

ความผูกพันและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง

Commitment and Participation Affecting The Effectiveness of Personnel
Performance at Kanchanaburi Highway Construction Center Department of
Highway.

ดาวลักษณ์ บรรยง¹ สรรค์ชัย กิตยานันท์² รัตติมา บำรุงเขต³ และมัทนียา พิทักษ์ชูโชค⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากร ศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากร ศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากร และศึกษาความผูกพันและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและรับเงินเดือนงบประมาณจากหมวดเงินเดือนและสวัสดิการของศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง จำนวน 190 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ในการเก็บตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการคงอยู่อยู่ในระดับมาก

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 71000

Master of Business Administration Program students, Faculty of Management, Kanchanaburi Rajabhat University 71000

² อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 71000
Lecturer in Master of Business Administration Program Management Faculty of Management Kanchanaburi Rajabhat University 71000

³⁻⁴ อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี 71000
Lecturer in Business Administration Program Management Faculty of Management Kanchanaburi Rajabhat University 71000

Corresponding Author : dawluk-bowe@hotmail.com

2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และด้านผลประโยชน์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประเมินผล และด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง

3. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ด้านการบูรณาการ และด้านการบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการปรับตัวอยู่ในระดับมาก

4. ความผูกพันและการมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 17.40 เขียนเป็นสมการ การวิเคราะห์ถดถอยพหุได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร} = 3.82^{**} + 0.14 \text{ ความผูกพัน}^* + 0.26 \text{ การมีส่วนร่วม}^{**}$$

คำสำคัญ : ความผูกพัน การมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were to study commitment of personnel performance to study participation of personnel performance to study effectiveness of personnel performance and to study commitment and participation affecting to effectiveness of personnel performance at Kanchanaburi highway construction center department of highway.

The population in the research includes personnel filled, personnel receiving salary and personnel receiving included welfare included 190 and simple random sampling for personnel performance at Kanchanaburi highway construction center department of highway. A constructed 5-level rating scale index of Item objective congruence was used as tool to collect data. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and multiple regressions.

The research findings revealed that:

1. Commitment of personnel performance at Kanchanaburi highway construction center department of highway sort by mean have a most level of normative commitment, most level of affective commitment and very level of continuance commitment.

2. Participation of personnel performance at Kanchanaburi highway construction center department of highway sort by mean have a very level of participation in implementation, very level

of participation in benefits, moderate level of participation in evaluation, and moderate level of participation in decision making.

3. Effectiveness of personnel performance at Kanchanaburi highway construction center department of highway sort by mean have a most level of effectiveness in Latency, most level of effectiveness in Integration, most level of effectiveness in Integration and very level of effectiveness in goal attainment.

4. Commitment and Participation affecting the Effectiveness of personnel performance at Kanchanaburi Highway Construction center Department of highway, of 17.40 %, at written in the multiple regression analysis equation:

$$\text{Effectiveness of personnel performance} = 3.82^{**} + 0.14 \text{ Commitment}^* + 0.26 \text{ Participation}^{**}$$

Keywords: Commitment, Participation, Effectiveness.

Article history: Received 19 November 2019

Revised 12 December 2019

Accepted 15 December 2019

SIMILARITY INDEX= 1.05 %

1. บทนำ

จากกระแสของสังคมโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนทางการบริหารงาน ทั้งในภาครัฐและเอกชน เกิดขึ้นอย่างมากมายทุกระบบ ได้แก่ การปรับลดขนาดขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีขนาดกะทัดรัด เหมาะสมกับภารกิจและการปฏิบัติงาน การแข่งขันในยุคแห่งการอยู่รอดขององค์กรต่าง ๆ ในระบบทุนนิยมได้ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรต้องเร่งการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพควบคู่กันไปเพื่อให้สามารถแข่งขันและอยู่รอดได้ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน (จรัญ ไทยศรี 2551) ทุกองค์กรจะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ เป็นปัจจัยในการดำเนินงาน จากปัจจัยที่กล่าวมาแล้วนั้นนับได้ว่า “คน” เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับองค์กรเพราะคนคือผู้ที่นำเอาทรัพยากรอื่น ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องจักร มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และสามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ (นันทิ เอี่ยมอ่อน 2550) ดังนั้นในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคลากรต้องมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรหากบุคลากรมีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นซึ่งปัจจัยที่

ส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง คือ การมีความยืดหยุ่นและผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอันดับแรกของทุกองค์กรโดยเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบความสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน (อนิวัช แก้วจำนง 2554) และยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ก็ยังคงไว้ซึ่งหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้หลัก “คน คือ ศูนย์กลางการพัฒนา” โดยใช้หลักเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน (มนุษย์) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (มหาวิทยาลัยมหิดล 2559)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องวางแผนการสรรหาให้ผู้สมัครที่มีศักยภาพมาสมัครงานและกระบวนการคัดเลือกซึ่งในปัจจุบันองค์กรทุกแห่งให้ความสำคัญมากกว่ากระบวนการสรรหา เพราะองค์กรต้องคัดเลือกคนมาเรียนรู้งาน ปฏิบัติงานให้ได้ผลและไม่สร้างปัญหาให้กับองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ ตูลา มหาพสุธานนท์ (2554) ที่เสนอว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารต้องเอาใจในเรื่องของการสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพนักงาน เพื่อให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดเฉพาะเรื่องของการสรรหาและการคัดเลือกให้ได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่สิ่งที่จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ควบคู่กัน คือ เรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรดังที่ Poter ,Crampon and Smith (1976) ที่เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร และแสดงในรูปของ ความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552) ผลการศึกษาของจ็อบส์ ดีบี (JobsDB.com, 2558) ได้ทำการสำรวจดัชนีความสุขของพนักงานประจำปี 2558 ผลสำรวจพบว่า ความสุขกับงานที่ทำในปัจจุบันจำนวนหนึ่งที่ไม่ค่อยมีกับงานที่ทำในปัจจุบัน เป็นเหตุให้คนทำงานคิดจะลาออก จากผลสำรวจมีเหตุผล คือ โอกาสในการเติบโตในองค์กรน้อย ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่ราบรื่น ได้รับการปรับเงินเดือนไม่เพียงพอ ระบบการทำงานไม่เอื้อให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด

จากความสำคัญของการมีความผูกพันและการมีส่วนร่วมในการทำงาน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความผูกพันและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เพราะผลการวิจัยจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหารของหน่วยงาน ต่าง ๆ การมีส่วนร่วมและความผูกพันที่สูงของบุคลากรมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้ทราบถึงปัจจัยในการออกจากงานของบุคลากรในสังกัด การย้ายงานและการขาดงานลดลงตลอดจนหาแนวทางปรับปรุงรูปแบบการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศูนย์สร้างทาง

กาญจนบุรีหรือหน่วยงานอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสร้างเสริมความจงรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าขององค์กรให้ยาวนานที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง
2. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง
4. เพื่อศึกษาความผูกพันและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งแบ่งสาระของการทบทวนวรรณกรรม ได้ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

ความผูกพันต่อองค์กร (organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศร่างกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดี ต่อองค์กรเพื่อให้สมาชิกในองค์กรอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร มีนักวิชาการด้านการบริหารหลายท่านให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมนุษย์ในองค์กร (Allen and Meyer 1991)

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

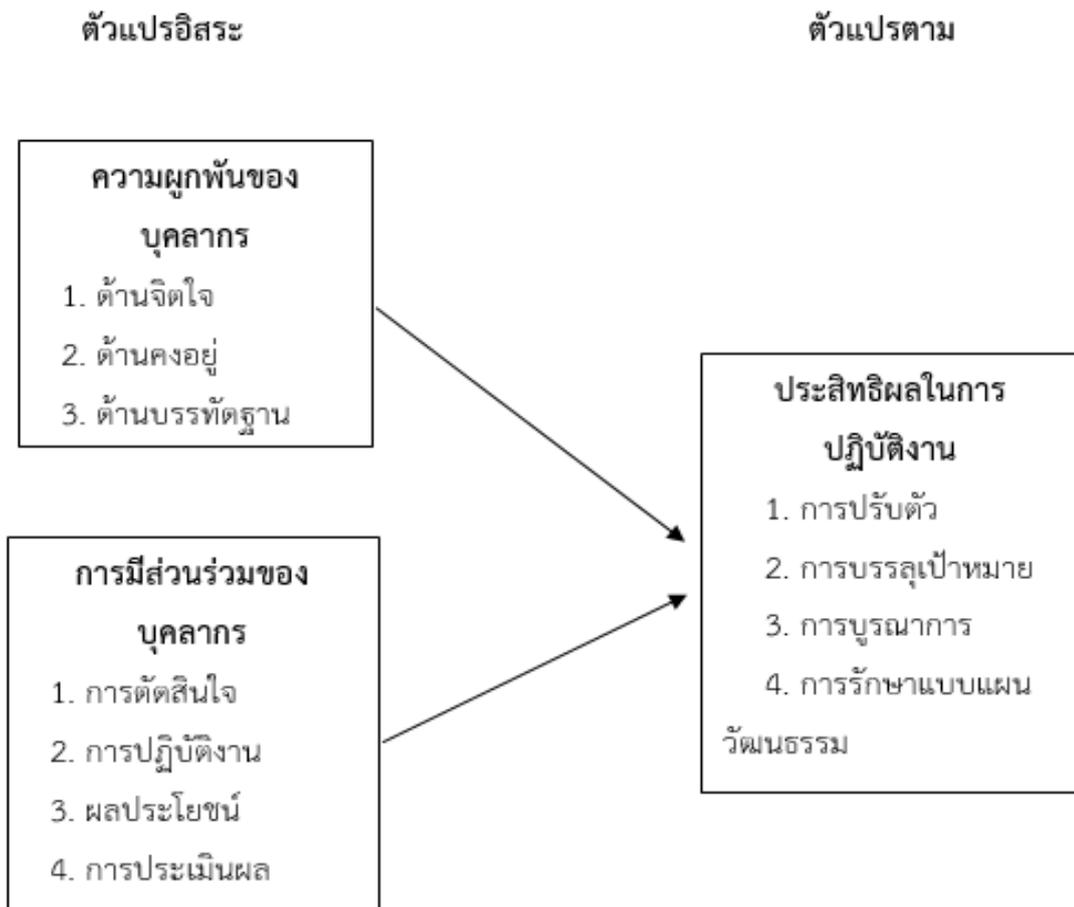
ยูพาพร รูปงาม (2545) ได้สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมมี 5 ทฤษฎี อันประกอบไปด้วย (1) ทฤษฎีการเกลี้ยกล่อมมวลชน (mass persuasion) (2) ทฤษฎีการระดมสร้างขวัญของคนในชาติ (national morale) (3) ทฤษฎีสร้างความรู้รักสามัคคีนิยม (nationalism) (4) ทฤษฎีการสร้างผู้นำ (leadership) และ (5) ทฤษฎีการใช้วิธีและระบบทางการบริหาร (administration and method) ในขณะที่ Cohen and Uphoff (1981) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกของชุมชนต้องเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและทำอย่างไร 2) การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ 3) การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

การศึกษาถึงการวัดประสิทธิผลนั้นรูปแบบการวัดประสิทธิผลที่มีความหลากหลาย ทั้งนี้ Hoy and Miskel (1991 : 381) เสนอการบูรณาการระหว่างรูปแบบยึดเป้าหมาย รูปแบบเชิงระบบ และรูปแบบกลยุทธ์ตัวแปรแสดงประสิทธิผลขององค์การมี 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การผสมผสาน และการรักษาแบบแผน วัฒนธรรม ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน จะพิจารณาทั้งมิติเวลาและกลุ่มที่เกี่ยวข้องด้านมิติเวลา โดยแบ่งตัวแปรเป็นสามระยะคือ ระยะสั้น ได้แก่ การผลิต ประสิทธิภาพ และความพึงพอใจ ตัวแปรระยะกลาง ได้แก่ การปรับตัวและพัฒนา ตัวแปรระยะยาว ได้แก่การอยู่รอด ส่วนกลุ่มผู้เกี่ยวข้องพิจารณาจากค่านิยมและความต้องการของผู้เกี่ยวข้องภายในและภายนอกองค์กร ทั้งระดับบุคคลและกลุ่ม

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบกับการพิจารณาวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและรับเงินเดือนงบประมาณจากหมวดเงินเดือน ตลอดจนได้รับสวัสดิการของศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวงประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 360 คน ใช้สูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษารายละเอียดของหัวเรื่อง ปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย และศึกษารายละเอียดต่าง ๆ จากทฤษฎีการมีส่วนร่วม ความผูกพัน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) มาตรฐานประเมินค่าจัดอันดับ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likerts five fating scale) และแบบสอบถามปลายปิด (close-end) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวลผล เพื่อกำหนดโครงสร้าง ขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถาม โดยตั้งคำถามตามกรอบแนวความคิด เพื่อให้ได้คำตอบที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลอง ใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่แขนงทางหลวงนครปฐม กรมทางหลวง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ระดับ 0.89

5. นำข้อมูลที่ได้จากคำแนะนำ มาแก้ไข ปรับปรุง

6. จัดทำหนังสือขออนุญาตผู้บังคับบัญชาของศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง เพื่อติดต่อประสานงาน เพื่อแจกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 190 ชุด

7. นำข้อมูลตามแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรีกรมทางหลวงผู้วิจัยวิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อนำเสนอข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม และนำเสนอในรูปของตาราง

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กร ระดับการมีส่วนร่วมและระดับประสิทธิผลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวงผู้วิจัยวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.วิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวงโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณ (multiple regression)

4. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง ผู้วิจัยสรุปผล ดังนี้

1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 75.30 อายุ 41–50 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 77.40 มีสถานภาพสมรส จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 95.30 มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 57.90 มีรายได้ต่อเดือน 20,001–25,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 และมีอายุงาน 11–15 ปี จำนวน คน 66 คิดเป็นร้อยละ 34.70

2. ความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.77 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมา ได้แก่ ด้านจิตใจ และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านคงอยู่ ตามลำดับ

3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงาน และด้านผลประโยชน์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการประเมินผล และด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.71 และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบูรณาการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการรักษาแบบแผนวัฒนธรรม และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการปรับตัว ตามลำดับ

5. ผลการศึกษาความผูกพันและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง สามารถนำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ความผูกพันและการมีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง

ตัวแปรทำนาย	B	Std.Error	Beta	t	Sig
(Constant)	3.82	0.34	-	11.18**	0.00
1. ความผูกพัน	0.14	0.07	0.14	1.98*	0.05
2. การมีส่วนร่วม	0.26	0.01	0.32	6.29**	0.00

$R = 0.418$, $R^2 = 0.174$, Adjusted R Square = .174, $F = 19.758$, $N = 190$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันและการมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) เท่ากับ 0.17 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 17.40 โดยสามารถเขียนเป็นสมการ การวิเคราะห์ถดถอยพหุได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร} = 3.82 + 0.14 \text{ ความผูกพัน} + 0.26 \text{ การมีส่วนร่วม}^{**}$$

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปและอภิปรายผล

1. ความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี ด้านจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ภาคภูมิใจที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ สอดคล้องกับการวิจัยของ กัญญวีร์สุ ชัยพีรวัส (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพัน ต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่นผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2. ความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี ด้านคงอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานขององค์กรนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุ หรือเลิกจ้างงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ เกตุณภัส เมธิกุลวัฒน์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์กรกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรมจังหวัดนครราชสีมาผลการศึกษาพบว่าความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี ด้านบรรทัดฐานในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นค่านิยมที่สำคัญจะไม่ละทิ้งหน้าที่แม้ว่าจะมีผลกระทบต่องานส่วนตัว สอดคล้องกับการวิจัยของ ภาวิณี แก้วเมือง (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สภาพองค์กรความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมค่อนข้างสูง โดยความคิดเห็นด้านลักษณะงานสูงกว่าด้านสภาพแวดล้อม เรียงตามลำดับดังนี้ ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์กรความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานความต้องการความเป็นสมาชิกขององค์กร

4. การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี ด้านการตัดสินใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีส่วนร่วมการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์มีส่วนร่วมการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร มีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่างๆ ในการดำเนินงานขององค์กรมีส่วนร่วมการแนะนำหรือให้คำปรึกษา เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการดำเนินงานขององค์กรมีส่วนร่วมการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กรมีส่วนร่วมการ

ตัดสินใจเลือกโครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและมีส่วนร่วมตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชา แก้วเกรียงไกร และคณะ (2558) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน ด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จะนำมาพัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมาย

5.การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี ด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีส่วนร่วมในการจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรได้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรได้ดำเนินงานตามแผนงานที่องค์กรวางไว้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวนีย์ เตือนเด่นและคณะ (2558) ทำการศึกษา เรื่องการมีส่วนร่วมของบุคลากร กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการดำเนินงาน/กิจกรรมต่างๆ มีส่วนร่วมมาก

6.การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี ด้านผลประโยชน์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ได้ผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชา แก้วเกรียงไกรและคณะ (2558) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน ด้านผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

7.การมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี ด้านการประเมินผล ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ได้ติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน อยู่เสมอมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน และหากพบปัญหาจะนำปัญหานั้นไปปรับปรุงมีส่วนร่วมในการติดตามผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานมีส่วนร่วมในการประเมินผล ให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพการบริหารองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชา แก้วเกรียงไกรและคณะ (2558) ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน ด้านการประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง เช่น พนักงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลให้ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

8. ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง ด้านการปรับตัว ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่พัฒนางานที่ทำอยู่ให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่สามารถปรับตัวได้เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์

ที่คาดไม่ถึงและสามารถทำงานต่อไปจนบรรลุเป้าหมายได้สามารถใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดีและการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับสอดคล้องกับการวิจัยของ จีรภัทร์ สุวรรณพุ่ม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษา การรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้านการปรับตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งพนักงานของการรถไฟสามารถปรับตัวได้กับสถานการณ์ที่คาดไม่ถึงและพัฒนาการทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอถึงแม้มีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองก็ตาม

9. ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง ด้านการบรรลุเป้าหมายในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ สอดคล้องกับการวิจัยของ จีรภัทร์ สุวรรณพุ่ม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษา การรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้านการบรรลุเป้าหมายโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งพนักงานของการรถไฟสามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลลัพธ์ที่ได้เป็นที่พอใจของผู้บริหารและผู้ใช้บริการการรถไฟแห่งประเทศไทย

10. ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง ด้านการบูรณาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในผลงานที่บรรลุเป้าหมายและมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของ จีรภัทร์ สุวรรณพุ่ม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษา การรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้านการบูรณาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งพนักงานของการรถไฟมีความพึงพอใจในผลงานที่บรรลุเป้าหมาย และมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงาน

11. ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง ด้านแบบแผนวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสนใจงานที่รับผิดชอบ สามารถอธิบายงานที่รับผิดชอบแก่บุคคลภายนอกได้เป็นอย่างดี และมีความพึงพอใจในผลประโยชน์ที่ตนเองได้รับ สอดคล้องกับการวิจัยของ จีรภัทร์ สุวรรณพุ่ม (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษา การรถไฟแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้านแบบแผนวัฒนธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งพนักงานของการรถไฟมีความรักในงานที่รับผิดชอบและพึงพอใจกับผลประโยชน์ที่ตนเองได้รับจากการทำงาน

12. ความผูกพันของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง พบว่าด้านจิตใจ ด้านคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวง สอดคล้องกับการวิจัยของ Brewer (2005) ได้ศึกษา

แหล่งที่มาและผลของความผูกพันต่อองค์กร (antecedents and outcomes of organizational commitment) พบว่า การลาออกของพนักงานและความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลของการทำงาน

13. การมีส่วนร่วมของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี กรมทางหลวงพบว่าด้านการประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านผลประโยชน์ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี สอดคล้องกับการวิจัยของ มาร์ตินและฮาเฟอร์ (Martin and Hafer, 1995) ได้ศึกษาเรื่อง การเชื่อมโยงระหว่างการทำงานและการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่าการมีส่วนร่วมในงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ให้พนักงานมีส่วนในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. ควรส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สร้างทางกาญจนบุรี ด้านบรรทัดฐานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ผู้บริหารศูนย์สร้างทางกาญจนบุรีควรสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายของงานกับเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรสร้างความท้าทายในการทำงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา และสร้างอารมณ์ร่วมสร้างแรงจูงใจเชิงบวก

2. ควรส่งเสริมให้บุคลากรในด้านปฏิบัติงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์กร เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นการจับตอบรมภายในหน่วยงานเพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ใกล้ชิดกันมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าจะจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมาก หากมีการเพิ่มการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในส่วนของตัวเองที่นอกเหนือจากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้ครอบคลุมมิติในด้านสังคมให้มากขึ้น อาทิเช่น วัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยเพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ระหว่างพนักงานที่มีผลการทำงานโดดเด่น (High Performers) กับพนักงานทั่วไป เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานแต่ละกลุ่ม

3. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาถึงผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีต่อปัจจัยอื่น เช่น ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การรับรู้คุณภาพการทำงาน เพื่อตรวจสอบหาพฤติกรรมการทำงานกับผลของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานว่าสอดคล้องกันหรือไม่ และสามารถนำผลการศึกษาเพื่อไปพัฒนาองค์กรต่อไป

4. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในเชิงเปรียบเทียบระหว่างธุรกิจหรือองค์กรประเภทเดียวกัน เช่น เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระหว่างรัฐวิสาหกิจ

เอกสารอ้างอิง

- กัญปวีร์สุ ชัยพิรวัส. (2555). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกตุณภัส เมธีกสิวัฒน์. (2550). ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานและองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรมจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต.สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- จรรย์ ไทยศรี. (2551). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของข้าราชการชั้นประทวนของกองทัพเรือในกรมสื่อสารทหารเรือ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรภัทร์ สุวรรณพุ่ม. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานกรณีศึกษาการรถไฟแห่งประเทศไทย.วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- จ็อบส์ ดีพี ดอท คอม (JobDB.com). (2558). เหตุผล 5 อันดับแรกที่คนคิดจะลาออก. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2559 จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles>.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี เอ็น เคแอนส์สกายพรีนติ้ง จำกัด.
- นัทที เอี่ยมอ่อน. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและการรับรู้เกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลย่นฮี. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ : ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.
- ภาวิณี แก้วเมือง.(2552).ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝางจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาอิสระ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2559). สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11. [ออนไลน์] ค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2559 จาก <http://www.sc.mahidol.ac.th/scpn/webscpn/index.php/news/2012-03-15-04-13-32/23-3>.
- ยุพาพร รูปงาม. (2545). การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ. ภาคนิพนธ์ ศิลปะศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุกษา แก้วเกวียงไกร, กัลยาณี ประสมศรี, มณฑา ชาวโพธิ์ และวรวิสรา รูปสวย. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ของกรมชลประทาน**. รายงานการวิจัย ส่วนวิเคราะห์นโยบาย กองแผนงาน กรมชลประทาน.
- เสาวนีย์ เตือนเด่น จุไรรัตน์ พงษ์ไพโรจน์ อารยะยา สายยิ้ม และจิระพงษ์ ชูศรี. (2558). **การมีส่วนร่วมของบุคลากร กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. รายงานการวิจัย สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหงปีการศึกษา 2557.
- อนิวัช แก้วจันทง. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- Brewer, A.M. (2005). Developing commitment between manager and employees. *Journal of Managerial Psychology*. 11(4) : 26-34.
- Cohen, J.M. , and Uphoff, N.T. (1981). **Rural Development Participation: Concept and Measure for Project Design Implementation and Evaluation: Rural Development Committee Center for international Studies**. New York: Cornell University Press.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing**. (5th ed.) New York: Harper & Row.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). **Educational administration, theory, research and practice**. New York McGraw-Hill.
- Martin, L.A.C. and Hafer.(1995). **The Patterns of Empowerment: An Examination of Conditions Affecting Employee-Empowerment Efforts**. University of Knoxville. Knoxville.TN.
- Meyer,J.P. and Allen,N.J.(1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*.1(1).61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Porter,L.W. ,Crampon W.J. and Smith,F.J.(1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior and Human Performance*.15 (1),87-98.[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90030-1](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90030-1)