

ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การสร้างเสริมความสามารถของพนักงานและประสิทธิผล
ในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
Structural Relationship among Organizational Engagement, Employee Enablement and Work
Effectiveness of Vocational Colleges under the Office of Vocational Education Commission, in
Bangkok Metropolitan Area

ปานกมล ทรัพย์สาร¹และ กัลยาณี เสนาสุ²
Pankamon Suppayasarn¹ and Kalayanee Senasu²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร การสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ใช้การเก็บแบบสอบถามจาก ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่เปิดสอนสายพาณิชยกรรม สาขา การบัญชี การตลาด คอมพิวเตอร์ธุรกิจและธุรกิจค้าปลีก จำนวน 296 คน ใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการวิจัยแสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรการสร้างเสริมความสามารถของพนักงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันแบบมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อกัน โดยความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 77 การสร้างเสริมความสามารถของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 91 และความผูกพันต่อองค์กรกับการสร้างเสริมความสามารถของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันที่ 0.84 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย และโมเดลสมการโครงสร้างที่ได้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี การทดสอบสถิติ ไค-สแควร์ เท่ากับ 15.979 p-value เท่ากับ 0.142 องศาอิสระ (DF) เท่ากับ 11 และไค-สแควร์สัมพัทธ์ (CMID/DF) เท่ากับ 1.453 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) ดัชนีความคลาดเคลื่อน RMSEA และค่าดัชนี CFI มีค่าเท่ากับ 0.985, 0.039 และ 0.995 ตามลำดับ

ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นเรื่องของตัวบุคคลนั้นอยู่ในระดับสูงอยู่แล้วและมีเมื่อมีการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน ซึ่งเป็นเรื่องขององค์กรเข้ามายังส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้มากกว่าการที่บุคลากรในองค์กรจะมีแต่ความผูกพันต่อองค์กรเพียงอย่างเดียว ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมให้มีการสร้างเสริมความสามารถของพนักงานเข้ามา ซึ่งจะสามารถช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ABSTRACT

The purpose of this research is to study the structural relationship among organizational engagement, employee enablement and work effectiveness by using questionnaires to collect data from teachers and staff of Vocational Colleges under the Office of the Vocational Education Commission Employees in Bangkok Metropolitan Area that provide commercial programs consisting of accounting, marketing, business computer and retail business. A total of 296 samples were analyzed by structural equation model (SEM).

The study results that organizational engagement, employee enablement and work effectiveness are positive related. The total positive effect of organizational engagement to work effectiveness is statistically significant at 0.77. While the total direct positive effect on employee enablement to work effectiveness is 0.90. Additionally, OE positively direct to employee enablement

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

²อาจารย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

is 0.84. The model is a good fit to the empirical data (chi-square=14.903, $p=0.187$, $DF=11$, $CMID/DF=1.355$, $GFI=0.986$, $RMSEA=0.035$ and $CFI=0.996$).

The study also reveals that organizational engagement which is a person subject and has already been at a high level could enhance work effectiveness by adding employee enablement which is an organization subject. Therefore, organization should found on both organizational engagement and employee enablement to improve work effectiveness.

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, การสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, อาชีวศึกษา

บทนำ

องค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชนในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรมและสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้เกิดความต้องการกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น รวมทั้งการพัฒนาขีดความสามารถนับเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิรูปการศึกษามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) หลายองค์กรเริ่มตระหนักและตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลง และพยายามหาวิธีที่จะดำรงอยู่ภายใต้ภาวะความเปลี่ยนแปลงนี้ โดยการสร้างจุดเด่นให้กับองค์กรของตนและสิ่งที่ดีถือว่าเป็นทรัพยากรที่เด่นและสำคัญที่สุดในองค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ สิ่งที้องค์กรควรตระหนักอยู่เสมอก็คือองค์กรจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ เกิดความผูกพันและพร้อมที่จะมุ่งมั่นทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลดังที่องค์กรปรารถนา รวมถึงสามารถรักษาและพัฒนาบุคลากรที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุดการศึกษาเพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลเชื่อมโยงกับการทำงานที่มีประสิทธิผลของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อองค์กรในภาวะที่มีการแข่งขันสูงเช่นนี้ (Saks, 2006; HayGroup, 2011)

ในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาในบริบทของสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา สายพาณิชยกรรม ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ด้วยปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากมายที่จะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน (Labor Market) แรงงานในระดับอาชีวศึกษา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและมีอิทธิพลต่อความมั่นคงทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม แนวโน้มของการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศที่มีแนวโน้มจะมีการแข่งขันที่สูงขึ้น ส่งผลให้สถานประกอบการต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ มี

โอกาสในการเลือกแรงงานมากขึ้น ทำให้แรงงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีทักษะอาชีพ ทำให้การกำหนดนโยบายของประเทศในด้านต่าง ๆ มีผลกระทบต่ออาชีวศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2553) รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงตลาดแรงงานในระดับโลกและส่งผลมาถึงระบบอาชีวศึกษาด้วย เพราะตลาดมีความต้องการแรงงานคุณภาพสูง เนื่องจากแรงงานที่มีความสามารถจะผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและสามารถลดการสูญเสียที่เกิดจากการผลิตได้มาก (Carnoy, 1999) ซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์กรประเภทหนึ่งที่ต้องมีการแข่งขันและมีการจัดการระบบทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้วย

ข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่ทำการสำรวจสถานการณ์การว่างงาน พบว่า อัตราการว่างงานในเดือน มกราคม พ.ศ. 2558 เพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับเดือน มกราคม พ.ศ. 2557 จาก 3.6 แสนคน เพิ่มเป็น 4 แสนคน และพบความน่าสนใจที่ว่าตลาดแรงงานต้องการคนที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษาเกือบครึ่ง โดยเฉพาะ 14 กลุ่มอุตสาหกรรม ประกอบด้วย กลุ่มยานยนต์ กลุ่มสิ่งทอ กลุ่มพลาสติก กลุ่มเครื่องจักรกลการเกษตร กลุ่มเครื่องนุ่งห่ม กลุ่มชิ้นส่วนและอะไหล่ยานยนต์ กลุ่มไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มเครื่องปรับอากาศ กลุ่มผลิตภัณฑ์ยาง กลุ่มเครื่องจักรกลและโลหะการ กลุ่มอัญมณีและเครื่องประดับ กลุ่มการพิมพ์และบรรจุภัณฑ์ กลุ่มเซรามิกและกลุ่มเฟอร์นิเจอร์ ในช่วง 4 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2557 - 2560) จะมีความต้องการแรงงานเพิ่มขึ้นอีกถึง 681,836 คน โดยเป็นแรงงานที่จบการศึกษาระดับอาชีวศึกษา จำนวน 199,395 คน (กรมการจัดหางาน, 2557; สภาอุตสาหกรรม, 2556; เดลินิวส์, 2556: 5 สิงหาคม 2556) และในการศึกษาของ ดวงภา มกรานุรักษ์ (2554) ยังได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศจีน ว่า ประเทศสหรัฐอเมริกามียุทธศาสตร์ด้านการศึกษาในการพัฒนา

ด้านอาชีวศึกษาเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม โดยสหรัฐอเมริกา คาดหวังไว้ว่า ในปี ค.ศ. 2020 ชาวอเมริกันจะมีอัตราส่วนของการมีการศึกษาและมีทักษะอาชีพที่สูงที่สุดในโลก ในขณะที่เดียวกันสาธารณรัฐประชาชนจีน ก็เล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพแรงงานของตน จึงได้มีการเพิ่มและขยายการศึกษาด้านอาชีวศึกษา จาก 19.0 % เป็น 45.3 % พร้อมกันนั้นยังได้เพิ่มสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษากว่า 3,000 โรงเรียนในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2544 - 2554) เพื่อเป็นการนำร่องการพัฒนาและเพื่อส่งเสริมการอาชีวศึกษาในประเทศจีน

จากเหตุผลข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสายอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญในการผลิตบัณฑิตด้านอาชีวศึกษา โดยการวิจัยหาปัจจัยที่สามารถเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มนี้ให้เต็มศักยภาพ เพื่อเป็นทรัพยากรอันสำคัญยิ่งต่อการผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ ป้อนให้กับตลาดแรงงาน ตรงตามความต้องการแรงงานของประเทศและพัฒนาให้เท่าทันกระแสโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ในปัจจุบันได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างเสริมความสามารถของพนักงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน
4. เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การสร้างเสริมความสามารถของพนักงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้เป็นอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษา จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ทั้ง 21 แห่งและกลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกจากสายการศึกษาที่เปิดสอนในสายพาณิชยการได้ทั้งหมด 19 แห่งและวิชาที่เปิดสอนของแต่ละสถานศึกษาที่กำหนดตามขอบเขตในการศึกษา

โดยได้กำหนดเป็นรายวิชา บัญชี รายวิชาการตลาด รายวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจและรายวิชาธุรกิจค้าปลีก ได้ทั้งหมด 10 แห่ง ในจำนวนนี้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างทดลอง (Pilot Test) 1 แห่งสำหรับสถานศึกษาอีก 9 แห่งนั้น มีอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา จำนวน 1,115 คน และใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิด Rule of 10 ที่เสนอว่า จำนวนข้อมูลควรมากกว่าจำนวนตัวแปรหรือข้อคำถามอย่างน้อย 10 เท่า (Everitt, 1975; Nunnally, 1978; Marascuilo and Levin, 1983) ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ จึงควรมีจำนวน 410 คนขึ้นไป เนื่องจากมีข้อคำถามทั้งหมด 41 ข้อ จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 415 คนแบ่งตามสัดส่วนบุคลากรของสถานศึกษาแต่ละแห่ง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 306 ฉบับ และใช้ได้จริง 296 ฉบับ คิดเป็น 71.33 %

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ประสิทธิผลในการทำงานหมายถึง ผลจากการปฏิบัติงานของพนักงานที่เกิดขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กร ประกอบไปด้วย การเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน ความสามารถคิดและรักษาคนเก่ง การปรับปรุงคุณภาพของบริการและความพึงพอใจของลูกค้าและการเพิ่มพูนคุณค่าขององค์กรในตลาด (Hoy and Miskel 2008)

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรหมายถึง ลักษณะที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมและสามารถเข้ากับองค์กรได้อย่างเต็มที่ สมาชิกมีความพยายามทุ่มเทต่องานที่ได้รับมอบหมาย จนก่อให้เกิดเป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและพร้อมที่จะมุ่งมั่นและทุ่มเทต่องานและองค์กร ประกอบไปด้วย ความเข้ากันได้กับองค์กร ความพยายามทุ่มเทในการทำงานและความผูกพันด้านความรู้สึก (Saks, 2006)

การสร้างเสริมความสามารถของพนักงานหมายถึง การสร้างความพร้อมทั้งในด้านศักยภาพและองค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่จำเป็นแก่บุคลากรและองค์กร เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ พนักงานแสดงบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของตนเองออกมา การเสริมสร้างความสามารถที่ดีจะทำให้ทักษะและความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความท้าทายและน่าสนใจ ประกอบด้วย ความเป็นอิสระจากอุปสรรคที่จะทำให้ทำงานสำเร็จ การมีทรัพยากรที่ดีที่พร้อมส่งเสริมการ

ทำงานและความสามารถที่จะตอบสนองการทำงานที่
ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ(ก.พ.ร., 2554; Li and
Zhang, 2010;HayGroup, 2011; Tower Watson,
2012)

3. เครื่องมือวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็น
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาใน
ครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ตอน จำนวน 48 ข้อ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันของ
พนักงานที่มีต่อองค์กร จำนวน 14 ข้อพัฒนามาจาก
งานวิจัยของ Shuck (2010) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้ง
ฉบับเท่ากับ .91 (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสร้างเสริม
ความสามารถของพนักงาน จำนวน 12 ข้อ พัฒนามา
จากการศึกษาของ Li and Zhang (2010)และ
HayGroup(2011) โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ
.93 (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตอนที่ 4 การวัดประสิทธิผลในการทำงาน
จำนวน 15 ข้อ พัฒนามาจากงานของ Hoy and
Miske(2008)โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92
(Cronbach's Alpha Coefficient)

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้แสดง
ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเริ่มจาก
การติดต่อองค์กรที่จะเข้าไปทำการศึกษา ทำหนังสือ
เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลอย่างเป็นทางการจากคณะ
พัฒนารทรัพยากรมนุษย์ส่งถึงทางสถานศึกษาพร้อมแนบ
ตัวอย่างแบบสอบถามที่จะใช้เก็บข้อมูล เมื่อได้รับ
อนุญาตแล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม
กับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษา โดยรวบรวม
ข้อมูลกลับไม่เกิน 30 วันหลังจากวันที่ส่งแบบสอบถาม
ให้

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิง
โครงสร้างระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การสร้างเสริม
ความสามารถของพนักงานและประสิทธิผลในการ
ปฏิบัติงานผู้วิจัยจึงได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน
และใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์โมเดลสมการ
โครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย
ครั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (78.4%) มากกว่า
เพศชายซึ่งส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 46 ปี (38.2%)
สถานภาพทางครอบครัวมีจำนวนใกล้เคียงกันระหว่าง
เป็นโสด(49.0%) และสมรสแล้ว(48.3%) ส่วนใหญ่จบ
การศึกษาในระดับปริญญาตรี (51.0%) ผู้ที่ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21
ปีขึ้นไป (33.8%) ในสถานภาพการจ้างงาน ผู้ที่เป็น
ข้าราชการเป็นผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด (54.4%)
โดยมีตำแหน่งหน้าที่ ครู อาจารย์ตอบแบบสอบถาม
มากที่สุด (49.7%)

สมมติฐานที่ 1 ความผูกพันต่อองค์กรมีผลทางตรงใน
เชิงบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

เมื่อปรับแต่งองค์ประกอบของตัวแปรให้มี
ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้วิธีการ
ปรับตัวแปรทำให้โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ดีมาก โดยมีค่าดัชนีการวัดผ่านเกณฑ์ทุก
ด้านและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยความผูกพัน
ต่อองค์กร(OE) มีอิทธิพลทางตรง(DE)ต่อประสิทธิผลใน
การปฏิบัติงาน (WE) ถึงร้อยละ 77 ซึ่งความเข้ากันได้
กับองค์กร (PO Fit)และความมุ่งมั่นด้านจิตใจ มีอำนาจ
ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร (OE) ได้ ร้อยละ
73และ ร้อยละ 74 ตามลำดับ ส่วนการเพิ่มพูนผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน (Pro) ความสามารถดึงดูดและ
รักษาคนเก่ง (Talent)และการปรับปรุงคุณภาพของ
บริการและความพึงพอใจของลูกค้า (Cus)0020มี
อำนาจในการทำนายประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
(WE) ได้ถึง ร้อยละ 86 ร้อยละ 73และร้อยละ 82
ตามลำดับ(Chi-square = 6.815, p-value =.078, df
= 3, CMID/DF = 2.272, GFI = .991, RMSEA =
.066, CFI = .994)

สมมติฐานที่ 2 การสร้างเสริมความสามารถของ
พนักงานมีผลทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการ
ปฏิบัติงาน

เมื่อปรับแต่งองค์ประกอบของตัวแปรให้มี
ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้วิธีการ
ปรับตัวแปรบางตัวที่มีค่าไม่เหมาะสมออกไปและการ
เชื่อมเส้นลูกศร เพื่อให้ได้โมเดลที่มีความสมบูรณ์ที่สุด
ทำให้โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
ดีมาก โดยมีค่าดัชนีการวัดผ่านเกณฑ์ทุกด้านและ
เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยการสร้างเสริม

ความสามารถของพนักงาน (EE) มีอิทธิพลทางตรง(DE) ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (WE) ถึงร้อยละ 92 โดยมีความเป็นอิสระจากอุปสรรคที่จะทำให้งานสำเร็จ (Freedom) และความสามารถที่จะตอบสนองการทำงานที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Cha) สามารถทำนายการเสริมความสามารถของพนักงาน(EE) ได้ถึงร้อยละ 80 และร้อยละ 82 ตามลำดับและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(WE) มีการเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Pro) สามารถทำนายได้มากที่สุดถึงร้อยละ 90 การปรับปรุงคุณภาพของบริการและความพึงพอใจของลูกค้า (Cus) สามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 77 และความสามารถดึงดูดรักษาคนเก่ง (Talent) สามารถทำนายได้ถึงร้อยละ 72(Chi-square =1.475, p-value = .688, df = 3, CMID/DF = .492, GFI =.998, RMSEA = 0, CFI = 1)

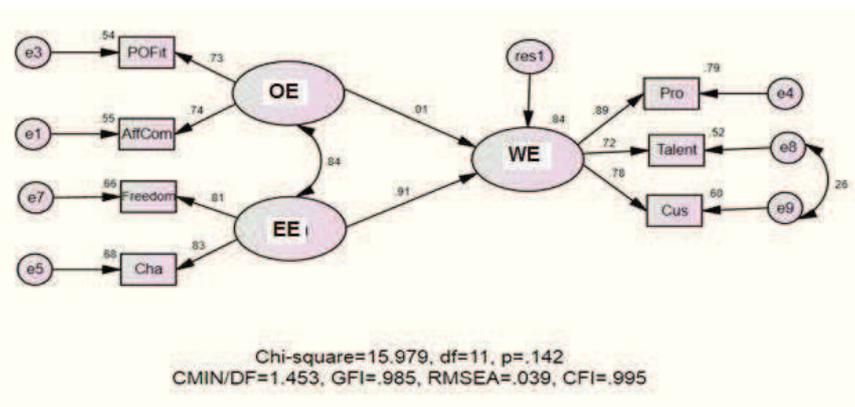
สมมติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเสริมความสามารถของพนักงาน

เมื่อปรับแต่งองค์ประกอบของตัวแปรให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้วิธีการปรับตัวแปรทำให้โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โดยมีค่าดัชนีการวัดผ่านเกณฑ์ทุกด้านและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยความผูกพันต่อองค์กร (OE) มีความสัมพันธ์กับการเสริมความสามารถของพนักงานสูงถึง ร้อยละ 85 โดยความเข้ากันได้กับองค์กร (PO Fit) และความมุ่งมั่นด้านจิตใจมีอำนาจในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร (OE) ได้

ทำงานที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Cha) สามารถทำนายการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน(EE) ได้ถึงร้อยละ 82และร้อยละ 81 ตามลำดับ(Chi-square = .835, p-value = .361, df = 1, CMID/DF = .835, GFI = .999, RMSEA =0, CFI = 1)

สมมติฐานที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร การสร้างเสริมความสามารถของพนักงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างกัน

เมื่อปรับแต่งองค์ประกอบของตัวแปรให้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้วิธีการปรับตัวแปรทำให้โมเดลที่ได้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โดยมีค่าดัชนีการวัดผ่านเกณฑ์ประเมินทุกด้านและเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยความผูกพันต่อองค์กร (OE) มีอิทธิพลทางตรง (DE) ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (WE) ร้อยละ 1 การสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน (EE) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (WE) ร้อยละ 91 และความผูกพันต่อองค์กร (OE) กับการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน (EE) มีความสัมพันธ์กัน ร้อยละ 84 ซึ่งความเข้ากันได้กับองค์กร (PO Fit) และความมุ่งมั่นด้านจิตใจ มีอำนาจในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร (OE) ได้ ร้อยละ 73 และ ร้อยละ 74 ตามลำดับ ความเป็นอิสระจากอุปสรรคที่จะทำให้งานสำเร็จ (Freedom) และความสามารถที่จะตอบสนองการทำงานที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Cha) สามารถทำนายการสร้าง



ภาพประกอบ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์

ร้อยละ 73และ ร้อยละ 74 ตามลำดับและมีความเป็นอิสระจากอุปสรรคที่จะทำให้งานสำเร็จ (Freedom) และความสามารถที่จะตอบสนองการทำงานที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Cha) สามารถทำนายการสร้าง

เสริมความสามารถของพนักงาน (EE) ได้ถึงร้อยละ 81 และร้อยละ 83 ตามลำดับและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (WE) มีการเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงานของ

พนักงาน (Pro) สามารถทำนายได้มากที่สุดถึงร้อยละ 89 ตามมาด้วยการปรับปรุงคุณภาพของบริการและความพึงพอใจของลูกค้า (Cus) สามารถทำนายได้ถึง ร้อยละ 78 และความสามารถดึงดูดรักษาคนเก่ง (Talent)

ผู้วิจัยจึงได้เพิ่มการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) เพื่อศึกษาหาอิทธิพลทางอ้อม (IE) ของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร (OE) ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (WE) ผ่านทางการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน (EE) โดยความผูกพันต่อองค์กร (OE) มีอิทธิพลต่อการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน (EE) ร้อยละ 84 และการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน (EE) ก็มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (WE) ร้อยละ 91 สามารถหาค่าอิทธิพลทางอ้อมได้จากการคำนวณ ตามสูตรได้ $(0.84 \times 0.91) = 0.76$ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2556) อิทธิพลทางอ้อมที่ความผูกพันต่อองค์กร (OE) ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (WE) ผ่านทางการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน (EE) เป็นร้อยละ 76 ทำให้สามารถหาอิทธิพลรวม (TE) ของความผูกพันต่อองค์กร (OE) ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (WE) ได้โดยการนำเอาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมมาบวกกัน ซึ่งอิทธิพลทางตรง (DE) ของความผูกพันต่อองค์กร (OE) ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (EE) เป็น ร้อยละ 1 และอิทธิพลทางอ้อมที่ความผูกพันต่อองค์กร (OE) ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (WE) เป็นร้อยละ 76 ทำให้อิทธิพลรวม (TE) ของความผูกพันต่อองค์กร (OE) ที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (WE) เป็นร้อยละ 77 ($76 + 1 = 77$)

อภิปรายผล

1. ความผูกพันต่อองค์กรต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยตรงตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ โดยความผูกพันมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานถึงร้อยละ 77 ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550) ภารดี สีหบุตร (2555) และโสภณ ม่วงทอง (2555) ที่ต่างก็ศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลหรือมีความสัมพันธ์ทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ซึ่งความผูกพันที่

สามารถทำนายได้ร้อยละ 72 ตามภาพประกอบ 1 (Chi-square = 15.979, p-value = .142, df = 11, CMID/DF = 1.453, GFI = .985, RMSEA = .039, CFI = .995)

อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีต่อสถานศึกษาของตนนั้นสามารถแสดงถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากการที่อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีความเข้ากันได้กับองค์กร (Person-Organization Fit) และมีความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) กับองค์กร จะสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความตั้งใจที่จะทำตามงานเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Hoffman & Woehr, 2006; Resick et al., 2007; และ Verquer et al, 2003 ที่พบว่า เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเข้ากันได้กับองค์กร มีความผูกพันด้านความรู้สึกกับองค์กร ก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสิ่งนี้จะมีความหมายมากกับแต่ละบุคคล (Cartwright & Holmes, 2006) เมื่ออาจารย์และเจ้าหน้าที่รู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในงาน ก็จะมี ความตั้งใจที่จะทำงานตามเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ Trahan (2007) และ Mcleod and Clarke (2009) ที่ศึกษาพบว่า ความผูกพันของพนักงานมีแนวโน้มจะเป็นตัวชี้วัดการดำเนินงานขององค์กรและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรจะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วย

2. การสร้างเสริมความสามารถของพนักงานต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเสริมความสามารถของพนักงานมีผลทางตรงในเชิงบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ การศึกษาเรื่องการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน ถือเป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่ค่อยมีการศึกษา นักผู้วิจัยจึงได้นำผลการศึกษาของงานวิจัยที่มีความเชื่อมโยงกับองค์ประกอบของตัวแปรที่ศึกษาเรื่องความเป็นอิสระจากอุปสรรคที่เพื่อทำให้งานสำเร็จ และความสามารถที่จะตอบสนองการทำงานที่ทำทนายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำ การศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับประสิทธิผลในการทำงานมาประกอบ จากการศึกษาของ เจริญศรี พันปี (2546) ที่ทำการศึกษถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพแวดล้อมภายในมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลทางอ้อมมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ Anderson and Kelliher (2009), Liand Zhang (2010) และ Timmsand Brough(2013) ที่พบว่าองค์กรควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงาน จะทำให้พนักงานสามารถจัดการงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอีกทางหนึ่ง รวมไปถึงลักษณะสภาพการทำงานที่มีความยืดหยุ่นจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นที่ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่มีต่อองค์กรในเชิงบวกและยังพบอีกด้วยว่า ยิ่งการทำงานที่มีความยืดหยุ่นสูง มีอิสระในการทำงานและการมีอำนาจในการตัดสินใจบางอย่างจะยิ่งส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่มีต่อองค์กรมากตามไปด้วย เพราะนั่นแสดงให้เห็นถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของของ Mazzei(2014) ที่ได้ศึกษาพบว่า การสร้างเสริมความสามารถของพนักงานด้านการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรที่เน้นการร่วมมือของสมาชิกในองค์กรสามารถส่งเสริมประสิทธิผลของพนักงานและถือเป็นการรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน

การศึกษาเรื่องการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน ถือเป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่ค่อยมีการศึกษานัก ผู้วิจัยจึงได้นำผลการศึกษาของงานวิจัยที่มีความเชื่อมโยงกับองค์ประกอบของตัวแปรที่ศึกษาเรื่องความเป็นอิสระจากอุปสรรคที่จะทำให้งานสำเร็จ และความสามารถที่จะตอบสนองการทำงานที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำการศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรมาประกอบโดยงานวิจัยที่พบส่วนมาก มักจะนำเอาสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมาเป็นองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ยกตัวอย่างเช่นงานวิจัยของ สุกานดา สุภคิตสินต์ (2540) กานตวรรษี จันเจือมาศ (2548) และประนอม ละอองนวล (2552) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยมีสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการทำงานที่มีความท้าทาย อำนาจในการตัดสินใจ การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่พร้อมสนับสนุนการทำงาน จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลสนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ช่วยยืนยันผลการศึกษานี้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการสร้างเสริมความสามารถของ

พนักงานและเป็นความสัมพันธ์ในเชิงบวกด้วย ซึ่งสาเหตุที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน ผู้วิจัยคาดว่า การสร้างเสริมความสามารถของพนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเป็นอิสระจากอุปสรรคที่จะทำให้งานสำเร็จ และความสามารถที่จะตอบสนองการทำงานที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ล้วนเป็นสิ่งที่เมื่อองค์กรได้มีการพัฒนาและส่งเสริมอย่างเต็มที่แล้วนั้น ย่อมทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานจนก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรได้ในที่สุด

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยสามารถนำมาสรุปรวมได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรและการสร้างเสริมความสามารถของพนักงานสามารถมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรกับการสร้างเสริมความสามารถของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อกัน จากผลการวิเคราะห์ทุกตัวแปรที่ศึกษาต่างก็มีความสัมพันธ์สนับสนุนเชื่อมโยงกันในทางตรงเชิงบวก ตรงตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ทั้งสิ้น แต่ผลที่โมเดลได้แสดงออกมานั้น พบว่า การสร้างเสริมความสามารถของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากกว่าอิทธิพลรวมที่ความผูกพันต่อองค์กรมีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้แตกต่างจากการทดสอบตามสมมติฐานเป็นรายคู่ที่ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้วิจัยได้ตั้งข้อสังเกตไว้ว่า ที่ผลการวิจัยออกมาเป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรซึ่งเป็นเรื่องของตัวบุคคลนั้น มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว แต่เมื่อมีการสร้างเสริมความสามารถของพนักงานเข้ามาทำให้อย่างเสริมให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งการสร้างเสริมความสามารถของพนักงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเป็นอิสระจากอุปสรรคที่จะทำให้งานสำเร็จ เรื่องความสามารถที่จะตอบสนองการทำงานที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภายในองค์กร องค์กรควรเป็นผู้ที่ดูแลจัดการและเห็นถึงคุณค่าของการสร้างเสริมความสามารถของพนักงานที่จะสามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้มากกว่าการที่บุคลากรในองค์กรจะมีเพียงแต่ความผูกพันต่อองค์กรเพียงอย่างเดียว การมีการสร้างเสริมความสามารถของพนักงานเข้ามามีบทบาทหรือสนับสนุนการทำงานของบุคลากร

ย่อมต้องส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้

1. ด้านความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นไปที่ตัวบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรของครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถาบันการศึกษาที่มีอยู่ในระดับสูง พร้อมทั้งมีการปลูกฝังค่านิยมและความเป็นหนึ่งเดียวกันกับสถาบันด้วย ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงต้องมีแนวทางในการรักษาและเพิ่มความผูกพันนี้ให้มีเพิ่มขึ้นตลอด มีการสร้างการมีส่วนร่วมในงาน มีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เช่น การมอบรางวัล การยกย่อง การให้คุณค่ากับตัวบุคลากร เป็นต้น

2. ด้านการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน เป็นสิ่งที่องค์กรควรสนับสนุนให้เกิด ซึ่งเป็นเรื่องที่ทางองค์กรหรือทางสถาบันจะต้องมีการจัดการ และให้ความสำคัญ การเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถาบันได้แสดงศักยภาพในการทำงาน ให้อิสระในการพัฒนางาน เปิดโอกาสในการตัดสินใจ พร้อมทั้งมีการมอบหมายงานที่ทำหยาความสามารถให้ ได้ทำอยู่เสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถาบันมีความตื่นตัวในการทำงาน

3.ด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถาบันสามารถรักษาประสิทธิผลในการปฏิบัติให้สูงอยู่เสมอม การสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาให้ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ในสถาบัน เกิดความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งมีระบบที่จะเสริมสร้างการทำงานของบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ได้ นั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะแนวทางหรือเรื่องที่ควรทำวิจัยต่อไป

1. ลักษณะของกลุ่มประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีอาจารย์และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรของรัฐเท่านั้นดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าต่อไปจึงควรมีการขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรออกไปยังองค์กรเอกชนหรือองค์กรของรัฐในส่วนต่างๆ เพื่อจะได้นำผลวิจัยมาเปรียบเทียบกันและเพื่อให้ผลงานวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถามดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรทำการวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรมก็จะทำให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น

3.การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การสร้างเสริมความสามารถของพนักงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์ประกอบบางตัวของแต่ละตัวแปรอาจไม่พบในกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษานี้ทั้งเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ที่ไม่พบองค์ประกอบด้านความผูกพันด้านความรู้สึก เรื่องการสร้างเสริมความสามารถของพนักงาน ที่ไม่พบองค์ประกอบด้านการมีทรัพยากรที่ดีที่พร้อมจะส่งเสริมการทำงาน และเรื่องประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ที่ไม่พบองค์ประกอบด้านการเพิ่มพูนคุณค่าขององค์กรในตลาด ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปในอนาคตจึงอาจมีการทบทวนการศึกษาในตัวแปรดังกล่าวเพื่อให้ได้ขอบเขตความรู้ที่กว้างขึ้น

4. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร การสร้างเสริมความสามารถของพนักงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเท่านั้นซึ่งจากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่ายังมีตัวแปรอีกหลายตัวที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเช่นความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน ภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้นดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการศึกษาในตัวแปรดังกล่าวหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อให้ได้ขอบเขตความรู้ที่กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ก.พ.ร.(2554). มุมความรู้การพัฒนาระบบราชการไทย ต่อน การบริหารการเปลี่ยนแปลง. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2557, จาก <http://www.opdc.go.th>.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2556) . การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กานต์รวี จันทร์เจือมาศ. (2548). การศึกษาปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา :บริษัท อุตสาหกรรมแอมมิ จำกัด.(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ).
- กรมการจัดหางาน กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2557).

- สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและ
ความต้องการแรงงาน. ค้นเมื่อ 10 เมษายน
2557, จาก <http://lmi.doe.go.th/>.
- เจริญศรี พันปี. (2546). ความพึงพอใจของครูต่อ
พฤติกรรมคุณธรรมและการบริหารงานของ
ผู้บริหาร.(วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- ดวงนภา มกรานรักษ์. (2554). อนาคตภาพการ
อาชีวศึกษาไทยในศตวรรษหน้า (พ.ศ.
2554-2564). (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญา
ดุขภูบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- เดลินิวส์. (2556). สภาอุตสาหกรรม
เผย อีก 5 ปี ต้องการแรงงานเพิ่ม เกือบ 7
แสน. ค้นเมื่อ 9 เมษายน 2557, จาก
[http://www.dailynews.co.th/Content/
education/73034/สภาอุตสาหกรรมเผยใน5ปี
ต้องการแรงงานอีกเกือบ7แสน](http://www.dailynews.co.th/Content/education/73034/สภาอุตสาหกรรมเผยใน5ปีต้องการแรงงานอีกเกือบ7แสน).
- ประนอม ละอองนวล. (2542). ปัจจัยจูงใจที่มี
อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผล
การปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะ
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ).
- ภรดี สิทธิบุตร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์กรกับประสิทธิผลองค์กรตามการรับรู้
ของผู้ให้บริการสถานพยาบาลสังกัด
กองบัญชาการกองทัพไทย.(วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์สุขภาพมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ศิริเพ็ญ อรัญศรี. (2550). ความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของ
บรรณารักษ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ
ห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต
พัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก.
(วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สภาอุตสาหกรรม. (2556). ทิศทางแรงงานใน 5 ปี
ข้างหน้า. ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2557, จาก
[http://www.fti.or.th/2011/
thai/ftinews.aspx](http://www.fti.or.th/2011/thai/ftinews.aspx).
- สุกานดา ศุภคิตสันต์. (2540). ลักษณะส่วน
บุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:
กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขต
กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พัฒน
บริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- โสภณ ม่วงทอง. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภท
สามัญในภาคตะวันออก.(ดุขภูบัณฑิต
การศึกษาดุขภูบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543).
รายงานการเสวนาทางวิชาการ มิติใหม่ของ
การประเมินผล:การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น
ศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : [ม.ป.พ].
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2553).
สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.
2552. ค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2557, จาก
<http://www.sueksa.go.th/>.
- Anderson, Deirdre and Kelliher, Clare.(2009).
Flexible working and engagement: the
importance of choice.Q Emerald
Group Publishing Limited, 8(2),13-
18.
- Carnoy, M. 1999. Globalization and
Educational Reform: What
Planners Need to Know,
Retrieved May 10 2014, from
[http://unesdoc.unesco.org/image/0
012/001201/120274e.pdf](http://unesdoc.unesco.org/image/0012/001201/120274e.pdf)
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The
meaning of work: The challenge of
regaining employee engagement
and reducing cynicism.Human
Resource Management Review, 16
(2), 199-208.
- Everitt, S. (1975).Multivariate Analysis: The
Need for Data, and Other Problems.
British Journal of Psychiatry, 126(3),
237-240.
- HayGroup.(2011). Employee Effectiveness:
Organization Report.
Philadelphia: HayGroup.
- Hoffman, B. J., &Woehr, D. J. (2006).A

- quantitative review of the relationship between person organization fit and behavioral outcomes. **Journal of Vocational Behavior**, 68 (3), 389-399.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2008). **Educational administration: Theory, research And practice**, 8th edition. Boston: McGraw-Hill.
- Li, Q. and Zhang, Z.. (2010). A theoretical and empirical research on the mediating effect of internal entrepreneurial environment. **Journal of Chinese Entrepreneurship**, 2(1), 5-18.
- Marascuilo, A. and Levin, R (1983). **Multivariate Statistics in the Social Sciences**. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Mazzei, A.(2014). Internal communication for employee enablement: Strategies in American and Italian companies.**Corporate Communications: An International Journal**. 19(1),82-95.
- Mcleod, D.and Clarke, N. (2009). **Engaging for success: enhancing performance through employee engagement**.London: Department for Business, Innovation and Skills.
- Nunnally, C. (1978). **Psychometric Theory**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Resick, C. J., Baltes, B. B., & Shantz, C. W. (2007). Person-organization fit and workrelated attitudes and decisions: Examining interactive effects with job fit and conscientiousness. **Journal of Applied Psychology**, 92(5),1446-1455.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement.**Journal of Managerial Psychology**, 21(7), 600-619.
- Shuck, M. B. (2010). **Employee Engagement: An Examination of Antecedent and Outcome Variables**.(Doctoral Education, Florida International University).
- Timms,Carolyn andBrough, Paula.(2013). "I like being a teacher" Career satisfaction, the work environment and work engagement. **Journal of Educational Administration**, 51(6), 768-789.
- Tower Watson.(2012). **The-Power of Three: Taking-Engagement to New Heights**.Retrieved May 10 2014, from <http://www.towerswatson.com/en-CA/Insights/IC-Types/Survey-Research-Results/2011/02/The-Power-of-Three--Taking-Engagement-to-New-Heights>.
- Trahant, B. (2007). Debunking five myths concerning employee engagement, **Public Manager**, 36 (1), 53.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes.**Journal of Vocational Behavior**, 63(3), 473- 489.