

**ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**
**The Effects of Organization Engagement on the Staff Members' Job
Success at Mahasarakham Business School, Mahasarakham University**

มนัสนันท์ ช่อประพันธ์^{1*}
Manutsanan Chorprapun^{1*}

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) เพื่อศึกษาผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นบุคลากรของคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 119 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ส่วนตัวแปรตามคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผลการวิจัย พบว่า 1) ทั้งระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากร อยู่ในระดับมากและมีความแปรผันอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ทั้งคณะ โดยมีค่าเฉลี่ยและค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (4.09, 13.20%) และ (4.11, 12.65%) ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.429-0.680 แต่เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม (ตัวแปรตาม) กับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน (ตัวแปรอิสระ) มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านความเต็มใจ หุ่เมเท เสียสละเวลาให้องค์กร (WIL) และด้านการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (MEM) ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ACC) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นกัน สำหรับสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร คือ $JOB = 1.436 + 0.330(WIL) + 0.316(MEM)$ โดยมีค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.749 สามารถอธิบายความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร ได้ร้อยละ 56.10 ($R^2=0.561$) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.345

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากร เป้าหมาย ค่านิยม

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational engagement of personnel 2) to study the staff member's job success and 3) to study the impact of organizational engagement on the staff member's job success. The population used in the study is the staff members of Mahasarakham Business School (MBS) at Mahasarakham University. The 119 samples were randomly sampled by a simple. The questionnaire was used as a data collection tool. The statistics used in the data analysis were mean, percentage, standard deviation, coefficient of variation (C.V.), and multiple correlations and multiple regression analysis. The independent variable used in

¹ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาสารคาม 44150

¹ Mahasarakham Business School, Mahasarakham University, MahaSarakhm, 44150

*Corresponding author: e-mail: manutsanan.m@acc.msu.ac.th

Received: July 07, 2022, Accepted: October 30, 2022, Published: May 1, 2023



the study was the organizational engagement of the staff members. The dependent variable is the staff member's job success. The results of the research found as follows. 1) both the average level of opinions about the organizational engagement and the overall and individual staff member's job success are at a high level, indicating acceptable criteria for the whole faculty. The mean and coefficient of variation were (4.09, 13.20%) and (4.11, 12.65%), respectively. 2) The results of the study on staff member's job success found that organizational engagement in all aspects had a positive impact on the overall staff-member job success with a correlation coefficient between 0.429-0.680. However, when all variables were used to build the model the relationship between overall staff members' job success (dependent variable) and organizational engagement in each aspect (Independent variables), only two aspects were statistically significant at 0.01 level: willingness, dedication, and time to the organization (WIL) and good organization membership (MEM). Organizational Values (ACC) were not statistically significant at the 0.01 level either. The equation for forecasting the overall staff member's job success is $JOB = 1.436 + 0.330 (WIL) + 0.316 (MEM)$ with the multiple correlation coefficient (R) equal to 0.749 can describe the staff members' job success in percentage 56.10 ($R^2=0.561$). There is a forecast error of 0.345.

Keywords: organization commitment, job success, personal, goal, value

บทนำ

คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถทางการแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางวิชาการและวิชาชีพ ให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาการ การวิจัย และบริการวิชาการแก่ชุมชน เพื่อนำองค์ความรู้มาบูรณาการการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งการให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน โดยบุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้บริการ และสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ตลอดจนให้การอำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการทั้งภายในและภายนอกเกิดความพึงพอใจในการให้บริการสูงสุด ซึ่งคณะมีการประยุกต์ใช้ระบบบริหารคุณภาพระดับสากลในการปฏิบัติงาน ระดับบุคลากรสายสนับสนุนและผู้มอบหมายการปฏิบัติงานแก่บุคลากรสายสนับสนุนตามความถนัดสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของผู้ปฏิบัติงาน เพราะการมอบหมายงานตามความถนัดและตรงกับตำแหน่งงานสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของผู้บริหารตามหลักการบริหารจัดการที่ดี (คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2558)

การบริหารจัดการของคณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศ ที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกัน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การพัฒนาที่ผ่านมาส่งผลกระทบต่อคน และสังคมไทยหลายประการ (อัจฉรา, 2557) เช่น กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ ๆ การเข้าสู่สังคม ผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับ สภาวะการด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหา ในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้ การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ, 2558) ซึ่งในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการบริหาร ซึ่งในทางทฤษฎีการบริหารหลักการที่เรียกว่า 4 M อันประกอบไปด้วยคน (Man) เงิน (Money) วัสดุ อุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คน ได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ทั้งนี้ เพราะคนเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด (อุทัย, 2543) ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องกระทำเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุความสำเร็จทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และสอดคล้องไปในทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กรตลอดจนเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement) เป็นตัวแปรสำคัญที่จะบ่งบอกถึงความคงอยู่ หรือการลาออกจากองค์กรและเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสามารถขององค์กร ถ้าสมาชิกมีความผูกพันขององค์กรสูงจะมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน อยากจะอุทิศเวลาทั้งร่างกายและแรงใจให้แก่องค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Job Success) ดังนั้น พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรเพื่อปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (เชมิกา และกุชิต, 2559)

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement) ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยาวนาน นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์กรยังมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานโดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะพัฒนาอย่างช้าแต่จะคงอยู่อย่างมั่นคงโดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและแรงใจให้บุคลากรทำงานอุทิศตนเพื่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้วและไม่มีความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์กรไปได้อย่างง่ายและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร คือ ทำให้งานล่าช้าลง ขาดความต่อเนื่องของงาน และองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี (เทียนศรี, 2562) บุคลากรในองค์กรที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตนและมีค่านิยมกลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร เพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรประกอบไปด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารขององค์กรการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป (นภาพรรณ, 2562) จึงเป็นสิ่งที่องค์กรควรดำรงไว้ซึ่งความผูกพันขององค์กรของพนักงานคนเก่ง ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (พัทธนันท์, 2562) ซึ่งความผูกพันส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารจัดการบุคลากรสู่ความเป็นเลิศได้ และมีศักยภาพทางการแข่งขัน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Job Success) เป็นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบใด ๆ โดยตั้งใจและทำให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นที่น่าพึงพอใจแก่ตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้อง ถือว่าประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานย่อมปรารถนาการพัฒนาตนเองเพื่อความสำเร็จในชีวิต การปฏิบัติงาน มีความเจริญก้าวหน้า รวมถึงสามารถส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หากผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเองแล้วก็จะสามารถรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มองเห็นคุณค่าของตนเองและคุณค่าวิชาชีพของตนเองอีกทั้งยังสามารถช่วยให้มีความมุ่งมั่น มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีเป้าหมายปฏิบัติงานและมีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่ยอมรับสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพและได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (อลงกรณ์ และสมิต, 2544) การรับรู้และประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่ามีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้ประสบความสำเร็จสามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการพิจารณาการปฏิบัติงานที่นำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นการพิจารณาว่าจะต้องปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน สามารถใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง มีการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ และมีศักยภาพในการใช้ระบบสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อ

การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พวงรัตน์, 2546) การประเมินตนเองในแง่ของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการรับรูปแบบการประเมินในทางบวก จากบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน (พิมพ์พรณ, 2545) สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้ที่มีความสามารถในการดำรงตนให้เป็น ทั้งคนดีและคนเก่งมักจะวัดที่ผลแห่งการกระทำที่ประสบความสำเร็จเป็นหลักเพราะสามารถบ่งบอกถึงผลลัพธ์ในบั้นปลายของการกระทำนั้นได้อย่างแท้จริง เป็นการพิสูจน์ได้ว่ามีคุณค่าแท้จริงเพียงใด และความสำเร็จต้องได้มาจากความกล้าเผชิญหน้ากับทุกสิ่งไม่ว่าหนักรหนักหนาสาหัสเพียงใดก็ตาม การที่จะสามารถประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีความพร้อม และต้องต่อสู้เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ (กฤษฎ์, 2545) ในการปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น สามารถวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย (Goal Accomplishment) มาตรฐานและความเชื่อถือได้ (Standardized and Reliable) ความทันเวลาของผลลัพธ์ (Timeliness of Outcome) และความพึงพอใจ (Satisfaction) (ปาริชาติ, 2545) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นบันไดในการก้าวไปสู่ความก้าวหน้าของตนเอง ของหน่วยงานหรือองค์กร

จากเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งดังกล่าว ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูงสุดเช่นกัน เพราะสิ่งเหล่านี้ทางคณะไม่เคยทำการวิจัยเกี่ยวกับดัชนีชี้วัดเหล่านี้ โดยคาดว่า ผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำมาใช้ในการบริหารและกำหนดนโยบายต่าง ๆ เพื่อสร้างความผูกพันต่อการสร้างองค์กรคุณภาพ ผ่านการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้มีคุณภาพเข้มแข็งสม่ำเสมอ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทุกเวลา เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและการทำหน้าที่รับใช้สังคมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษาผลกระทบความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. เพื่อทดสอบผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ระเบียบวิธีวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

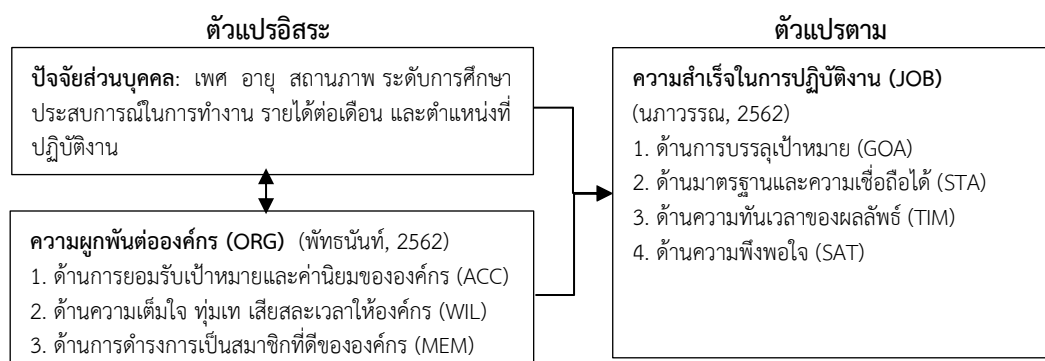
H₁ ระดับความผูกพันเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมาก

H₂ ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก

H₃ ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการศึกษาดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 174 คน (N) (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2564) ผู้วิจัยต้องการสำรวจข้อมูลทั้งหมด หรือที่เรียกว่า “สำมะโน” แต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถเก็บได้ทั้งหมด จึงต้องปรับขนาดประชากรที่ได้รับเป็นขนาดตัวอย่าง เพื่อให้มีขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิธีการทางสถิติเลือกใช้

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ใช้ตัวอย่างจากประชากร (Population) ที่กำหนด คำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 94.9% ได้กลุ่มตัวอย่างของบุคลากร จำนวน 119 คน (n)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้สร้างตามความมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานรายได้ต่อเดือน และตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหาความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ACC) ด้านความเต็มใจ ทุ้มเท เสียสละเวลาให้องค์กร (WIL) และด้านการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (MEM)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยครอบคลุมเนื้อหา ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ และด้านความพึงพอใจ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยทำการทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminant Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.62–0.90 และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.64–0.91 ซึ่งสอดคล้องกับ (Nunnally, 1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกมีค่ามากกว่า 0.4 เป็นค่าที่ยอมรับได้

การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา อยู่ระหว่าง 0.86–0.95 และความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ระหว่าง 0.92–0.94 ซึ่งสอดคล้องกับ (Nunnally and Bernstein, 1994) ได้นำเสนอว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564 – 15 มกราคม 2565

1. จัดทำบันทึกขออนุมัติจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ก่อนแจกแบบสอบถาม เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2564 และผ่านจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ วันที่ 25 ตุลาคม 2564 หนังสือรับรองจริยธรรม (No.332/64)

2. จัดทำแบบสอบถามตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 174 ชุด และสำรอง จำนวน 10 ชุด

3. แจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากร คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สายวิชาการโดยจัดทำบันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์ ส่งแบบสอบถามโดยการใส่ล็อกเกอร์เอกสารสำหรับสายวิชาการ จำนวน 121 ชุด และสายสนับสนุน จำนวน 53 ชุด รวมทั้งสิ้น จำนวน 174 ชุด

4. ทำการสำรวจความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืน 119 ฉบับ (n) คิดเป็นร้อยละ 68.39 จากจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 174 คน (N) และทำคู่มือลงรหัส (Coding Book) เพื่อเตรียมข้อมูลลงในโปรแกรม Excel พร้อมตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และความสมบูรณ์ของข้อมูลอีกครั้งก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลลัพธ์ที่ได้ไปประกอบการเขียนรายงานการวิจัยตามที่ต้องการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (Coefficient of Variation: C.V.)

นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ยังต้องพิจารณา ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (C.V.) เพิ่มเติมเพื่อแก้ปัญหาเรื่องหน่วยการวัด ค่านี้จะแสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นในแต่ละเรื่องต่างกันมากน้อยเพียงใด วัดออกมาในรูปของร้อยละ โดยเกณฑ์ของค่า C.V. ที่เหมาะสมมีดังต่อไปนี้ น้อยกว่า 10% ความแปรผันอยู่ในระดับน้อยมาก (คุณภาพข้อมูลดีมาก) 10%-20% ความแปรผันอยู่ในระดับน้อย (คุณภาพข้อมูลดี) 21%-30% ความแปรผันอยู่ในระดับยอมรับได้ (คุณภาพข้อมูลอยู่ในเกณฑ์รับได้) และมากกว่า 30% ความแปรผันอยู่ในระดับสูง (คุณภาพข้อมูลไม่ดีจึงไม่ควรนำมาใช้) (สรชัย, 2555)

สำหรับเกณฑ์และแปลความหมายเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร มีดังนี้ 4.51-5.00 (ระดับมากที่สุด) 3.51-4.50 (ระดับมาก) 2.51-3.50 (ระดับปานกลาง) 1.51-2.50 (ระดับน้อย) และ 1.00-1.50 (ระดับน้อยที่สุด)

3. การวิเคราะห์ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ การตัดสินใจพหุคูณ (Coefficient of Multiple Determination) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ซึ่งเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

$$\text{สมการในรูปแบบของประชากร : } \text{JOB} = \beta_0 + \beta_1 \text{ACC} + \beta_2 \text{WIL} + \beta_3 \text{MEM} + \epsilon$$

เมื่อ JOB แทน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม
ACC แทน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
WIL แทน ความเต็มใจ พุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร
MEM แทน การดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยทั้งหมด ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนด โดยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กรและความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ภาพรวมของบุคลากรให้เห็นในแต่ละกลุ่ม เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงลึก โดยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 50.42) อายุ 36-45 ปี (ร้อยละ 52.94) รองลงมา มากกว่า 45 ปี (ร้อยละ 26.89) สถานภาพโสด (ร้อยละ 46.22) รองลงมา สมรส (ร้อยละ 45.38) ระดับการศึกษาปริญญาเอก (ร้อยละ 45.38) รองลงมา ปริญญาโท (ร้อยละ 28.57) ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 45.38) รองลงมา 11-15 ปี (ร้อยละ 32.77) รายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท (ร้อยละ 57.14) รองลงมา 20,001-30,000 บาท (ร้อยละ 35.29) ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน บุคลากรสายวิชาการ (ร้อยละ 58.82) (ตารางที่ 1)

บุคลากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.09 มีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (C.V.) เท่ากับ 13.20% แสดงว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน แต่มีบางส่วนที่มีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผันอยู่ในระดับสูงกว่า 15% สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจ พุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร และด้านการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (ตารางที่ 2)

บุคลากร มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X}) เท่ากับ 4.11 มีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (C.V.) เท่ากับ 12.65% แสดงว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน แต่มีบางส่วนที่มีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผันอยู่ในระดับสูงกว่า 15% สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

รายละเอียดข้อมูลทั่วไปของบุคลากร		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1.1 ชาย	59	49.58
	1.2 หญิง	60	50.42
2. อายุ	2.1 น้อยกว่า 25 ปี	-	-
	2.2 25 – 35 ปี	24	20.17
	2.3 36 – 45 ปี	63	52.94
	2.4 มากกว่า 45 ปี	32	26.89
3. สถานภาพ	3.1 โสด	55	46.22
	3.2 สมรส	54	45.38
	3.3 หม้าย/หย่าร้าง	10	8.40
4. ระดับการศึกษา	4.1 ปริญญาตรี	31	26.05
	4.2 ปริญญาโท	34	28.57
	4.3 ปริญญาเอก	54	45.38
5. ประสบการณ์ในการทำงาน	5.1 น้อยกว่า 5 ปี	5	4.20
	5.2 5 – 10 ปี	21	17.65
	5.3 11 – 15 ปี	39	32.77
	5.4 มากกว่า 15 ปี	54	45.38
6. รายได้ต่อเดือน	6.1 ต่ำกว่า 15,000 บาท	2	1.68
	6.2 15,001 – 20,000 บาท	7	5.88
	6.3 20,001 – 30,000 บาท	42	35.29
	6.4 มากกว่า 30,000 บาท	68	57.14
7. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	7.1 บุคลากรสายวิชาการ	70	58.82
	7.2 บุคลากรสายสนับสนุน	49	41.18
รวม (แต่ละตัวแปร)		119	100.00

ตารางที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	C.V.	อันดับ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.01	0.56	13.97%	3	มาก (ยอมรับได้)
2. ด้านความเต็มใจ พยายาม เสียสละเวลาให้องค์กร	4.18	0.64	15.31%	2	มาก (ปรับปรุง)
3. ด้านการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.09	0.68	16.63%	1	มาก (ปรับปรุง)
โดยรวม	4.09	0.54	13.20%		มาก

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านของบุคลากร

ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	C.V.	อันดับ	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการบรรลุเป้าหมาย	4.11	0.57	13.87%	3	มาก (ยอมรับได้)
2. ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้	4.15	0.56	13.49%	2	มาก (ยอมรับได้)
3. ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์	4.17	0.63	15.11%	1	มาก (ปรับปรุง)
4. ด้านความพึงพอใจ	4.01	0.68	16.96%	4	มาก (ปรับปรุง)
โดยรวม	4.11	0.52	12.65%		มาก

ส่วนที่ 2 ศึกษาผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม (JOB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.429–0.680 (ตารางที่ 4) โดยด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ACC) มีค่าต่ำสุด เมื่อนำไป สร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม (ตัวแปรตาม:

JOB) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน (ตัวแปรอิสระ) ดังแสดงในตารางที่ 5 โดยความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม มีผลมาจากความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร (WIL) และด้านการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (MEM) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ACC) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามรูปแบบที่กำหนด ซึ่งต่างจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในตารางที่ 4

เมื่อทราบว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม มีผลกระทบมาจากความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้าน จึงได้นำมาวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อสร้างแบบใหม่ได้ดังตารางที่ 6 พบว่า สมการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.749 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 2 ด้าน สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ได้ร้อยละ 56.10 ($R^2 = 0.561$) มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $S.E._{est}$ เท่ากับ 0.345 โดยสมการการพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร คือ $JOB = 1.436 + 0.330(WIL) + 0.316 (MEM)$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร

ตัวแปร	JOB	ACC	WIL	MEM
\bar{X}	4.10	4.01	4.17	4.09
S.D.	0.51	0.55	0.64	0.68
JOB	-	0.429*	0.680*	0.680*
ACC		-	0.603*	0.538*
WIL			-	0.642*
MEM				-

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01*

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแบบพหุคูณเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร ที่มีต่อผลกระทบมาจากความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.540	0.250	6.149	0.000*
ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ACC)	-0.067	0.074	-0.907	0.366
ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร (WIL)	0.355	0.070	5.041	0.000*
ด้านการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (MEM)	0.331	0.063	5.257	0.000*

$R = 0.751$, $R^2 = 0.564$, $Adj R^2 = 0.553$, $S.E._{est} = 0.346$

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01*

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแบบพหุคูณเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร ที่มีต่อผลกระทบมาจากความผูกพันต่อองค์กร เฉพาะด้านมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความผูกพันต่อองค์กร	ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม		t	p-value
	สัมประสิทธิ์การถดถอย	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน		
ค่าคงที่ (a)	1.436	0.223	6.453	0.000*
ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร (WIL)	0.330	0.065	5.106	0.000*
ด้านการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (MEM)	0.316	0.061	5.198	0.000*

$R = 0.749$, $R^2 = 0.561$, $Adj R^2 = 0.554$, $S.E._{est} = 0.345$

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01*

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากร คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.09 ระดับความคิดเห็นดังกล่าว อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ

มีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (C.V.) เท่ากับ 13.20% เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน แต่มีบางส่วนที่มีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผันอยู่ในระดับสูงกว่า 15% (ต่างจากเกณฑ์ไม่มาก) จำเป็นต้องปรับปรุงจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร และด้านการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร และน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ของบุคลากร คณะการบัญชีและการจัดการ พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.11 ระดับความคิดเห็นดังกล่าว อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ คือ มีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (C.V.) เท่ากับ 12.65% แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน แต่มีบางส่วนที่มีค่าสัมประสิทธิ์การแปรผันอยู่ในระดับสูงกว่า 15% (ต่างจากเกณฑ์ไม่มาก) จำเป็นต้องปรับปรุงจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ และด้านความพึงพอใจ สำหรับระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ และน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจ

3. จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร แต่เมื่อมองตัวแปรทั้งหมดไปสร้างตัวแบบความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม (ตัวแปรตาม : JOB) กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน (ตัวแปรอิสระ) มีเพียง 2 ด้านเท่านั้นที่มีผลกระทบ คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร (WIL) และด้านการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (MEM) ส่วนด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ACC) ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการการพยากรณ์ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร คือ $JOB = 1.436 + 0.330(WIL) + 0.316(MEM)$

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถอภิปรายผลได้ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากร คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับมากและระดับความคิดเห็นดังกล่าว อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ไม่แตกต่างกันในคณะ สิ่งที่ดีเหล่านี้ อันมีผลมาจากการปฏิบัติงานในองค์กรเป็นความภาคภูมิใจของบุคลากรที่เต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างมีส่วนร่วม ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กรได้เสมอ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร โดยการใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ที่รับมอบหมายการทำงานให้แก่องค์กรเต็มเวลา หากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จก็จะทำงานสำเร็จจุล่ง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว หากการทำงานทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของเขมิกา และภูษิต (2559) พบว่า พนักงานปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดชุมพรที่มีอายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสาขาปัจจุบันแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรแตกต่างกัน และพนักงานปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับวิจัยของพัทธนันท์ (2562) พบว่า ในภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานคนเก่ง บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมสวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ศรีราชา จังหวัดชลบุรีในภาพรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแยกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการยอมรับนับถือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากตามลำดับ ระดับความผูกพันในการปฏิบัติงานของพนักงานคนเก่งบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมสวนอุตสาหกรรม

เครือข่ายพัฒนาศรีราชา จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมมีค่าคะแนนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน แต่มี 2 ด้านที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร และด้านการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพราะระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคคลยังมีความต่างกัน ควรปรับให้อยู่ในเกณฑ์ที่รับได้ ผลที่เกิดขึ้นน่าจะมีสาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงผู้นำขององค์กร การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร และการสื่อสารองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป การโยกย้าย การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ DeMarco (2002) พบว่า ภาวะผู้นำผู้บริหารสามารถทำนายความผูกพันของครูอย่างมีนัยสำคัญ และการวิเคราะห์ความถดถอยที่เกี่ยวกับตัวชี้วัดด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่กระทบต่อความผูกพันของครูต่อองค์กร การเป็นครูมืออาชีพก็ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของครูด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chen et al. (2006) พบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใต้สำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแต่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกขององค์กรและผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติวัชร (2563) พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงานในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในภาครัฐต่างกัน มีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร ถือว่าเป็นด้านที่องค์กรคาดหวัง ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร นั้นน่าจะมีสาเหตุมาจากการทำงานในช่วงปีที่ผ่านมาของคณะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารงาน เนื่องจากมีผู้บริหารชุดใหม่ การยอมรับเป้าหมายการดำเนินงานและค่านิยมในองค์กร สวัสดิการต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง อาจจะต้องใช้ระยะเวลาในการยอมรับ ทำให้ผลลัพธ์ดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของปรียา (2554) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพัฒนาระบบบริหารจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับตำแหน่งงานต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ตามผลการปฏิบัติงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของงานในแต่ละวิชาชีพ และตำแหน่งงานต่าง ๆ ของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน รูปแบบของกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลและให้บุคลากรรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องนำไปปรับปรุงความผูกพันต่อองค์กรให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรของคณะมีระดับความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของบุคลากร คณะการบัญชีและการจัดการ อยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นดังกล่าว อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ไม่แตกต่างกันในคณะ สิ่งที่ดีเหล่านี้ อันมีผลมาจากความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมาย เกิดจากการร่วมมือประสานงานที่ดีและได้รับการยอมรับจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานที่จริงจังต่อเนื่องและสร้างสรรค์เพื่อให้ผลงานมีความเรียบร้อย ถูกต้อง สมบูรณ์และเชื่อถือได้ โดยการวางแผนงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมส่งผลให้งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เสมอ การนำเสนอข้อมูลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องครบถ้วน สม่าเสมอ ปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังและรอบคอบในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงาน มีความถูกต้อง เชื่อถือได้ เป็นไปตามมาตรฐานและระเบียบที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยจัดลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน การใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดโดยจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมสามารถบริหารเวลา เพื่อให้ผลงานเสร็จทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์ ให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยได้รับการยอมรับจากทุกคน เพื่อสร้างประโยชน์ต่อองค์กรโดยส่วนรวมและองค์กรได้รับประโยชน์จากงานที่ทำสร้างความพึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ (2557) พบว่า ผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านมาตรฐานและความเชื่อถือได้ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ และด้านความพึงพอใจจากผู้เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นหัวใจของการทำงาน ซึ่งคนและองค์กรต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน โดย

นักบัญชีถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรในการจัดทำและนำเสนอรายงานทางการเงินให้ผู้ใช้อ้างอิงข้อมูลได้รับ ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา เป็นไปตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไป และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผลงานจะเป็นสิ่งสะท้อนถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา (2556) พบว่า สมุห์บัญชีธนาคารมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย อยู่ในระดับมาก เนื่องจากสมุห์บัญชีธนาคารได้ปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง มีผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภายใต้การใช้งบประมาณเป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่กำหนด ทำให้การปฏิบัติงานของสมุห์บัญชี ธนาคารสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน แต่มี 2 ด้านที่จำเป็นต้องปรับปรุง คือ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ และด้านความพึงพอใจ สำหรับระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ ถือว่าเป็นด้านที่องค์กรคาดหวังเพราะระบบงานต่าง ๆ ต้องเสร็จทันตามเวลา ส่วนระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความพึงพอใจ นั้นน่าจะเกิดมาจากการทำงานในช่วงปีที่ผ่านมาของคณะมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์กรชุดใหม่ มีการโยกย้ายพนักงานสายสนับสนุน เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมีงบประมาณในการสนับสนุนการฝึกอบรมในการพัฒนาตนเองหรือการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพตลอด ทำให้ผลลัพธ์ดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของพิพัฒน์ (2562) พบว่า พนักงานบริษัท อันนี้ เวลล์ อีเล็คทรอนิค แมกิริเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากอันดับแรกคือด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร ด้านบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการและอันดับสุดท้ายคือด้านการยอมรับนับถือและความรู้สึกในผลสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ ประเสริฐ (2556) พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน 6 ด้าน ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.83 รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการปกครองบังคับบัญชาด้านความมั่นคงในงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ และความพึงพอใจในด้านค่าจ้างและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.63 สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะต้องนำไปปรับปรุงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกด้านของบุคลากร ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรของคณะก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานพร้อมกัน

3. จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีผลกระทบเชิงบวกต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากร ซึ่งการพิจารณาแต่ละตัวพบว่า มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะจากองค์ประกอบของระบบ แต่ละตัวมีความสำคัญต่อคณะ แต่เมื่อนำตัวแปรทั้งหมดไปสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ACC) ไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าน่าจะมีสาเหตุมาจากการประชาสัมพันธ์ของคณะที่ไม่ค่อยทั่วถึง และการทำงานภายใต้สถานการณ์โรคระบาด อาจจะทำให้การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรลดลงหรือเปลี่ยนไป เพราะการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอาจทำได้ยาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา (2558) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐอยู่ในระดับเห็นด้วย และปัจจัยที่พนักงานรู้สึกว่าการมีความผูกพันกับองค์กร คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายในการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานของคณะ ผู้วิจัยคิดว่าควรนำผลการวิจัยไปสนับสนุน การบริหารเชิงนโยบาย โดยปรับปรุงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกด้านและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในส่วนที่คิดว่ามีปัญหา ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บุคลากรของ

คณะก้าวไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานพร้อมเพรียงกัน แต่มีบางด้านที่ต้องปรับปรุง เพราะระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ยังมีความแตกต่างกันบ้างและสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แต่ไม่มากนักประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร มี 2 ด้าน คือ ด้านความทันเวลาของผลลัพธ์ และด้านความพึงพอใจ

2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มี 2 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร และด้านการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. ในมิติความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะพบว่า ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ยังต้องปรับปรุงหากคิดว่าสำคัญ เพราะเมื่อมองในภาพรวมร่วมกับตัวแปรอื่นที่ใช้ในการอธิบายร่วมกัน พบว่า ด้านนี้จะไม่ผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท เสียสละเวลาให้องค์กร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นหลัก เนื่องจากเป็นด้านที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม และบุคลากรในความสำคัญสูงสุด ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปวางแผนและพัฒนากิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่รับมอบหมาย โดยปฏิบัติงานให้กับองค์กรเต็มเวลา ตลอดจนหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จจนสำเร็จจุลวง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้วก็จะทำงานหนักเพื่อองค์กร ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามความคาดหวังของผู้บริหารได้

4. ผู้บริหาร ควรมุ่งเน้นความผูกพันต่อองค์กร ด้านการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นหลัก เนื่องจากเป็นด้านที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวม แต่ระดับความคิดเห็นของบุคลากรยังมีความแตกต่างกันบ้างและสูงกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องปรับปรุงและสามารถนำไปวางแผนในการพัฒนากิจกรรมในการดำรงการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจที่มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร และรู้สึกที่ดีพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลกระทบและความสัมพันธ์ด้านอื่นที่จะเป็นตัวส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อจะสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปเปรียบเทียบและประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวแปรอื่น ๆ เช่น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาผลกระทบหรือปัจจัยอื่นที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แยกตามตำแหน่งการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบ และนำมากำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสร้างรายได้เปรียบเทียบการแข่งขัน

5. ควรมีการเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างอื่นที่ไม่ใช่ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เช่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือสถาบันการศึกษาที่มีบุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนปฏิบัติงานในองค์กร

6. ควรเปลี่ยนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการวิจัยต่อไป

7. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขกลยุทธ์ขององค์กรต่อไป และศึกษาด้านทัศนคติของบุคลากรต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎี อุทัย. 2545. คัมภีร์หัวหน้าบริหารยอดเยี่ยมฉบับบริหาร. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น. กรุงเทพมหานคร. 492 หน้า.

- เขมิกา ธีระพันธ์ และภูษิต วงศ์หล่อสายชล. 2559. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการธนาคารออมสิน ในเขตจังหวัดชุมพร. กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. ชุมพร. 15 หน้า.
- คณะกรรมการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2558. รายงานผลการบริหารงานคณบดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม. 169 หน้า.
- จิราภรณ์ เพชรนาใหญ่. 2554. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. สารนิพนธ์ ร.บ.ม. มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพมหานคร. 108 หน้า.
- จิตติวัชร อริยะเลิศชัย. 2563. การศึกษาความผูกพันในองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร ในสำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. นครปฐม. 128 หน้า.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. 2562. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่าน โครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัท เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพมหานคร. 149 หน้า.
- นภาพรณ ณะแก้ว. 2562. สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรของครูตามทัศนะ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายเขต 4. ศษ.ม. มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา. 99 หน้า.
- นิตยา บ้านโก. 2558. ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพยานันท์วิกรมเจ้าท่า กระทรวง 3 คมนาคม. การค้นคว้าอิสระ ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 142 หน้า.
- ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์. 2556. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบีจำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพมหานคร. 91 หน้า.
- ปรียา ปันธิยะ. 2554. ความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพเกาะคา จังหวัดลำปาง. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. 4: 40-51.
- ปาริชาติ แสงพานิช. 2545. การศึกษาเปรียบเทียบความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์และประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มแรงงานเด็กที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมทำกิจกรรมในสโมสรแรงงานเด็ก. ปริญญาบัตร กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร. 223 หน้า.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2546. ชุมปัญญาทางพยาบาลศาสตร์ Wisdom in Nursing Science. พระราม 4 ปรีณิต. กรุงเทพมหานคร. 421 หน้า.
- พัชรินทร์ ศิริเมฆ. 2560. ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1. การค้นคว้าอิสระ. ร.บ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. นครสวรรค์. 122 หน้า.
- พัทธนันท์ รุ่งเรือง. 2562. ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานคนเก่งบริษัทแห่งหนึ่งในนครอุตสาหกรรมเครื่องสพณ์ศรีราชา จังหวัดชลบุรี. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี. 123 หน้า.
- พิพัฒน์ มีเถื่อน. 2562. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวิลด์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก. กรุงเทพมหานคร. 90 หน้า.
- พิมพรรณ กวางเดินดง. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำการมองในแง่ดีและความสำเร็จในการทำงานของวิศวกรโรงงานอุตสาหกรรม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่. 102 หน้า.
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2564. คู่มือพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม: กองการเจ้าหน้าที่. [Online]. Available: <http://www.pd.msu.ac.th/pd2/main.php?page=main>. (สืบค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 2564).
- เมษา ศรีสมนาง. 2558. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม. 111 หน้า.
- ศศิธร คงวัน. 2556. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3: กรณีโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติเป็นเลิศ. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม. 137 หน้า.
- สรชัย พิศาลบุตร. 2555. การวิจัยทางธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 4) วิทย์พัฒน์. กรุงเทพมหานคร. 222 หน้า.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2558. ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร. 143 หน้า.
- สุชาดา ศิริ. 2557. ผลกระทบของความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม. 106 หน้า.
- สุพร ข้าเจริญศักดิ์. 2553. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี. 122 หน้า.
- สุภัตรา รัตนพล. 2556. ผลกระทบของภาวะผู้นำทางการบัญชีที่มีต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของสมุห์บัญชีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บข.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม. 133 หน้า.

- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชฌุกร. 2544. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (พิมพ์ครั้งที่ 4). สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น. กรุงเทพมหานคร. 295 หน้า.
- อัจฉรา หล่อตระกูล. 2557. การพัฒนาสรณะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พธ.ด. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร. 116 หน้า.
- อุทัย หิรัญโต. 2547. หลักการบริหารงานบุคคล. โอเดียนสโตร์ม. กรุงเทพมหานคร. 212 หน้า.
- Black, K. 2006. Business Statistics for Contemporary Decision Making (4th ed.). John Wiley & Sons. New York. 906 pages.
- Chen, G., Kanfer R., DeShon R.P., Mathieu J.E. and S.W.J. Kozlowski. 2006. The Motivating Potential of Teams: Test and Extension of Chen and Kanfer's Cross-level Model of Motivation in Teams. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 110(1): 45-55.
- DeMarco, T.G. 2002. Principal Leadership and Organizational Commitment: The Role of the Principal in The Elementary School. [Online]. Available: <http://search.proquest.com/dissertations/printviewfile?accountid=32110>. (Retrieved November 2002.)
- Field, A. 2000. Discovering Statistics Using SPSS for Windows. Sage Publication. England. 496 pages.
- Nunnally, J.C. and I.H. Bernstein. 1994. Psychometric Theory (3rd ed). McGraw. New York. 736 pages.