

**อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

วรชัย สิงห์ฤกษ์^{1*} วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างสำนักพิมพ์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ 4) เพื่อศึกษาความเป็นตัวแปรกลางของความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการศึกษานี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากลูกจ้างของสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรการรับรู้ประสิทธิผลความสัมพันธ์และความก้าวหน้าในงานอาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งการสนับสนุนจากองค์กรและความก้าวหน้าในงานอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นกัน และได้มีการอภิปรายผล สรุปผล รวมทั้งมีข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคตด้วย

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน, พฤติกรรมการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาเกษตรศาสตร์และสหกรณ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช e-mail: warachai.sin@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร e-mail: viroj_jade@hotmail.com

* ผู้นิพนธ์หลัก e-mail: warachai.sin@gmail.com

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT TO PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL
OFFICE OF THE UNIVERSITY PRESS SUKHOTHAI THAMATHIRAT OPEN UNIVERSITY

Warachai Singharek^{1*} Viroj Jadesadaluck²

Abstract

The Objectives of the study were to (1) To study the influence of the environment in the work on the organizational commitment of the employee of the University Press Sukhothai Thamathirat Open University (2) To study the influence of the environment on the work performance of employees at the University Press Sukhothai Thamathirat Open University (3) The working behaviors of these employees of the University Press Sukhothai Thamathirat Open University and (4) To study the mediator of the organizational commitment to influence the environment and work performance of employees at the University Press Sukhothai Thamathirat Open University. This research is a form of quantitative research. by collecting information from employees of the Press Sukhothai Thamathirat Open university 120. The instrument was a questionnaire Data were analyzed using Descriptive statistics include percentage, average, standard deviation: And inferential statistics such as multiple regression analysis. The results showed that organizational support. Recognition productive relationship and advance in careers a positive influence on organizational commitment. The organizational support and career advance mention a positive influence on the performance as well, and there has been discussion of the results as well as suggestions for future research.

Keywords : Work Environment, Behavior works, Organization Commitment

¹ Assistant Professor School of Agriculture and Cooperatives, Sukhothai Thamathirat Open University ,
e-mail: warachai.sin@gmail.com

² Assistant Professor Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University,
e-mail: viroj_jade@hotmail.com

* Corresponding author, email: warachai.sin@gmail.com

บทนำ

ในปัจจุบันได้มีหลายหน่วยงานของราชการได้หันมาให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น โดยมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะให้ความสำคัญว่าองค์การใดที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีแล้ว เจ้าหน้าที่/พนักงานที่ทำงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมีเพิ่มความตั้งใจในการทำงานพฤติกรรมออกมาในทางบวก มีความรักองค์การจะไม่ลาออกจากองค์การ มีความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจและพยายามที่จะพัฒนาตนเองและองค์การให้ประสบผลสำเร็จและช่วยกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การนั้นอยู่รอดแต่ในทางกลับกันถ้าหากเจ้าหน้าที่/พนักงานมีความไม่พอใจในการทำงานและไม่มีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำงานไปวันๆ ดังคำกล่าวที่ว่า “เข้าขามเย็นขาม” หรือเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเท่านั้น โดยไม่มีความตั้งใจในการทำงาน ไม่ใช้ความพยายามในการทำงาน เพิกเฉยต่องานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ซึ่งทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพลดลง ฉะนั้นการสร้าง ความผูกพันและความพอใจในงานของพนักงานจึงมีความจำเป็นเป็นแรงจูงใจให้พนักงานในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้นซึ่งจะช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรตลอดจนให้ความร่วมมือกับองค์กรดีขึ้น โดยจะเห็นได้ว่าหากองค์การใดที่มีพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์การก็จะเป็นข้อได้เปรียบขององค์การนั้นตลอดจนทำให้ผู้บริหารขององค์กรมีเวลากำหนด ยุทธศาสตร์ในการบริหารงานต่างๆ เพื่อการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป โดยไม่จำเป็นต้องเสียเวลากับการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรตนเอง

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยให้ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยผ่านความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลของงานวิจัยจะนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้าง สำนักรพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง สำนักรพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง สำนักรพิมพ์ของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
4. เพื่อศึกษาความเป็นตัวแปรกลางของความผูกพันต่อองค์การที่มีอิทธิพลระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างสำนักรพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 15 วัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ลูกจ้างสำนักพิมพ์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีประชากรทั้งสิ้น 120 คน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมด (ข้อมูล ณ เดือน ตุลาคม 2558)

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 63 คน (คิดเป็นร้อยละ 52.50) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-55 ปี (คิดเป็นร้อยละ 58.30) เมื่อพิจารณาถึงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามแล้วพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด (คิดเป็นร้อยละ 59.20) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักพิมพ์ มสธ.มีระยะเวลาระหว่าง 21-30 ปี (คิดเป็นร้อยละ 45.00)

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่ง 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านการสนับสนุนจากองค์การการรับรู้ประสิทธิผลความสัมพันธ์และความก้าวหน้าในงานอาชีพ2) ความผูกพันต่อองค์การ และตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยคำถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบ Rating Scale โดยกำหนดตามวิธีของ Likert Scale โดยแบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อคำถาม โดยมีความเชื่อมั่นของสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) มีค่าระหว่าง 0.935- 0.940 ซึ่งแสดงว่าเครื่องมือวิจัยมีความเชื่อมั่นสูง (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) โดยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร โดยรายละเอียดของตัวแปรมีดังนี้

WC = Work Condition (สภาพแวดล้อมในการทำงาน)

OS = Organization Support (การสนับสนุนจากองค์การ)

PE = Perceived Effectiveness Relationship (การรับรู้ประสิทธิผลความสัมพันธ์)

CP = Career Path (ความก้าวหน้าในงานอาชีพ)

OC = Organization Commitment (ความผูกพันต่อองค์การ)

TP = Task Performance (ประสิทธิภาพการทำงาน)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือ ด้านความสัมพันธ์ และการทดสอบสมมุติฐาน ดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ตัวแปร	OS	PE	CP	OC	TP
ค่าเฉลี่ย (Mean)	3.02	3.41	3.80	3.71	3.81
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	0.485	0.513	0.537	0.431	0.543
การสนับสนุนจากองค์กร (OS)	-				
การรับรู้ประสิทธิผลความสัมพันธ์ (PE)	.559**	-			
ความก้าวหน้าในงานอาชีพ (CP)	.452**	.481**	-		
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)	.303**	.438**	.287**	-	
ประสิทธิภาพการทำงาน (TP)	.234**	.245**	.238**	.584**	-

** $p < 0.01$

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าความสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทุกตัว พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม/สมมุติฐานการวิจัย					
	1a	1b	1c	2	3	4
		OC	OC	OC	TP	TP
การสนับสนุนจากองค์กร (OS)	.353***					
การรับรู้ประสิทธิผลความสัมพันธ์ (PE)	.279***					
ความก้าวหน้าในงานอาชีพ (CP)			.214***			
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (WC)				.412***		.115
ความผูกพันต่อองค์กร (OC)				.398***	.579***	
Adjusted R ²	.219	.351	.119	.266	.214	.582
F	36.54	24.45	14.78	11.78	45.23	34.41

*** $p < 0.001$

จากตารางที่ 2 เป็นผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุเพื่อทดสอบสมมติฐาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

สมการที่ 1a การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=.353, p<0.001$) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 21.90 ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมการที่ 1b การรับรู้ประสิทธิภาพความสัมพันธ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=.279, p<0.001$) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 35.10 ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

สมการที่ 1c ความก้าวหน้าในงานอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=.214, p<0.001$) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 11.90 ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

สมการที่ 2 การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=.412, p<0.001$) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 26.60 ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

สมการที่ 3 ความก้าวหน้าในงานอาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=.398, p<0.001$) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 21.40 ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5

สมการที่ 4 การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta=.579, p<0.001$) โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.20 ซึ่งจากผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ลูกจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิจัยในครั้งนี้พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนองค์การมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ได้ทำการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันองค์กรในเชิงบวก

สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการรับรู้ประสิทธิภาพความสัมพันธ์โดยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของยุวดี ศิริทรัพย์ (2553) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการรับรู้ประสิทธิภาพของความสัมพันธ์ขององค์การ

และผลวิจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมิตานันท์ ศรีवासโนดม และณกมล จันทร์สม (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลทหารบก กรณีศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

ผลการวิจัยในประเด็นสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยทางสถิติ โดยสอดคล้องตามงานวิจัยของ กัญญนันท์ ภัทร์สรณ์ศิริ (2555) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยในประเด็นความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรกลางที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานกรุงเทพมหานคร ของประภาพรณ พนนเภาว (2555) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์ในเชิงการจัดการ

สำหรับการวิจัยเรื่องอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทำให้หน่วยงานเข้าใจปัจจัยที่เป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการในเชิงนโยบายและการกำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โดยจะเห็นได้ชัดจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 2 ประการ คือ ประการแรก การสนับสนุนจากองค์กร ด้วยลักษณะการทำงานของลูกจ้างสำนักพิมพ์มีความแตกต่างจากอาชีพอื่นๆ เช่น งานอาร์ต งานเข้าเล่ม งานบรรจุหนังสือ และงานอื่นๆ ที่ไม่อยู่ในเวลาราชการ ดังนั้นสำนักพิมพ์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชควรที่จะส่งเสริม/สนับสนุนเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สองความก้าวหน้าในงานอาชีพ จะต้องมีการกำหนดนโยบายในการกำหนดระบบเส้นทางที่แสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพของลูกจ้างเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ประโยชน์ในเชิงทฤษฎี

การวิจัยเรื่องนี้ก่อให้เกิดการบูรณาการในทางทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ประสิทธิผลของความสัมพันธ์ ความก้าวหน้าในงานอาชีพ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยเป็นการศึกษาในลักษณะการพิสูจน์ความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างตัวแปรโดยผ่านตัวแปรกลาง คือ ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานใน 3 ตัวแปร คือ การสนับสนุนจากองค์กร, การรับรู้ประสิทธิภาพของความสัมพันธ์ และความก้าวหน้าในงานอาชีพต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตควรเพิ่มการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลในตัวแปรอื่น ซึ่งอาจเกิดจากข้อมูลเพิ่มเติมในมิติการทำนายจากอิทธิพลระหว่างตัวแปร

2. สำหรับการวิจัยในเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม ดังนั้นสำหรับการวิจัยในอนาคต ควรจะทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เพื่อจะทำให้งานวิจัยนั้นมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3. เพื่อให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรง และน่าเชื่อถือ ควรศึกษากับหน่วยงานภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจเพิ่มเติม เพื่อนำผลวิจัยที่ได้มาเปรียบเทียบกับว่าจะให้ผลที่แตกต่างกันอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- คณะนงเยาว์ กาญจนกัญญา และคณะ. (2542). เอกสารการสอนชุดเฮอร์กอนอมิกส์และจิตวิทยาในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เปรมจิตร คล้ายเพชร. (2548). “การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพัน องค์กรและความตั้งใจลาออก” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุวดี ศิริทรัพย์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรความยุติธรรมในองค์กรและ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). การมุ่งใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสาร
- สมิตานันท์ ศรีวาสนาคม และ ณกมล จันทร์สม. (2557). “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาล ทหารบก กรณีศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า”วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). ประเภทของแรงจูงใจจิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2544). ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ, รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร :ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2556).การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล สืบค้นเมื่อ 5 ธันวาคม2558 จาก <https://sites.google.com/site/potarticle/02>
- เพ็ญวดี ไผ่วงษ์. (2553). ความก้าวหน้าในสายอาชีพ.สืบค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://elib.coj.go.th/Ebook/ data/ojoc/v.1/doc/071.ppt>
- Arthur,M.B.,Khapova,S.N.,& Wilderom,C.P.M.(2005).Career success in a boundary less career world. Journal of Organizational Behavior, 26, 177-202.
- Baruch, B. (1968). New ways in discipline. New York: Randon House
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organization Support. Journal of Applied Psychology, 71, 500 – 507.
- Mitchell, Terrence R., and Larson, Jane R., Jr. (1987) People in Organization: An Introduction to Organization Behavior 3 rd. Singapore: McGraw-Hill International Editions,
- Robbins, S. P. (2005) Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications (11th ed.) Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Steers, R., Richard, M., & Porter, W (1979) Motivation and work behavior. (2nd ed.) NewYork: McGraw-Hill