บทความที่ : 3
Article :



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครนครปฐม

Factors Affecting Personnel Performance of Nakhon Pathom Municipality Schools Providing Basic Education

[(Received: June 22, 2021, ; Revised: August 26, 2021, ;
Accepted: September 1, 2021,]

ทัตเทพ ทวีไทย*

Tattep Taweethai*

*โครงการจัดตั้งภาควิชาการจัดการและการบัญชี คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

* Department of Management and Accountancy Faculty of Liberal Arts and Science Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus

E-mail: tattep.t@ku.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร 2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ 3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยความผูกพัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรครู จำนวน 477 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่าจากกลุ่มประชากรปัจจัยเพศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก ด้านการดำรงอยู่ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการทำงาน; การจัดการทรัพยากรมนุษย์; แรงจูงใจ; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ความผูกพัน

Abstract

This study aims to 1) study demographic factors, human resource management factors, motivation factors, transformational leadership factors, commitment factors, and personnel performance; 2) compare personnel performance classified by demographic factors; and 3) study demographic factors, human resource management factors, motivation factors, transformational leadership factors, and commitment factors which affect personnel performance. The population consists of 477 teachers. Questionnaires were used as a data collection tool. The data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics with multiple regression at the statistical significance level of .05. It was found that demographic factors: gender, marital status, monthly income, education level, work experience, and job position, have no difference in personnel performance. Different ages caused different performance. The factors affecting the efficiency of personnel performance in the same direction include human resource planning; training and improvement; compensation and other benefits; employee and labor relations; talking about the organization in a positive way; existence; achievement of a person; job description; relationship with supervisors, subordinates, and colleagues; career status; policy and administration; privacy; and job security.

Keywords: Working efficiency; Human Resource Management; Motivation; Transformational Leadership; Engagement

บทนำ

การจัดอันดับด้านการศึกษาไทยในเวทีโลก และอาเซียน ปี พ.ศ. 2556 ของ World Economic Forum ได้ประเมินความสามารถการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยโดยภาพรวม เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มประเทศอาเซียน 10 ประเทศ พบว่า ไทยต้องรีบพัฒนาอย่างเร่งด่วนใน 3 ข้อ ได้แก่ อัตราการเข้าเรียนประถม (อันดับที่ 9) คุณภาพระบบการศึกษา (ลำดับที่ 8) และคุณภาพประถมศึกษา (ลำดับที่ 7) ตามลำดับ (World Economic Forum: WEF, 2014 อ้างถึงใน ณัฐพัฒน์ มงคลวรกิจชัย, 2559) จากข้อมูลดังกล่าวมีความเชื่อมโยงกับบุคลากรทางการศึกษาโดยตรงที่มีบทบาทหน้าที่ต่อการพัฒนานักเรียนอันจะมีผลต่อคุณภาพทางการศึกษา หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษานั่นเอง

การที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขององค์การได้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีประสิทธิภาพ และถือได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นประการด่านแรกในการได้มาซึ่งพนักงาน หรือบุคลากรในการทำงาน เริ่มต้นจากการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จนกระทั่งมาถึงประเด็นสุดท้าย คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะเป็นเครื่องมือที่ทำให้ทราบผลของการทำงานว่ามีประสิทธิภาพตรงตามต้องการหรือไม่ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ (Mondy, Noe and Premeaux, 1999)

นอกจากนั้นแล้วภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ถูกกล่าวถึงเป็นอย่างมากว่ามีความสัมพันธ์ประสิทธิภาพในการทำงาน (อดิศักดิ์ เองมหัสสกุล ศศนันท์ วิวัฒนชาต และฉัตยาพร เสมอใจ, 2562; ประทีป แสงแพร, ทองฟู ศิริวงศ์ และสมพล ทุ่งหว้า, 2562) การทำงานจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าขาดความร่วมแรงร่วมใจกันของพนักงานหรือบุคลากร ผู้นำที่มี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเป็นบุคคลที่เข้ามาขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆที่เกิดขึ้นในองค์การ และจะยังเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับอย่างเต็มอกเต็มใจ อันจะส่งผลต่อความรวมมือของพนักงาน สิ่งสำคัญผู้นำประเภทนี้จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การ อีกทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังส่งผลต่อการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นชักจูงพนักงานหรือบุคลากรอันที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอีกด้วย (พันลคร สีบุนเรือง และศิวัช ศรีโภคางกุล, 2562)

ยังมีการกล่าวถึงความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานจากผลการวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน (ประภาพรรณ พนันเภาว์, 2557; พิพรรธน์ พิเชฐศิรประภา, 2559; ณัฐพัฒน์ มงคลวรกิจชัย, 2559) ที่กล่าวได้ว่าเมื่อพนักงานหรือบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะส่งผลต่อความตั้งใจ การอุทิศตน มุ่งมั่นอย่างเต็มที่เต็มใจต่อการทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการไม่คิดที่จะลาออกจากองค์ด้วย อีกทั้งยังจะส่งผลดีต่อภาพรวมขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย ผลประกอบการที่ดีอีกด้วย (ทักษพร แก้วนนท์ และศรีรัฐ โกวงศ์, 2563)

ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากผลการวิจัยของนักวิชาการหลายต่อหลายท่าน แรงจูงใจถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นสิ่งที่องค์การต้องให้การสนับสนุนเป็นอย่างดีให้ความสำคัญกับพนักงานหรือบุคลากร (อรุโณทัย จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนท์, 2561; ศิรดา เพชรแก้วกุล และเฉลิมพร เย็นเยือก 2563)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นความรับผิดชอบของสำนักการศึกษาเทศบาลนครนครปฐม โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

การพัฒนางานด้านวิชาการและระบบสารสนเทศ การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและงบประมาณ การประสานระดมทรัพยากร การบริหารจัดการทั่วไป การประสานงานกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประชาชนในวัยเรียนให้ได้การศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นการเสริมสร้างศักยภาพให้กับประชาชนในวัยเรียนให้เป็นคนที่มีความพร้อม ความสามารถ

จากการทบทวนเอกสารข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เทศบาลนครนครปฐม มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับใด มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกันหรือไม่ระหว่างเมื่อเปรียบเทียบกันซึ่งจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยใดที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับนั้นไปสู่การปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อการผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพออกสู่สังคมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยความผูกพัน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครนครปฐม

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เทศบาลนครนครปฐม จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยความผูกพัน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครนครปฐม

ขอบเขตการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent) ได้แก่

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพพนักงานแรงงานสัมพันธ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านความผูกพัน ได้แก่ การพูดถึงองค์การในทางบวก การดำรงอยู่ และความทุ่มเทเพื่อองค์การ

4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย

- ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

- ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน และค่าใช้จ่าย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เทศบาลนครนครปฐม ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้การศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เทศบาลนครนครปฐม จำนวน 477 คน (สำนักการศึกษาเทศบาลนครนครปฐม, 2563) ซึ่งมีทั้งหมด 11 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเทศบาล ๑ โรงเรียนเทศบาล ๒ โรงเรียนเทศบาล ๓ โรงเรียนเทศบาล ๔ โรงเรียนเทศบาล ๕ โรงเรียนกีฬาเทศบาลนครนครปฐม โรงเรียนทวาราวดี โรงเรียนอนุบาลเทศบาลนครนครปฐม โรงเรียนอนุบาลสระแก้ว โรงเรียนอนุบาลประปานคร และโรงเรียนอนุบาลสุขสวัสดิ์

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพัน ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนที่ 5 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ และส่วนที่ 6 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในการสื่อสารว่าเหมาะสมและง่ายต่อการทำความเข้าใจหรือไม่ จากนั้นจึงนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม และทำการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC) จำนวน 3 ท่าน โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยรายข้อมากกว่า 0.5 (ประสบชัย พสุนนท์, 2557) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ที่ 0.842 หลังจากนั้นทำการหาค่าความเชื่อมั่นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นจึงนำข้อมูลมาทดสอบหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีการหาค่า Cronbach’s Alpha โดยใช้เกณฑ์ยอมรับที่ค่ามากกว่า 0.6 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงได้ 0.992

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งที่ศึกษาเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมจากบุคลากรโดยตรงจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เทศบาลนครนครปฐม จำนวน 477 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ ข้อความจากหนังสือ บทความ และระบบสืบค้นจากอินเตอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นแนวทางของการทำการศึกษาและประกอบการสร้างแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) 2. การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่าเฉลี่ยของประชากรสองชุด (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์จำนวน 477 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 มีสถานภาพ โสด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 มีรายได้ต่อเดือน อยู่ที่ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 มีระดับการศึกษาระดับ

ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 มีประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ที่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 300 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 มีตำแหน่งงาน เป็นพนักงานครู จำนวน 399 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.00 รองลงมา คือ ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ถัดไป คือ ด้านการคัดเลือกบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ถัดไป คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ถัดไป คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ถัดไป คือ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ถัดไป คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านการสรรหาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.75

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพัน พบว่า พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 รองลงมา คือ ด้านการดำรงอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.88

4. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.02 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ถัดไป คือ ปัจจัยด้านการกระตุ้น

ทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.91

5. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.41 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ถัดไป คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ถัดไป คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ถัดไป คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ถัดไป คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ถัดไป คือ ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ถัดไป คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ถัดไป คือ ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ถัดไป คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ถัดไป คือ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.83

6. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.27 รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ถัดไป คือ ด้านเวลาที่ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 4.07

7. ผลการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์

(N=477)

ข้อมูล	Sig.
เพศ	0.060
อายุ	0.031*
สถานภาพสมรส	0.913
รายได้ต่อเดือน	0.527
ระดับการศึกษา	0.697
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.405
ตำแหน่งงาน	0.356

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี stepwise ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างน้อยหนึ่งตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

(N=477)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(ค่าคงที่)	0.480	0.118		4.077	0.000*
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.110	0.027	0.146	4.115	0.000*
การฝึกอบรมและการพัฒนา	0.068	0.028	0.087	2.431	0.015*
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	0.085	0.023	0.131	3.667	0.000*
พนักงานและแรงงานสัมพันธ์	0.056	0.027	0.091	2.085	0.038*
การพูดถึงองค์การในทางบวก	0.106	0.034	0.133	3.121	0.002*
การดำรงอยู่	0.116	0.028	0.167	4.194	0.000*
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	0.206	0.037	0.212	5.548	0.000*

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.217	0.032	0.253	6.793	0.000*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.106	0.037	0.131	2.883	0.004*
ผู้ใต้บังคับบัญชา					
เพื่อนร่วมงาน					
สถานะของอาชีพ	0.053	0.025	0.070	2.163	0.031*
นโยบายและการบริหารงาน	0.231	0.035	0.283	6.578	0.000*
ความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.095	0.036	0.114	2.627	0.009*
ความมั่นคงในการทำงาน	0.169	0.032	0.225	5.206	0.000*
ค่าคงที่ (Constant) = 0.480					
R = 0.845	R^2= 0.714		Adjust R^2 = 0.706		SE_{est} = 0.252
F = 89.024	Sig. of F = 0.000				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ไม่เกิดปัญหาสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Multicollinearity)

เนื่องจาก ค่าความทนทาน (Tolerance) ทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.1 และค่า VIF (Variance inflation factors) ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กัน ค่า R^2 มีค่าเท่ากับ 0.714 แสดงว่า ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านความผูกพัน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยด้านแรงจูงใจ สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการทำงานได้ ร้อยละ 71.4 และที่เหลืออีกร้อยละ 28.6 ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ และค่าคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.252

ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 13 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมากที่สุด (Beta = 0.231) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Beta = 0.217) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Beta = 0.206) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = 0.169) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการดำรงอยู่ (Beta = 0.116) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Beta = 0.110) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.106) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก (Beta = 0.106) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของ

บุคลากร รองลงมา คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว (Beta = 0.095) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น (Beta = 0.085) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา (Beta = 0.068) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Beta = 0.056) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรน้อยที่สุด คือ ด้านสถานะของอาชีพ (Beta = 0.053) โดยส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมการตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ($\widehat{\square}$) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

ประสิทธิภาพในการทำงาน = 0.480 + 0.110(การวางแผนทรัพยากรมนุษย์) + 0.068 (การฝึกอบรมและการพัฒนา) + 0.085(ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น) + 0.056(พนักงานและแรงงานสัมพันธ์) + 0.106 (การพูดถึงองค์การในทางบวก) + 0.116 (การดำรงอยู่) + 0.206 (ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล) + 0.217 (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) + 0.106 (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) + 0.053 (สถานะของอาชีพ) + 0.231 (นโยบายและการบริหารงาน) + 0.095 (ความเป็นอยู่ส่วนตัว) + 0.169 (ความมั่นคงในการทำงาน)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน = 0.146 (การวางแผนทรัพยากรมนุษย์) + 0.087 (การฝึกอบรมและการพัฒนา) + 0.131 (ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น) + 0.091 (พนักงานและแรงงานสัมพันธ์) + 0.133 (การพูดถึงองค์การในทางบวก) + 0.167 (การดำรงอยู่) + 0.212 (ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล) + 0.253 (ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) + 0.131 (ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน) + 0.070 (สถานะของอาชีพ) + 0.283 (นโยบายและการบริหารงาน) + 0.114 (ความเป็นอยู่ส่วนตัว) + 0.225 (ความมั่นคงในการทำงาน)

การอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน มีส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (Beta = 0.231) แสดงว่า หากนโยบายและการบริหารงานที่ดี จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรษา บุญนิติภพ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านด้านนโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก นโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนจากผู้บริหารจะทำให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมาย ขั้นตอนกระบวนการในการทำงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและการบริหารงานของผู้บริหาร จึงทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความยืดหยุ่นสามารถปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้ ทำการสื่อสารนโยบายและการ

บริหารงานเพื่อทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจสามารถนำนโยบายและการบริหารไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (Beta = 0.217) แสดงว่า หากบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่น่าสนใจ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ จำเริญพัฒน์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีแรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพ ปริมาณงาน ระยะเวลา ทักษะในการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชีมา ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก การได้รับมอบหมายงานที่มีความน่าสนใจ ท้าทายความรู้ความสามารถ จะทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานโดยพิจารณาถึงลักษณะของงาน ได้แก่ ความท้าทายในความรู้ ความสามารถ ความน่าสนใจ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การอาจพิจารณาถึงการใช้การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) ซึ่งเป็นงานที่แตกต่างไปจากเดิมด้วยความยาก ท้าทาย และมีความสร้างสรรค์ต่อการทำงาน การเพิ่มปริมาณ (Job Enlargement) ก็เป็นการสร้างความท้าทายด้วยปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและบุคลากรจะต้องพัฒนาความสามารถของตนเองที่จะต้องบริหารจัดการงานที่เพิ่มขึ้นให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ส่งผลในทิศทางเดียวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (Beta = 0.206) แสดงว่าหากบุคลากรมีความสำเร็จในการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุโณทัย จันทวงษ์ และประสพชัย พสนนท์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย ผลการวิจัยพบว่าความต้องการความสำเร็จเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย เนื่องจาก การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จจะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจเกิดความเชื่อมั่นเกิดความมั่นใจในความรู้ ความสามารถของตนเอง เกิดการเรียนรู้ในวิธีการทำงานและการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นจะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร การพิจารณาถึงระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ทันต่อเวลา การสั่งการ การมอบหมายงานต้องเป็นอย่างชัดเจน มีลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน อีกทั้งควรให้ทรัพยากรที่เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุปผลการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ สถานภาพสมรสรายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมี

ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ด้านพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ ปัจจัยด้านความผูกพัน ด้านการพูดถึงองค์การในทางบวก ด้านการดำรงอยู่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรดังกล่าวทั้ง 13 ตัวแปรสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้ร้อยละ 71.4

ข้อเสนอแนะในการการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเพิ่มตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาในเรื่องเดียวกันกับองค์การแห่งอื่นด้วย จะทำให้ได้รับข้อมูลเพิ่มเติม และมีลักษณะที่แตกต่างกันไป อันเป็นผลที่จะนำข้อมูลต่างๆ เหล่านั้นกลับไปพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

3. ควรทำการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรครูที่อยู่ในสังกัดอื่นที่แตกต่างกัน เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและสามารถนำไปพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของครูได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก โครงการจัดตั้งภาควิชาการจัดการและการบัญชี คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

ณัฐพัฒน์ มงคลวรกิจชัย. (2559). การนำองค์กรของผู้บริหารกับความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงของโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 8(1), 75 – 101.

ทักษพร แก้วนนท์ และศรีรัฐ โกวงศ์. (2563). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. *วารสารการบริหารปกครอง*, 9(1). 509-531.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550. *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.อินเตอร์ พริ้นท์.

ประทีป แสงแพร, ทองฟู ศิริวงศ์ และสมพล ทุ่งหว้า. (2562). ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่งในเขตสาทร. *วารสารนักบริหาร*, 39(2), 66-83.

ประภาพรรณ พนันเภาว์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงบประมาณกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการ Veridian E-*

Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 7(1), 712- 725.

ประสพชัย พสุนนท์. (2557). *การวิจัยการตลาด.* นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พันลคร สีบุนเรือง และศิวัช ศรีโภคางกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและกลยุทธ์ในการบริหารของนายพินิจ จารุสมบัติ : วิเคราะห์ผ่านบริบทความสัมพันธ์ระหว่างไทยและสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารการบริหารปกครอง*, 8(1). 203-227.

พิพรรธน์ พิเชฐศิรประภา. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความผูกพันองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน: กรณีศึกษาโรงแรมเขตภาคตะวันออก. *วารสารดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง,* 6(2), 37-48.

ศิรดา เพชรแก้วกุล และเฉลิมพร เย็นเยือก. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการท างานของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ท่าอากาศยานนานาชาติดอนเมือง. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 14(33), 75-90.

สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครปฐม. (2563). *แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ของเทศบาลนครนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม.* สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2563. สืบค้นจาก

http://www.nakhonpathomcity.go.th/UploadFolder/180432Doc01.pdf.

สุพรรษา บุญนิติภพ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่.* การค้นคว้าอิสระ โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อดิศักดิ์ เองมหัสสกุล ศศนันท์ วิวัฒนชาต และฉัตยาพร เสมอใจ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท โปรเฟสชั่นแนล เอ้าท์ซอสซิ่ง โซลูชั่นส์ จำกัด. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 6(1), 119 – 134.

อภิชาติ จำเริญพัฒน์. (2561). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานเกษตรจังหวัดนครราชสีมา.* การค้นคว้าอิสระ โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อรุโณทัย จันทวงษ์และ ประสพชัย พสนนท์. (2561). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย. *วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 7(1), 83-99.

ภาษาอังกฤษ

Mondy, R,W., R.M. Noe & S.R Premeaux. (1999). *Human Resource Management.* (7th ed.). New Jersey: Upper Saddle River.

Translated Thai References

Adisak Anegsakul, Sasanan Wiwatnachart & Chatyaporn Samerchai. (2019). Transformational leadership and work efficiency of company employees Professional Outsourcing Solutions Co. , Ltd. *Journal of Management and Development Ubon Ratchathani Rajabhat University*, 6(1), 119 – 134.

Apichart Jamrearnpat. (2018) . *Incentives that affect staff performance Nakhon Ratchasima Provincial Agriculture Office*. Independent research Master's Degree Program Master's Degree Program in Public Administration and Business Administration, Ramkhamhaeng University.

Arunothai Chantawong & Prasopchai Phasanon. (2018) . Achievement Motivation Factors Affecting Performance of Salespeople in Thai Duty Free Retail Business. *Burapha Journal of Business Management Burapha University,* 7(1), 83-99.

Nattapat Mongkolworkitchai. (2016). Leading the organization of administrators with the engagement of teachers and

high- performing educational personnel of the schools affiliated with the St. Gabriel Faculty Foundation of Thailand. *Human Resource and Organization Development Journal*, 8(1), 75 – 101.

Office of Education Nakhon Pathom Municipality. (2020). *Local Development Plan 2018 - 2012 of Nakhon Pathom Municipality Mueang Nakhon Pathom District Nakhon Pathom Province*. Retrieved 19 September 2020 Retrieved from http://www.nakhonpathomcity.go.th/UploadFolder/180432Doc01.pdf.

Panrakorn Sibunreung and Siwat Sripokangkul. (2019) . Transformational Leadership and Strategy in Administrationof Pinij Jarusombat : Analysis Through the Context of the Thailand - Lao PDR Relations. *Governance Journal*. 8(1). 203-227.

Pipat Pichetsiraphapa. (2016) . Human Resource Management Relationship Models and Organizational Engagement Affecting Work Efficiency: A Case Study of Hotels in Eastern Region. *Doctor of Philosophy in Social Sciences Journal,* 6(2), 37-48.

Prapapan Pananpao. (2014). Relationship between organizational engagement and work efficiency of budget office staff, Bangkok Metropolitan Administration. *Veridian*

E-Journal Humanities Social Sciences and Arts, 7(1), 712- 725.

Prasopchai Pasunon. (2014). *Marketing research*. Nakhon Pathom: Silpakorn University Printing.

Pratheep Sangpear, Tongfu Siriwong & Sompol Tungwa. (2019). Leadership is related to the performance of employees. A case study of a Thai commercial bank in Sathorn area. *Executive Journal*, 39(2), 66-83.

Sirada Phetkeawkul & Chalermporn Yenyeurk. (2020). Motivation affecting work efficiency The work of employees of Airports of Thailand Public Company Limited: Case Study of Don Mueang International Airport. ***Rajapark Journal***, 14(33), 75-90.

Supansa Bunnitipab. (2018). *Factors affecting the performance of personnel. Subdistrict Administrative Organization in Khao Phanom District Krabi Province*. Independent research Master's Degree Program Master's Degree Program in Public Administration and Business Administration, Ramkhamhaeng University.

Tanin Siljaru. (2007). *Statistical research and analysis with SPSS* .7th edition.Bangkok: V.Interprint Co., Ltd.

Tasaporn keawnon and Srirat Kowong. (2020). Organizational Commitment of Civil Servants in the Office of the

Permanent Secretary, Ministry of Labour, *Governance Journal*. 9(1). 509-531.