

**ความผูกพันต่อองค์กร  
ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัด<sup>1</sup>**  
**Commitment to the organization that affect the effectiveness  
of the work of provincial office personnel**

เขมก ออาจหาญ<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษางานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน จังหวัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัด 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานจังหวัด 3) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัด ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงาน จังหวัดนครนายก บุคลากรสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา บุคลากรสำนักงาน จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 180 คน ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่องมีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับสูงมาก 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ มีค่ามากที่สุด อยู่ในระดับสูงมาก 3) ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานจังหวัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4) จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์กร / ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัด

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

A study on Commitment to the organization that affect the effectiveness of the work of provincial office personnel. The objectives were 1) To study the effectiveness of the work of provincial office personnel. 2) To study the organizational commitment of provincial office personnel. 3) To study organizational commitment that affects the performance of provincial office personnel. This research is the quantitative research, using exploratory study methods. Using questionnaires as a tool to gather information. The sample used in the study was 400 persons living in all 11 districts of Lopburi province. Using descriptive statistics to analyze the data, including Percentage, Mean, Standard Deviation and report results with inferential statistics (Pearson Product Moment Correlation) and test hypotheses using Multiple Regression Analysis.

The results of the research showed that 1) Provincial office personnel's commitment to the organization is very high. When considering each aspect Continuously continue to work most valuable is at a very high level. 2) The operational effectiveness of Provincial Office personnel is at a very high level. When considering each aspect Administrative policy and practice most valuable is at a very high level. 3) Factors of organizational commitment among provincial office personnel There is a positive relationship with the effectiveness of the work of provincial office personnel. There was a statistically significant positive correlation of 0.05. 4) Multiple regression analysis shows that all three aspects of organizational commitment have an impact on efficiency. The performance of provincial office staff is statistically significant at level 0.05

Keyword : Commitment / Operational effectiveness

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรที่มีประสิทธิผลเป็นองค์กรที่ถือได้ว่ามีความมั่นคง มีประสิทธิภาพ และมีความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติ โดยประสิทธิผลขององค์กร บอกระดับของ การปฏิบัติงานที่องค์กรคาดหวัง หรือวางแผนไว้สามารถบรรลุหรือสำเร็จลุล่วงไปได้ โดยดูจากการเจริญเติบโตขององค์กร การได้มาซึ่งทรัพยากรทางการจัดการ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ผลผลิตการให้บริการ และความพึงพอใจ ความผูกพันของพนักงานหรือสมาชิกที่มีต่อองค์กร รวมไปถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร

ประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งผลให้องค์กร มีประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็น ที่จะต้องให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากร คือ ลักษณะของ องค์กร ลักษณะของสภาพแวดล้อมซึ่งพิจารณาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกกับสิ่งแวดล้อมภายในลักษณะของ พนักงาน และนโยบายการบริหารและปฏิบัติ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ต้องให้ความสำคัญ

ความผูกพันองค์กร คือความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงว่าเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร กับค่านิยมของสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ และเต็มใจปฏิบัติภารกิจเพื่อองค์กร โดยนับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็น อย่างหนึ่งของบุคลากร เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิผลและสามารถดำเนินต่อไป ได้ โดยองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ในที่นี้ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพัน ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สำนักงานจังหวัดเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนภูมิภาค ดำเนินการเป็นศูนย์กลางในการ บริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดเช่นเดียวกับสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็นศูนย์กลางของการ บริหารราชการของกระทรวงมหาดไทยในส่วนกลาง โดยมีหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไป การวางแผนพัฒนา จังหวัดของจังหวัด และอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีหัวหน้าสำนักงานจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานจังหวัด

ผู้วิจัยเป็นข้าราชการสำนักงาน จังหวัด โดยเป็นข้าราชการในสำนักงานจังหวัดนครนายก มีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน จังหวัด เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการหาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ที่อาจส่งผลต่อ การปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสำนักงาน จังหวัด มีความผูกพันต่อองค์กรที่จะส่งผลไปสู่ การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิผลสูงสุด เกิดผลสำเร็จและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอย่างไร
2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอย่างไร
3. ความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดหรือไม่

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานจังหวัด
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัด

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

### ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Ali & Patnaik (2014 : 239 - 241 อ้างถึงใน วุฒิปงศ์ หว่านดี, 2561 : 13) กล่าวถึง ประสิทธิภาพที่เกิดจากประสิทธิผล 3 มิติได้แก่ 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญ ในการปฏิบัติงาน ขององค์กรช่วยประเมินเพื่อพิจารณาว่า องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ดีเพียงใด 2) ประสิทธิภาพระหว่าง บุคคล คือ การมีทักษะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์กรเพื่อ การปฏิบัติงาน ที่ประสบความสำเร็จมีการจัดการทีมและกลุ่มในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและ 3) ประสิทธิภาพส่วนบุคคลเป็นการช่วยพัฒนาและการนำไปประยุกต์ใช้ใน การทำงานของตนเอง ที่จะนำมาสู่ประสิทธิผลขององค์กรนั่นเอง

Steers (1977:7-8 อ้างถึงใน ขวัญดาว เกตุมณี, 2560 : 18) ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งแยกตามลักษณะไว้ 4 ประการ คือ

#### 1. ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics)

1.1 โครงสร้าง ได้แก่ ความมากน้อยของการกระจายอำนาจ การแบ่งงาน ตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ขนาดขององค์กร และ ช่วงการบังคับบัญชา

1.2 เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือ หรือวิธีการซึ่งองค์กรใช้ในการแปร สภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการ และวิธีการผลิต

#### 2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics)

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ

2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร เช่น นโยบายการบริหารงานบุคคล รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในองค์กร

3. ลักษณะของพนักงาน ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายขององค์กร การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงาน รวมถึง การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมาจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองต่อความต้องการทั้งของตนเองและ ขององค์กร ซึ่งในด้านของตนเองจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยประสิทธิภาพในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถอยู่รอดและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ และสามารถบอกได้ว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วยสี่ประการ คือ ลักษณะขององค์กร สภาพแวดล้อม พนักงานในองค์กร และการบริหารขององค์กร

## ความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1990:1-18 อ้างถึงใน ชูติมา สุภาวะไตร 2565 :27) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นกล่าวออกมาได้ใน 3 แบบ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ การรับรู้ลักษณะของงาน ได้แก่ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกที่องค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงานจนแสดงออกเป็นความรู้สึกผูกพันเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนเองกับงานอื่น ๆ เกิดจากการคิดค้นงาน ของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้แก่องค์กร แสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคล ต่อองค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร

Buchanan (1974, อ้างถึงใน ภควรรณ ปิ่นแก้ว, 2558 : 18) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

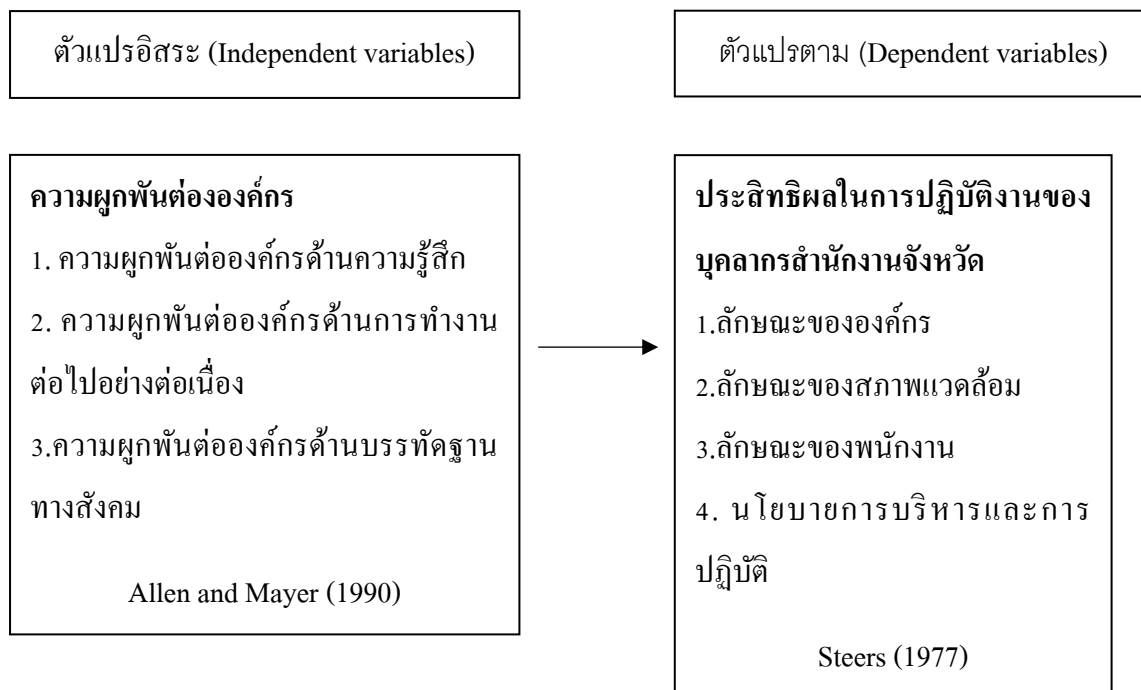
2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน (Role-related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะของงาน ที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญขอหน้าที่งานของตนเองต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงาน ในองค์กรอย่างไรบ้าง ในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรม ในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจ ต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เช่น ระยะเวลา เพื่อนร่วมงาน ประสบการณ์เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่มากน้อย หรือการเกิด หรือไม่เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กรประกอบไปด้วยลักษณะของพนักงาน องค์กร รวมถึงประสบการณ์การทำงาน โดยแบ่งเป็นสามด้าน คือ ด้านความรู้สึก ด้านการทำงานแบบต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัด มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสำนักงานจังหวัด ประกอบด้วย บุคลากรสำนักงาน จังหวัดนครนายก บุคลากรสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา บุคลากรสำนักงาน จังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 180 คน (ใช้เต็มจำนวนประชากร) โดยการแจกแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูล

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือประสิทธิผลใน การปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะ ขององค์กร ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะของพนักงาน และด้านนโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ

2.2 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างจาก การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัด ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมเป็นจำนวนจำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ รวมเป็นจำนวนจำนวน 15 ข้อ

### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบ เอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความ ถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถาม ปรับปรุงแล้วไป ทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 ราย โดยข้อมูลคำถาม จำนวน 35 ข้อ ก่อนเก็บข้อมูลก่อนกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้ การวัดความสอดคล้องเกี่ยวเนื่องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยจะยอมรับของการทดสอบ เมื่อปรากฏค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) โดยเพื่อตรวจสอบความแม่นยำ และความเหมาะสมของแบบสอบถาม และสามารถให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจ ตรงกัน โดยผู้วิจัยใช้สูตรของ Cronbach, (1970) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการทำ Pilot Test

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary) ได้จากการนำแบบสอบถาม (questionnaires) ที่มีความสมบูรณ์แล้ว แจกให้กับบุคลากรตามภารกิจต่างๆ ของสำนักงานจังหวัด โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงาน จังหวัดนครนายก สำนักงานจังหวัดปราจีนบุรี สำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 180 คน (เต็มจำนวน)

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary Data) ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากเว็บไซต์และข้อมูลสำนักงานจังหวัด

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ เรียบร้อย และความถูกต้อง แล้วนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

2.1 การศึกษาส่งผลใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานจังหวัด

2.2 การศึกษาส่งผลใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



## สรุปผลการศึกษา อภิปราย

ผลการศึกษาค้นคว้าความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงาน จังหวัดมีผลการศึกษา ดังนี้

**ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ย ของกลุ่มตัวอย่าง 180 คน** สรุปได้ว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงาน จังหวัด ประกอบด้วย บุคลากรสำนักงาน จังหวัดนครนายกบุคลากรสำนักงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา บุคลากรสำนักงานจังหวัดปราจีนบุรีรวมจำนวน 180 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 2.5 – 3.5 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพ 4 – 6 ปี และมีรายได้เฉลี่ย 15,001 – 25,000 บาท

**ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัด** จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้ดังนี้ ด้านนโยบาย การบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านลักษณะของพนักงาน ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานจังหวัด** จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน จังหวัดอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน สามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้ ดังนี้ ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ด้านความรู้สึกรัก ด้านบรรทัดฐานทางสังคม ตามลำดับ

### ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน จังหวัดโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกรัก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัด มีผลการวิเคราะห์รายด้าน ดังต่อไปนี้

- ด้านลักษณะขององค์กร สรุปได้ว่า ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงาน จังหวัด

- ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม สรุปได้ว่า ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความรู้สึกรัก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงาน จังหวัด

- ด้านลักษณะของพนักงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง มีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงาน จังหวัด

- ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ สรุปได้ว่า ปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง มีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานจังหวัด

- เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = .676$ ,  $Sig = <.001$ )

- จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้านมีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### **ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

#### **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย**

จากการศึกษาความผูกพันที่มีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงาน จังหวัดมีผล การศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรทั้งด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม มีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน จังหวัดของบุคลากร อยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งเป็นไปตามแนวทางนโยบายของทางสำนักงาน จังหวัด เพื่อยืนยันให้บุคลากรมีความ ผูกพันเพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทแน่วแน่ในการทำงาน ผู้ศึกษาขอเสนอแนวทางในการพัฒนาเชิงนโยบาย ดังนี้ ควรมีการพูดคุยกันในหน่วยงานอาทิตย์ละ 1 ครั้ง ที่จะมาพูดคุยในเรื่องของการทำงานร่วมกัน ดูว่ามีปัญหาอะไรที่เกิดขึ้น หรือมีประเด็นใดที่ทำให้การทำงานร่วมกันล่าช้า

#### **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ**

1. ควรมีการจัดมีตติ้งระดับความสัมพันธ์สร้างความสามัคคีภายในองค์กร
2. ควรมีการจัดฝึกอบรมการพัฒนาความคิดและการใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร

#### **ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ**

1. ควรไปศึกษาถึงการสร้างความรักและความผูกพันจากหน่วยงานในพื้นที่จังหวัดอื่น
2. ควร ไปศึกษาระบบการทำงานหรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานในพื้นที่จังหวัดอื่นเพิ่มเติม

#### **ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรทำการศึกษาขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างไปยังหน่วยงานใกล้เคียงหรือจังหวัดเพื่อจะได้ ทราบว่าผลการศึกษาที่ได้จะเหมือนหรือแตกต่าง จากเดิมหรือไม่อย่างไร

2. การวิจัยครั้งต่อไปหากต้องการข้อมูลที่ลึกซึ้งและมีความแม่นยำ ควรใช้งานวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ ได้รับข้อมูลที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- ขวัญดาว เกตุมณี. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีขององค์กรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดราชบุรี. : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
- จิตวิมล สัตยารังสรรค์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจลาออกจากองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ
- ชโลธร แจ่มจำรัส. (2557). คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในการจำค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างแบบชั่วคราว : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์
- ชูชาติ สิทธิสาร. (2556). รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ - พนักงานครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10. : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชุติมา สุภาวะไตร. (2565). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และการรับรู้ความยุติธรรมที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานองค์กรสวนสัตว์แห่งประเทศไทย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล - การปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา. : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ธวัชชัย สร้อยสนธิ์. (2560). ความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็น จิเนียร์ริง แอนด์คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน). : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค.
- ปริญ บุญฉนวน. (2556). วัฒนธรรมองค์การการเรียนรู้กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ปรารธนา ผกาแก้ว. (2561). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในกลุ่มบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ.

พินเอก กฤษณ์ จันทรนิยม. (2559). ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน การพัฒนาชุมชน  
ชนบท ตามแนวชายแดน กรณีศึกษา หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา  
: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปรินญาพัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต.

ภัครวรรณ ปิ่นแก้ว. (2558). การเสริมสร้างพลังอานาใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร  
ระหว่างองค์กรญี่ปุ่น และองค์กร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์

วีราภรณ์ บุตรทองดี. (2557). การศึกษาทัศนคติต่อการทำงานองค์กรและความจงรักภักดี  
ของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงาน นเขตนิคม  
อุตสาหกรรม จังหวัดปทุมธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศรีสมพร รอดศิริ. (2557) .ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในการนำระบบสารบรรณ  
อิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.  
: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ,ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,  
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย.

สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของจิตอาสา  
ในองค์กรไม่แสวงหา ผลกำไร กรณีศึกษา : มูลนิธิแสงธรรมส่องกล้า  
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ปรินญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต.

สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันองค์กรชุมชน  
(องค์กรมหาชน) : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ,ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สมพงษ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน  
ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมใจ พรหมทองบุญ. (2559). ประสิทธิผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่  
อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อารีรัตน์ แดงเที่ยง. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลใน การปฏิบัติงาน ของ  
ข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงาน ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์  
และเทคโนโลยี. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต.

อิทธิพงษ์ อินทยุง. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร.  
: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต .

Allen & Meyer. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*.

Caplow, T. (1964). *Principles of Organization*. New York: Harcourt, Brace and World.

Emin, K. (2009) . " The effect of job performance on effectiveness." *International Journal of Industrial Ergonomic*, 39, 1.96-104.

Fiedler, F. E. (1967). *A theory of Leadership Effectiveness*. New York: Mc Graw-Hill

Flippo. (1961) *Principle of Ppersonnel Administration* (New York: McGraw-Hill Book Co.

Gilmer, V. B. (1967). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill Book. 380-384

Gibson, J.L.J.M. Ivancevich and J.H. Donnelly Jr. (1983). *Organization: Behavior, Structure, Processes*. (4 ed.). Texas: Business Publications, Inc.

L.Porter & F.J.Smith. (1974). *The Etiology of Organizational Commitment*. University of California: Unpublished Paper.

Mowday, Porter, & Steers. (1979). *The measurement of organizational commitment*. *Journal of Vocational Behavior*.

Steers, et al. (1983). *Motivation and work behavior*. New York : McGraw - Hill.

Wilcox, H. Douglas. 1993. "The Relationship between the teachers, Perception of the High School Principle's Leadership style and the Correlates Job Satisfaction and Morale", *Dissertation Abstracts International*. (March 1993), 3079-A

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.