

**ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง**

**Organizational Engagement that Affecting Performance
of the Lampang Provincial Administrative Organization**

ทิพย์วรรณ มาสืบ

บทคัดย่อ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาด้านสภาพสิ่งแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านการติดต่อประสานงานและการสื่อสารภายในองค์กร ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกัน กล่าวคือเจ้าหน้าที่ที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุอื่น ๆ สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานอื่น ๆ สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พบว่า ประกอบด้วย ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพการทำงาน , องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ABSTRACT

From the study of organizational commitment that affects the performance of the Lampung Provincial Administrative Organization. The objectives of this study were 1) to study the organizational commitment that affects the work efficiency of the Lampung Provincial Administrative Organization and 2) to study the operational efficiency of the Lampung Provincial Administrative Organization.

The results of the research, organizational commitment that affects the performance of the Lampung Provincial Administrative Organization. The result of work efficiency the most is colleagues, for supervisors regarding environmental conditions within the workplace and the highest level of operational efficiency is in terms of coordination and communication within the organization consistency in work corporate compliance. Hypothesis testing, it affects the efficiency of the staff's performance differently. That is to say, officers aged 45 and over affect the performance of officers. more than any other aged officer. Hypothesis 2: Experienced officers work differently. Affects the efficiency of the work of different officers that is the staff with more than 10 years of work experience affects the efficiency of the officer's work. more than any other experienced staff. Hypothesis 3: The attachment to organization that affects the performance of the Lampung Provincial Administrative Organization found that it consisted of the environmental conditions within the workplace, supervisors and colleagues with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords : Organizational Engagement , Affecting Performance , Lampung Provincial Administrative Organization

บทนำ

ความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรเพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งพลังงานที่ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เต็มใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมายทั้งด้านอัตราการขาดงานอัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงานและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีความผูกพันขององค์กรคือความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรมีความรักความภาคภูมิใจและเอาใจใส่ต่อองค์กรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างเต็มใจและเสถียรมีความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานขององค์กรการบริหารส่วนจังหวัดลำปางอีกทั้งยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นสิ่งแวดล้อมสถานที่ทำงาน หรือเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และยัง มีปัจจัยหนึ่งที่จะเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้แก่ เวลาในการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน และเจตคติกับงานจากเป้าหมายในการทำงานของเจ้าหน้าที่ดังกล่าวย่อมปฏิเสธไม่ได้ว่าเป็นสิ่งที่เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยตรงซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานด้วยคุณภาพของการทำงานจะออกมามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดก็อาจขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้หรือก็อาจจะมีปัจจัยอื่นมากกว่านี้ก็เป็นได้อีกครั้งทุก ๆ เป้าหมายและ ทุก ๆ ปัจจัยล้วนแล้วแต่เชื่อมโยงถึงกันโดยปลายทางจะอยู่ที่ประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานยกตัวอย่าง เช่น การให้ผลตอบแทนจะเชื่อมโยงไปถึงประสบการณ์ในการทำงาน หรือเวลาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละองค์กรกำหนดไว้

ความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคคลหรือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรักความภาคภูมิใจและการยึดมั่น ในกฎหมายและอุดมการณ์ขององค์กรอันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกต่อไปและให้โอกาสกับความก้าวหน้าในการทำงาน การให้โอกาสแสดงความเห็นและการยอมรับฟังสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานและมีความสำคัญที่ไม่ ยิ่งหย่อนไปกว่ากันคือความผูกพันต่อองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยผู้วิจัยได้เลือกการศึกษาวิจัยคือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล 2) ความผูกพันต่อองค์กร และ 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ตั้งอยู่เลขที่ 621 หมู่ที่ 2 ตำบลศาลา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง 52130 ทั้งหมดมีจำนวน 530 คน กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางตั้งอยู่เลขที่ 621 หมู่ที่ 2 ตำบลศาลา อำเภอเกาะคาจังหวัดลำปาง 52130 จำนวน 400 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปกครองขององค์กรของเจ้าหน้าที่และยังกลับมาร่วมกิจกรรมหรือช่วยงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
3. นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะ ทิ้งองค์กรไป

ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกที่ดิของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กรยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

1. ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. การยอมรับว่าเป้าหมายและนโยบายในการบริหารขององค์กร
3. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
4. ความภาคภูมิใจที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
5. กองใหญ่ในอนาคตขององค์กรและ
6. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นบุคลากรขององค์กรต่อไป

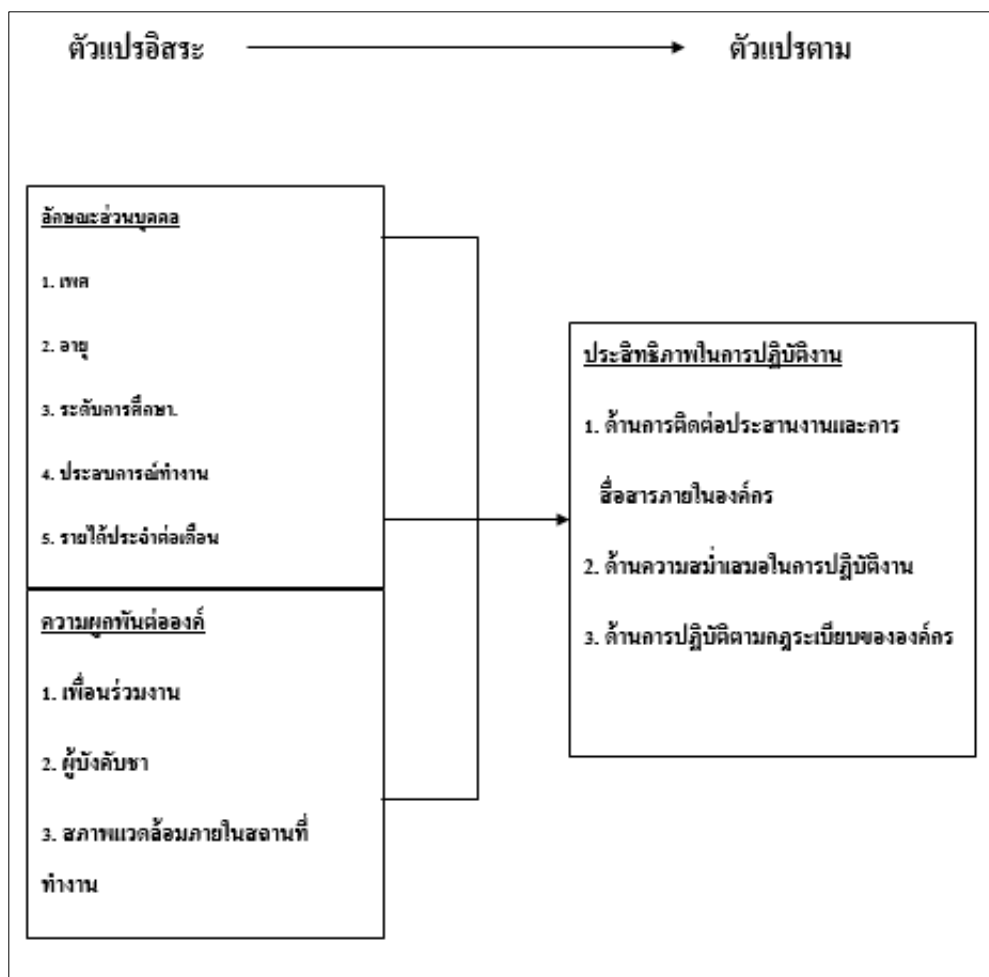
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน เพราะการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนดเป้าหมายเอาไว้ การดำเนินงานในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ส่วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและรุนแรง หลายองค์กรพบว่าความ

ได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competency Advantage) ที่สำคัญมาจากประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ที่สามารถเรียนรู้ถึงสถานการณ์แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน และเทคโนโลยีต่าง ๆ จากภายนอก ตลอดจนการเรียนรู้จากประสบการณ์ และการแลกเปลี่ยนกันภายในองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือการปรับปรุงกระบวนการและวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้วัสดุแรงงานเครื่องจักรที่ดิน เงินทุนพลังงานและข้อสนเทศตลอดจนการปรับปรุงสถานที่และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีส่งผลต่อกระบวนการผลิตให้เหมาะสมและต้นทุนต่ำ

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ (Questionnaire) ในการศึกษาวิจัย ประกอบกับการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสรุปผลการวิจัย เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการแจกแบบสอบถามออนไลน์จำนวน 400 ชุด ให้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางตั้งอยู่เลขที่ 621 หมู่ที่ 2 ตำบลศาลา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง 52130 และได้จากการค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ และแจกแจงความถี่ ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าสถิติการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแสดงภาพรวมสำหรับความคิดเห็นที่มีต่อแต่ละคำถามและระดับความคิดเห็นรวมของทุกคำถามในแต่ละด้าน เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และอธิบายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

2. สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และใช้วิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression) เพื่อการสร้างสมการถดถอย

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานนับถึงปัจจุบัน และรายได้ประจำต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 257 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.3 มีอายุระหว่าง 36-45 ปีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือ สูงกว่าจำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 83.0 มีประสบการณ์การทำงานนับถึงปัจจุบันอยู่ระหว่าง 5-10 ปีจำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 และมีรายได้ประจำต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาทจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 54.8

ข้อมูลการวิเคราะห์แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรเป็นดังนี้

ด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.65) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การยกย่องจากผู้รับบริการและผู้ร่วมงานเป็นสิ่งที่อยากได้รับเมื่อปฏิบัติหน้าที่ (\bar{X} = 4.79) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ (\bar{X} = 4.64) อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน (\bar{X} = 4.50) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.56) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา

ปฏิบัติกับทุกคนในองค์กรอย่างยุติธรรม หรือเท่าเทียมกัน ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (\bar{X} = 4.70) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (\bar{X} = 4.54) อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่สามารถปรึกษาหารือ ชี้แจง หรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานได้ (\bar{X} = 4.43) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน ทำให้เสียค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด (\bar{X} = 4.70) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมขององค์กรโดยทั่วไปทำให้ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.57) อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเห็นว่าองค์กรเป็นสถานที่ทำงานที่มีความสะอาดและเป็นระเบียบ (\bar{X} = 4.47) อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อมูลการวิเคราะห์แบบวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นดังนี้

ด้านการติดต่อประสานงานและการสื่อสารภายในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.79) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนการประสานงานติดต่อสื่อสารในทุกรูปแบบ (\bar{X} = 4.87) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ คิดว่าการประสานงานและการสื่อสาร มีความถูกต้องชัดเจนทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.76) อยู่ในระดับมากที่สุด และคิดว่าผลลัพธ์ในการประสานงานและการสื่อสารภายในองค์กรเทียบเท่ากับเป้าหมายที่วางไว้ส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมาย (\bar{X} = 4.75) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความสม่ำเสมอในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.73) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลาหรือหยุดทำงาน ในกรณีจำเป็นเท่านั้น (\bar{X} = 4.85) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ทำงานตรงต่อเวลาเสมอ (\bar{X} = 4.71) อยู่ในระดับมากที่สุด และจะไม่ทิ้งงานหากงานมีปัญหาหรืออุปสรรค ถึงแม้จะใช้เวลานานในการแก้ไข (\bar{X} = 4.62) อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.83) โดยแยกย่อยแต่ละข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยินดีปฏิบัติตามกฎระเบียบ เพราะถือว่าเป็นสิ่งที่ทำให้คนในองค์กรอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข (\bar{X} = 4.93) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ แนะนำเพื่อนร่วมงานให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรเสมอ (\bar{X} = 4.81) อยู่ในระดับมากที่สุด และปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (\bar{X} = 4.75) อยู่ในระดับมากที่สุด

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างกัน พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน กล่าวคือเจ้าหน้าที่ที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างกัน พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกันกล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานอื่น ๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดลำปางประกอบด้วย ด้านสภาพ

สิ่งแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน มีอำนาจการพยากรณ์แม่นยำร้อยละ 70.00 โดยเขียนสมการประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้ดังนี้

$$Y = 3.31 + .28X_3 + .08 X_2 - .04 X_1$$

สรุปและอภิปรายผล

1. เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน กล่าวคือเจ้าหน้าที่ที่มีอายุตั้งแต่ 45 ปีขึ้นไปมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีอายุอื่น ๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรหม ชาญชัยกรรม (2560) เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) และเพื่อเปรียบเทียบระดับความเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพและตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ 0.05

2. เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างกัน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกันกล่าวคือเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไปมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ทำงานอื่น ๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรมล กุลพญา (2556) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับความผูกพันต่อองค์กรความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 35 ปีขึ้นไปอายุงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปส่วนใหญ่เป็นพนักงานฝ่ายผลิตมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.108 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.751 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันและพบว่าอายุงานระดับการศึกษาฝ่ายปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีความสำคัญระดับสูงคือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.602

3. ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางประกอบด้วย ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมภายในสถานที่ทำงานด้านผู้บังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่งในส่วนงานวิศวกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในส่วน ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในองค์กรความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการทุ่มเทการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโต

ขององค์กร โดยปัจจัยที่มีผลทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กรเรียงลำดับคือปัจจัยของบุคลากรด้านวัฒนธรรมหรือ จุดมุ่งหมายขององค์กรรองลงมาคือปัจจัยความสำคัญด้านความสัมพันธ์ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านภาวะผู้นำปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านคุณภาพชีวิตปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านค่าตอบแทน โดยรวมปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านลักษณะงาน ปัจจัยความผูกพันองค์กรด้านโอกาสที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่มีการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับ กลุ่มอ้างอิงพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเพื่อนำไปใช้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดลำปางที่สอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดลำปางนอกจากนี้ยังสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ประกอบการและทีมผู้บริหาร ไปใช้ประกอบการพิจารณาและปรับปรุงการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลประโยชน์อันสูงสุดที่จะเกิดกับองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรบริหารส่วนอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. ควรทำการศึกษาในประเด็นเดียวกันนี้จำแนกตามประเภทกลุ่มธุรกิจ เช่น กลุ่มธนาคาร กลุ่มอุตสาหกรรม กลุ่มโลจิสติกส์ กลุ่มบริการ เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาเปรียบเทียบ
3. ควรเพิ่มการวิเคราะห์ SWOT เพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส หรืออุปสรรค ในการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาเปรียบเทียบ

บรรณานุกรม

- ชลิตพันธ์ บุญมีสุวรรณ. (2563). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: แนวทางสู่ความสำเร็จ. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 12(1), 197-207.
- ณัฐพรรณ ชาลัญญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ครุณี ชมศรี, พรชัย จุลเมตต์ และนรินทร์ กระจายกลาง. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้, 5(1), 258-280.
- นิรมล กุลพญา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อภิสิทธิ์ คุ้มวรปัญญา และคำรณ โชนนะโชติ. (2562). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 6(1), 300-333.

Aon Hewitt. (2015). Aon Hewitt's Model of Employee Engagement, from

<https://www.aonhewitt.co.nz/getattachment/77046028-9992-4d7868a32fbf622fec6/file.aspx?disposition=inline>

Bruce Buchanan II. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations.

from <https://www.jstor.org/stable/2391809>

Herzberg, F., Bernard, M., & Snyderman, B. (1959). The motivation to work. New York: John Willey & Sons.

Hewitt Associates. (2004). Research Brief: employee engagement higher at double digit growth companies. Retrieved

from: www.hewitt.com

Riggio, R. E. (2002). Introduction to industrial/Organizational psychology (4th ed.). NJ: Prentice-hall.

The Gallup Organization. (2003). Understanding employee engagement. Retrieved from:

https://www.gallup.com/topic/all_gbj_headlines.aspx

Vance, R. J. (2006). Employee engagement and commitment. SHRM foundation, 1-53.