
	๒. โครงร่างการค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจุฑามาศ สาจันทร์ นักศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา วิทยาศาสตร์ กำลังดำเนินการค้นคว้าอิสระ เนื่องจากผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรารักษ์ ทรัพย์รวงทอง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไข และดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มูรี วิเศษวิสงศ์)

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โทร. ๐ ๓๖๔๓ ๓๑๕๐, ๐ ๓๖๔๒ ๗๔๘๕ - ๙๓ คีย์ ๔๐๐๑๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_husoc@lawasri.tru.ac.th

ประวัติผู้ทำการค้นคว้าอิสระ

ชื่อ - สกุล	นางสาวจุฑามาศ สาจันทร์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 22 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	59/1 หมู่ที่ 5 ตำบลทับยา อำเภอนินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี 16110
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	รับราชการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี 107 ตำบลทะเลชุบศร อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พ.ศ. 2568 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี