

ความผูกพันต่อองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Organization Engagement and job advancement Affecting Employees working
Efficiency for Rajamangala University of Technology Thanyaburi

นางสาวชัชฎาพร เพ็งเจริญ

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss Chadchadaporn Pangjalanr

E-mail: chadchada.1993@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953 ตัวอย่างจำนวน 200 คน เลือกจากการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า จำนวนตอบแบบสอบถามมีทั้งหมด 200 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 78.5 และเป็นเพศชาย 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 โดยมีอายุระหว่างมากกว่า 35 ปี – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.5 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.0 และเมื่อสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 57.5 ประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มากกว่า 5 ปี – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.0 ตำแหน่งปัจจุบันเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 54.5 สังกัด/หน่วยงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 77.0 นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนและค่าตอบแทนปัจจุบันระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.0 ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายเหตุผล (รายประเภท) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมมีเห็นด้วยค่อนข้างมากที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อพิจารณากิจกรรมแต่ละข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยค่อนข้างมากเกือบทุกข้อ ยกเว้น องค์กรมีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง และผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

เป็นรายเหตุผล (รายประเภท) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

นอกจากนี้พบว่าตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่าของแต่ละตัวแปร พบว่ามีค่าต่ำกว่า 0.05 ในขณะเดียวกันยังพบว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร แตกต่าง กล่าวคือ ตัวแปรอิทธิพลด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร , ความก้าวหน้าในการทำงาน , ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The purposes of this study aimed to (1) survey and summarize opinions of personnel of Rajamangala University of Technology Thanyaburi to the relationship with the organization work progress and the performance of personnel Rajamangala University of Technology Thanyaburi (2) analyze and summarize the influence of organizational engagement and work progress that affect the performance of personnel Rajamangala University of Technology Thanyaburi, the administered questionnaire with the reliability value of 0.953 and approved content validity by the experts were employed for data collection. The 200 samples were randomly selected by using the convenient sampling method. Both descriptive and inferential statistics were applied including percentage calculation, frequency, mean, standard deviation, as well as, multiple regression analysis

The results of the study found that The total number of survey respondents was 200 people, most of them were female, 157 people accounted for 78.5% and 43 people accounted for 21.5 percent, with the age between over 35 – 40 years old, representing 22.5% with a degree. bachelor accounted for 74.0% and when asked about working status It was found that most of the respondents were temporarily employed. accounted for 57.5 percent Work experience in this university for more than 5 years - 10 years, accounting for 41.0% of the current position, General Administration Officer. accounted for 54.5% , affiliates/organizations Faculty of Engineering accounted for 77.0% . In addition, it was concluded that Respondents had the most current salary and compensation between 10,001 – 15,000 baht, or 49.0%. Respondents agreed about their commitment to the organization. at a relatively large level when considering the commitment to the organization For each reason (by category), it was found that the respondents agreed about their commitment to the organization. at the highest level Overall, there is quite a lot of agreement about the progress of work. when considering each activity It was found that most of the respondents agreed with most of the points, except the organization was promoted appropriately. moderate And respondents agreed about the performance of personnel. Rajamangala University of Technology Thanyaburi at the most level. when considering the performance of personnel

For each reason (by category), it was found that the respondents agreed about the personnel's performance. at the highest level.

In addition, it was found that the two influence variables combined had an effect on the performance of personnel. where the two influence variables are independent of each other. Statistically at the 0.05 level, considering the value of each variable, it was found that the value was lower than 0.05. At the same time, it was also found that each influence variable affects the performance of the personnel differently, that is, the organizational commitment variable. Affects the performance of personnel the most with a statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Organization Engagement , job advancement Affecting , Employees working

สถานการณ์ ที่มา และปัญหาของการวิจัย

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานและผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทักษะ ความรู้สึกรู้สีกู้ทันต่อองค์กร เมื่อเกิดความพึงพอใจจึงทำให้เกิดความต้องการปฏิบัติงาน เต็มใจอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ ความคิด เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร หากไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็อาจจะเป็นเหตุที่ทำให้ปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานและเป็นผลเสียต่อองค์กร ทำให้เกิดความเสียหาย นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงภาวะผู้นำขององค์กรนั้นๆ

ความผูกพันกับองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการอธิบายพฤติกรรม หรือ ผลของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งใน กรณีที่มีปัญหาเรื่องความไม่เสมอภาคในองค์กร และการไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ซึ่งเป็นสาระสำคัญของกลุ่มทฤษฎีความคาดหวัง และความเสมอภาคที่เชื่อมโยงกับความผูกพันกับองค์กร สคูลล์ (Scholl, 1991) โดยอธิบายว่า การที่บุคคลรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเสมอภาคและทุกสิ่งไม่เป็นไปตามความคาดหวังยังคง ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรเป็นเพราะความผูกพันกับองค์กร ในขณะที่ (กฤติกา วงษ์นคร, 2546) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวพยากรณ์ถึงอัตราการลาออกและการขาดงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แล้วแนวทางในการสร้างความผูกพันนั้นมีหลายประการด้วยกัน ได้แก่ ควรมีการจูงใจพนักงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สวัสดิการและความปลอดภัยต่าง ๆ การให้ความสำคัญกับงานที่ทำ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การตอบสนองความต้องการเบื้องต้นให้แก่พนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องปรับเงินเดือน ตำแหน่งงาน การส่งเสริมการฝึกอบรมต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงาน ทุ่มเท แรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสนองนโยบายต่างๆ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับภายในองค์กร เพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีมีความสามารถและเต็มที่ จะอยู่กับองค์กรต่อไป

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนกับความผูกพันต่อองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงาน ที่จะนำไปสู่ผลสรุปของการศึกษาที่ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอปัญหา ของการวิจัยของการศึกษาดังต่อไปนี้

1. กลุ่มบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน และ ประสิทธิภาพการทำงาน

2. ปัจจัยด้านศักยภาพเชิงกลยุทธ์จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีโดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่องเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มี มุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่ม รายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้นนำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ คือ นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้นนำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปร

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากบทความทางวิชาการ เอกสาร รวมถึงงานวิจัยจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำข้อมูลมาเป็นองค์ประกอบสำหรับการวิจัย โดยจะมีหัวข้อที่มีความสัมพันธ์ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้โดยแบ่งเป็น

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

(Allen and Meyer ,1990) อ้างถึงใน (วรารักษ์ ลิเลศพันธ์, 2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ของสมาชิกในองค์กร โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวถึง การรับรู้ของพนักงานด้านจิตใจที่ผูกพันต่อองค์กร 2. ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง กล่าวถึงการรับรู้ของพนักงานด้านค่าตอบแทน กับการลาออกจากองค์กร 3. ความผูกพันตั้งใจที่จะอยู่ต่อกล่าวถึงการรับรู้ของพนักงานด้านระเบียบข้อบังคับขององค์กร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน

(นฤมล นิราทร, 2534) อ้างถึงใน(สิริวัชร รักรธรรม, 2553) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในอาชีพงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้ง ทางด้านจิตวิทยา หรือผลกระทบต่อที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการทำงานการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองมีค่า ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพที่เริ่มต้นด้วย การวางแผนอาชีพงาน ก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

(ณัฐวัตร เป็งวันปลูก ,2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่าตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ สูงสุด ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร 4) ปัจจัยด้าน ความเป็นอยู่ส่วนตัว

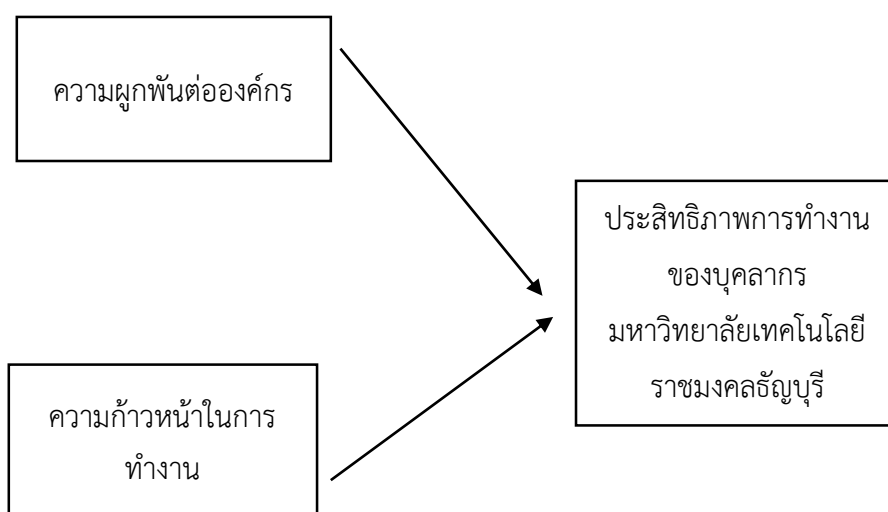
ข้อสรุปจากการทบทวนข้างต้นนำไปสู่การตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับอิทธิพลในลักษณะของการส่งผลกระทบระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 : ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน

กรอบแนวความคิด

ภาพตัวแปรและเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร



ภาพที่ 2.2 : เส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

คำอธิบาย

ภาพข้างต้นเป็นภาพที่แสดงให้เห็นถึงเส้นทางของความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลกระทบหว่างนโยบายการกระตุ้นการท่องเที่ยว และพฤติกรรมติดตามข่าวสารทางออนไลน์ ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา - 19 ซึ่งในที่นี่อธิบายได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยที่ Buchanan (1974 อ้างถึงใน นภาพิณ โหมาศวิน, 2533) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอด และควมมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กร คือให้องค์กรอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะ

1) เป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร

2) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

2. ความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยที่ (Career Path) (อาภรณ์ ภูวิชัยพันธุ์, 2550) ได้อธิบายว่า ความก้าวหน้าในอาชีพนั้นถือเป็นเครื่องมือหนึ่งซึ่งช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน พนักงานจะมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับความเอาใจใส่ เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็น การตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานตามทฤษฎีแรงจูงใจ อีกทั้งส่งเสริมให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรดีขึ้น เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน แสดงให้เห็นถึงความเจริญเติบโตในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร การพัฒนาพนักงานจึงควรทำควบคู่ ไปกับการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นส่วนที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี และใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนมีทำงานอย่างเต็มที่

ประชากร

ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเอง หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนใจใฝ่รู้ เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าว ส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

1.1 เป็นบุคลากรในหน่วยงาน สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2 เป็นบุคลากรสายสนับสนุน

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 1,134 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2565)

ตัวอย่าง

ตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาเนื่องจากขนาดของประชากรที่มีขนาดใหญ่ และผู้วิจัยจะใช้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงกับประชากรของการศึกษา ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวอย่างที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. ทบทวนคุณสมบัติของประชากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้น

2. ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ประกอบด้วย บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3. การเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์ โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป โดยการแจกแบบสอบถามทางออนไลน์โดยใช้แอปพลิเคชันสำเร็จรูป และได้รับความร่วมมือในการตอบกลับจำนวน 200 ชุด

4. จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณจากสูตร Yamane (1967) ที่แสดงไว้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ในที่นี้ n = จำนวนหรือขนาดตัวอย่าง

Z = ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 93 เท่ากับ 1.89

e = ค่าความคาดเคลื่อนของจำนวนหรือขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.07

แทนค่าสูตรจะได้จำนวนหรือขนาดตัวอย่างเท่ากับ 172.87

ผู้วิจัยจะใช้จำนวน 200 ตัวอย่างเนื่องจากต้องการสำรองความผิดพลาดที่อาจเกิดจากความผิดพลาดจากการตอบคำถามของผู้ตอบแบบสอบถามที่ผิดพลาดหรือตอบไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

เครื่องมือในการศึกษา

1. ที่มาของเครื่องมือ ในที่นี้หมายถึง คำถามที่อยู่ในแบบสอบถามที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ศึกษาทุกตัว และทุกประเภทรูป ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. องค์ประกอบของเครื่องมือ แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์และความคิดเห็นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ความก้าวหน้าในการทำงาน” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเรื่อง “ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 11 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคำถามของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งการตรวจสอบเป็น 2 ประเภท กล่าวคือ

1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญต่อประเด็นคำถามที่จะใช้วัดความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้ง

นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความคิดเห็น หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อเสนอแนะต่างๆ และนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับข้อคำถามที่มีการท้วงติงและแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การที่ผู้วิจัยต้องการดำเนินการในเรื่องนี้ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าแบบสอบถามที่แจกไปนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกคนเข้าใจเนื้อหาของคำถามตรงกัน และสามารถตอบคำถามได้ (อ้างอิงระบุชื่อและปี) การดำเนินการในเรื่องนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดลองโดยนำแบบสอบถามจำนวน 30-40 ชุด ไปทดลองกับกลุ่มทดลองจำนวน 30-40 คน ซึ่งกลุ่มทดลองจะต้องมีคุณสมบัติของประชากรอย่างครบถ้วน เมื่อได้รับคำตอบแล้วจะนำคำตอบไปคำนวณค่าโดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้ (ศิริพงศ์ พงษ์พันธ์ุ, 2553) ค่าสรุปลักษณะสัมประสิทธิ์อัลฟาของตัวแปรแต่ละตัวเป็นดังนี้

ชื่อตัวแปรต้นและตัวแปรตาม	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบชอัลฟา
1. ความผูกพันต่อองค์กร	0.926
2. ความก้าวหน้าในการทำงาน	0.927
3. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	0.935
ค่ารวม	0.953

ในการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรแต่ละตัวรวมทั้งค่ารวม พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.953 และอยู่ในช่วง 0.7-1.00 แสดงว่าผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

ประเภทของสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติสำหรับการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ คือ

- สถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยได้นำมาใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในเรื่องต่อไปนี้ คือ
 - 1.1 ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายถึงคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นทั่วไป ซึ่งใช้มาตรวัดนามบัญญัติ และมาตรวัดจัดอันดับ อันดับ (จिरาพร ขำฉัตร, 2557)
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เพื่อวิเคราะห์และอธิบายความคิดเห็นของตัวอย่างในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งใช้มาตรวัดอันดับ (จिरาพร ขำฉัตร, 2557)
- สถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (จिरาพร ขำฉัตร, 2557)

การแปลผลทางสถิติ

ผู้วิจัยได้มีการกำหนดช่วงชั้น ซึ่งสะดวกต่อการแปลผล โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการคำนวณความห่างของแต่ละช่วงคะแนนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{ช่วงห่างระหว่างช่วงคะแนน} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{ระดับชั้น}}$$

ในที่นี้ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ

$$5 = \text{ระดับค่าคะแนนสูงสุด}$$

$$1 = \text{ระดับค่าคะแนนต่ำสุด}$$

$$\text{ดังนั้นการแทนค่าสูตรจะได้} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

2. ทำการกำหนดช่วงชั้นสำหรับกาแปลผลค่าคะแนนที่ตกอยู่ในช่วงชั้นต่างๆ ดังนี้
คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.00 – 1.80 แปลผลว่า น้อยที่สุด / ต่ำที่สุด
คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 1.81 – 2.61 แปลผลว่า ค่อนข้างน้อย / ค่อนข้างต่ำ
คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 2.62 – 3.42 แปลผลว่า ปานกลาง / ปานกลาง
คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 3.43 – 4.23 แปลผลว่า ค่อนข้างมาก / ค่อนข้างมาก
คะแนนที่มีค่าอยู่ในช่วง 4.24 – 5.00 แปลผลว่า มากที่สุด / สูงที่สุด

สรุปผลการศึกษา

1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ตำแหน่งปัจจุบัน สังกัด/หน่วยงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทนปัจจุบัน สรุปได้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ มีอายุระหว่าง มากกว่า 35 ปี – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี และเมื่อสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพการทำงานลูกจ้างชั่วคราว ประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ มากกว่า 5 ปี – 10 ปี ตำแหน่งปัจจุบันเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สังกัด/หน่วยงาน คณะวิศวกรรมศาสตร์ นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนและค่าตอบแทนปัจจุบันระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มากที่สุด

2. สรุปผลข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นทั่วไป

สำหรับผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นทั่วไปอันได้แก่ ตำแหน่งปัจจุบัน และสังกัด/หน่วยงาน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และส่วนอยู่ในหน่วยงาน/สังกัด คณะวิศวกรรมศาสตร์

3. สรุปผลข้อมูลตามวัตถุประสงค์

ผลการศึกษาที่สรุปตามวัตถุประสงค์ ได้แก่

3.1 ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร เป็นรายเหตุผล (รายประเภท) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกได้แก่ อยากเห็นองค์กรมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง คำนึงถึงความอยู่รอดขององค์กรเป็นหลัก และ ต้องการตอบแทนองค์กรด้วยการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ตามลำดับ ในขณะที่ส่วนใหญ่มองมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในระดับค่อนข้างมาก มีความมุ่งมั่นอย่างมากที่จะใช้ความรู้ความสามารถ (งานที่ท่านรับผิดชอบมีคุณค่ากับตัวท่านมาก และรู้สึกยินดีที่ได้รับคัดเลือกเข้าทำงานกับองค์กรนี้

ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีต่อความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม โดยภาพรวมมีเห็นด้วยค่อนข้างมาก ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน เมื่อพิจารณากิจกรรมแต่ละข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยค่อนข้างมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นองค์กรมีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นค่อนข้างมาก 3 ลำดับแรก คือ องค์กรของท่านสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงาน องค์กรของท่านเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และองค์กรของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้เรียนรู้งานใหม่ เพื่อการทำงานในระดับที่สูงกว่าเดิม มีความคิดเห็นเท่ากัน

ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เป็นรายเหตุผล (รายประเภท) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกได้แก่ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เห็นด้วยกับการระดมความคิดจากเพื่อนร่วมงานทุกคนเพื่อแก้ปัญหาการทำงานได้อย่างรวดเร็ว และสามารถนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้กับการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ตามลำดับ ในขณะที่บางส่วนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในระดับค่อนข้างมาก สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานใหม่ๆที่ทำทายความรู้ความสามารถของท่าน และสามารถพัฒนาตัวท่าน เพื่อทำงานให้ได้ปริมาณมากขึ้นและรวดเร็วขึ้น

3.2 ผลสรุปการศึกษาการวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากการศึกษาพบว่าอิทธิพลในลักษณะของการส่งผลกระทบจากความผูกพันต่อองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวยังเป็นการสอดคล้องกับสมมุติฐานที่เสนอไว้อีกด้วย

ตารางทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
ความผูกพันต่อองค์กร	.268	.422	6.550	.000*
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.151	.269	3.927	.000*

ผลการศึกษาอธิบายได้ว่า โดยภาพรวมตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 18 ($R^2 = 0.18$) อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรอิทธิพลทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ($F=, P \leq 0.05$) ทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่ามีความต่ำกว่า 0.05 ในขณะเดียวกันยังพบว่าตัวแปรอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร แตกต่าง กล่าวคือ ตัวแปรอิทธิพลด้านความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มากที่สุด ($\beta=0.422$) ตามด้วยตัวแปรอิทธิพลความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta=0.269$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลในเรื่องนี้เป็นการอภิปรายผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยอภิปรายเป็นลำดับต่อไปนี้

2.1 ผลการศึกษาที่พบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความผูกพันต่อองค์กร มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Shelton (1971 อ้างใน ศรีสุนัน 2559) ที่อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นทัศนคติ หรือ ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรโดยประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคล นั้นกับองค์กรและเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kraimer (Seibert, Crant & Kraimer, 1999) อธิบายว่าความสำเร็จ ในอาชีพเป็นผลลัพธ์ทางบวก ด้านจิตใจ หรือผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรือการบรรลุ เป้าหมาย ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน หมายถึงความก้าวหน้าในการทำงานและผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่ บุคคลได้รับจากการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกทางด้านจิตใจ ความสอดคล้องดังกล่าวสามารถอธิบายได้ในการศึกษาคั้งนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยได้มีการเสนอแนะถึงการนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในทางปฏิบัติได้จริง ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอันประกอบด้วย

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถนำข้อเสนอแนะดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในด้านต่อไปนี้ คือ

1.1 ส่งเสริมให้พนักงานมีความพึงพอใจเมื่อพนักงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงทำให้เกิดความต้องการปฏิบัติงาน เต็มใจอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ ความคิด เพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรผู้บริหารควรแสดงออกแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้ทุกคนมีความต้องการจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้เรียนรู้งานใหม่ เพื่อการทำงานในระดับที่สูงกว่าเดิมและสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3 ส่งเสริมการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- 1.4 นำไปใช้ในเรื่องเกี่ยวกับพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
2. นักวิชาการทั่วไปจะได้รับองค์ความรู้เพิ่มเติมและเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อไป
3. บุคคลทั่วไปจะได้รับรู้ถึงข้อมูลมากขึ้นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
4. องค์กรและหน่วยงานภาครัฐที่เป็นผู้กำหนดหรือวางแผนนโยบายด้านยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยนวัตกรรม ที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ ซึ่งจะช่วยวิเคราะห์สถานการณ์หรือบริบททั้งภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

ผู้วิจัยได้เสนอแนะประเด็นที่ควรจะมีการนำไปศึกษาต่อไปในโอกาสต่อไป ดังนี้คือ

1. ประเด็นที่พบว่าไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวคือ ผลการศึกษาพบว่าผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ เพื่อขยายผลการศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขวางขึ้น ซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวมของประชากรที่มีความคิดเห็นและการตัดสินใจต่อเรื่องดังกล่าว ให้ชัดเจนมากขึ้น ว่าประชากรกลุ่มใหญ่ มีความคิดเห็นต่ออิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างไร

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วยเพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

- 2.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

- 2.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษาบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยก่อนหน้านี้

- 4.3 ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่นๆ ที่ทำให้ผลการศึกษาที่มีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ณัชชา ม่วงพุ่ม (2559) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวในหน่วยงานกรมมหาดชน

พีระศิลป์ รัตน์ศิริภูกร (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่

ภัทราพรรณ แซ่ตั้ง (2560) ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

นภัสสรภัทร พิศรสิริกาญจน์(2561)ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดราชบุรี

ศุภจักร โรจนวีระเดช (2555) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม

มณีรัตน์ ศรีคุ้ม (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ณัฐดนัย ปัญจางคกุล (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัย การุณย์ ประทุม (2560) ภาวะผู้นำตนเองและความมีจิตสำนึกของกลุ่ม: การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนกและการเชื่อมโยง ไปยังประสิทธิผลกลุ่มงาน

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่าน ธรรมนูญ หอมจันทร์ (2562) ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน แรงบันดาลใจส่วนบุคคล และความทุ่มเทให้องค์กรในการมีส่วนร่วม ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่

จุฑามาศ สุดจิต (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากร ของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำนักงานใหญ่

พีรญา ชื่นวงศ์ (2560) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งใน จังหวัดเชียงราย

ปกรณ วิมลสกุล (2559) การศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเมืองพัทยา 11 (มัธยมสาธิตพัทยา) สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

อัมพร คำตานิล(2550)ขวัญและกำลังใจของบุคลากรราชทัณฑ์ที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ : กรณีศึกษาเรือนจำกลางเชียงราย จังหวัดเชียงราย