

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง<sup>1</sup>  
RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT AND WORK  
EFFICIENCY OF PERSONNEL IN THE CENTRAL OFFICE OF PERMANENT  
SECRETARY OF INDUSTRY.

ณรงค์เดช เจริญเสาวภาคย์<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อพรรณนาระดับความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีปัจจัยบุคคลแตกต่างกัน และตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จากกลุ่มตัวอย่าง 131 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือการวิจัย คือแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์ความเชื่อถือได้ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบ แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุผลจากการวิเคราะห์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัย ส่วนบุคคลที่ต่างกัน พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และระดับรายได้ต่อเดือน มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนความผูกพันที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ตามลำดับ

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์การ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

**Abstract**

This study aimed to describe level of organizational engagement and work efficiency and also compare them with different characteristics, including examine causal relations between the organizational engagement and work efficiency from 131 samples in the central office of permanent secretary of Industry. Research tool was tested-reliability questionnaire. Data collected were analyzed through mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

variance, and multiple regression analysis. The results of the analysis showed that the organizational engagement and work efficiency of the personnel were at high level. Age, duration of work, position level and salary approved different both on organizational engagement and work efficiency. Variables of organizational engagement and work efficiency were willingness to put much effort to work for the benefit of the organization, ardent enthusiasm to retain organizational membership, and strong confidence and acceptance of organization goals and values, respectively.

Keywords : Organizational Engagement, Work efficiency

## บทนำ

ความผูกพัน (Engagement) เป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานที่จะส่งผลกระทบต่อองค์กร เนื่องจากเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่ลึกซึ้ง ก่อเกิดอยาก และเปลี่ยนแปลงยาก ซึ่งความผูกพันของพนักงานอาจจะอยู่ในรูปของการผูกพันต่อองค์กร (Organization engagement) หรือความผูกพันต่องาน (Job engagement) ในทางปฏิบัติต้องการให้พนักงานมีความผูกพันทั้งสองส่วน คือ รักทั้งองค์กรและรักงานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับสิ่งที่ต้องการได้จากความผูกพันของงาน คือ ผลการทำงานที่ดีขึ้น อัตราการขาด ลา มาสายหรือลาออกลดลง และประสิทธิภาพขององค์กรที่เพิ่มขึ้น (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยรินทร์ ปัญญาศิริ, 2552)

Steers (1991, หน้า 122) ; อ้างถึงใน ชมพูนุท สุบรรณรักษ์, 2552, หน้า 13) ความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ 1) พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง 2) พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กรเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ 3) พนักงานจะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร 4) พนักงานจะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กรและขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาอุตสาหกรรม และแปลงนโยบายของกระทรวงฯ เป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ โดยมีหน้าที่และอำนาจครอบคลุมทั้งด้านการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ด้านอุตสาหกรรมของประเทศ เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมไทยโดยการบูรณาการทุกภาคส่วน และอยู่ร่วมกับสังคมและชุมชนได้ การกำกับ ดูแล ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมไทยรวมถึงการเพิ่มผลิตภาพปัจจัยการผลิตของอุตสาหกรรมเป้าหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมซึ่งมีภารกิจทั้งในระดับส่วนราชการระดับกรมภายใต้กระทรวงอุตสาหกรรมและภารกิจของกระทรวงอุตสาหกรรม การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่

องค์การจะต้องมีการสร้างให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์การ ซึ่งเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงาน และองค์การและสร้างสรรค์ผลงานที่ดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การต่อไปได้

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง โดยต้องการที่จะศึกษาถึงระดับความสัมพันธ์ ปัจจัยที่มีส่งผลต่อความผูกพันและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 พรรณนาระดับความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง

1.2.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

1.2.3 ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง

### คำถามการศึกษา

1.3.1 ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง อยู่ในระดับใด

1.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง อย่างไร

1.3.3 ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง ในลักษณะใด

### สมมุติฐานการศึกษา

1.4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลางมีแนวโน้มอยู่ในระดับมาก

1.4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ทัศนต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลางแตกต่างกัน

1.4.3 ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง

### ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง ดังนี้

1.5.1.1 ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของสตีเยร์ส (Steers, 1977, หน้า 46); อ้างถึงใน พงศกร เผ่าไพโรจนกร, 2546, หน้า 10) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ

1.5.1.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Petersen และ Plowman (1953) ; อ้างถึงใน อภิชนา ศักดิ์ศรีพิยัคฆ์, 2558, หน้า 15) ซึ่งได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ได้แก่ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) และค่าใช้จ่าย (Cost)

1.5.2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง รวมจำนวน 196 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 เมษายน 2564)

1.5.3 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการคำนวณจากสูตรการประมาณค่าสัดส่วนกรณีทราบขนาดประชากร

1.5.4 ระยะเวลาทำการศึกษาช่วงปฏิบัติงานเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2562 - พฤษภาคม พ.ศ. 2564

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตใจ ความรู้สึก ทศนคติ ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรม โดยการแสดงออกถึงการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ทศนคติที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมที่สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับองค์การ

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยการใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด และพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว

ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายทั้งหมดจะต้องมีประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรด้านบุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และการเงิน ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการผลิต

### แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

Cherrington (อ้างถึงใน โสมย์สิทธิ์ มูลทองทิพย์, 2556; หน้า 14) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การว่าเกิดจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและมีอายุการทำงานในองค์กรนานจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์การมากกว่าเพศชายตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูงและหากมีความขัดแย้งในบทบาทและเกิดความสับสนในงานจะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การลดลง

3. ลักษณะขององค์การ ได้แก่ องค์การที่มีการกระจายอำนาจและการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ

4. ลักษณะประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะคนที่ติดต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและเห็นว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้

Mowday (อ้างถึงใน นิตยา บ้านโก, 2558; หน้า 23) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

Steer (ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559; หน้า 19-21) มีแนวคิดว่าความผูกพันต่อองค์การเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะของงาน (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันได้แก่

a. งานที่มีความชัดเจนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ เช่น กฎระเบียบ ข้อบังคับที่ชัดเจน บุคลากรจะรู้ถึงขอบเขตของงาน บทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติตามระเบียบนั้น

b. งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะของงานที่หลากหลายจะทำให้ไม่เบื่อและเป็นงานที่ต้องใช้ความพยายาม ความสามารถหลายด้านซึ่งกระตุ้นให้บุคลากรสนใจในงาน

c. งานที่มีลักษณะท้าทาย เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกว่างานนั้นมีความท้าทายสูงจะพยายามพิสูจน์ความสามารถของตนเองโดยใช้ความรู้ ความสามารถทางสติปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เพื่อผลสำเร็จในงาน

d. งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ในการที่บุคลากรได้เกิดการทุ่มเทกำลังกายและสติปัญญาความสามารถของตนเองในการทำงานให้กับองค์การแล้วย่อมจะต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของตนเองและส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นถ้าข้อมูลที่ย้อนกลับมานั้นมีความชัดเจน

e. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นถ้าได้มีโอกาสสัมผัสกับบุคคลทั่วไปมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความหลากหลายนำไปสู่การพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

f. งานที่มีความอิสระ บุคลากรจะใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่โดยใช้ขอบเขตตาม บทบาทหน้าที่ของตนเองทำให้บุคลากรอยากทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การและตนเองมากที่สุด

2. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic)

a. อายุ ผู้ที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย

b. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรได้ปฏิบัติงานนานเท่าใดย่อมรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้นเท่านั้น

c. ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันต่อองค์การเพราะองค์การทำให้บุคลากรเห็นว่าเค้าจะสามารถทำงานและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้

d. การศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาดำมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงมีข้อมูล วุฒิการศึกษา ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจทำให้มีข้อมูลต่อรองมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ

3. ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (Job experience)

a. ความสำคัญของตัวเองในองค์การ ถ้าหากผู้บริหารให้ความสำคัญแก่บุคลากร การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน บุคลากรจะเกิดความรู้สึก ยึดมั่นและผูกพันต่อองค์การ

b. ประโยชน์ผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อบุคลากรทุ่มเทกำลังกายความสามารถที่มีให้กับองค์กร แล้วย่อมคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมกับการทำงานที่ได้ทำลงไป เช่น ค่าตอบแทน ค่าชมเชย และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่องค์กรสามารถตอบสนองให้กับบุคลากรที่จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

c. เจตคติของกลุ่มในองค์กร เจตคติของกลุ่มองค์กรมีผลต่อการทำให้บรรยากาศในองค์กร แตกต่างออกไปถ้าบรรยากาศในองค์กรดีส่งผลให้ทัศนคติของกลุ่มองค์กรดีไปด้วยทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี ผลทำให้มีความรู้สึกอยากอยู่กับองค์กรต่อไป

d. ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร องค์กรที่รู้สึกมั่นคงและน่าเชื่อถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นต่อบุคลากรรู้สึกว่าจะสามารถพึ่งพาองค์กรได้

Steers&Porter (1983, หน้า 303-304); อ้างถึงใน ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร, 2557, หน้า6) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอน 1 ใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (organizational attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) จะเน้นที่ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนัก เพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and turnover) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

นอกจากนี้ Steers และ Porter ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกได้เป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางด้านทัศนคติ คือ การที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และความผูกพันทางด้านพฤติกรรมเป็นการศึกษาพฤติกรรมที่บุคคลจะได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือ การได้รับค่าตอบแทนสูง (Steers & Porter, 1983, หน้า 539); อ้างถึงใน กัญจกา สุระโคตร, 2559, หน้า 14)

Kanter (1968, หน้า 499-517); อ้างถึงใน กัญจกา สุระโคตร, 2559, หน้า 14) สมาชิกในองค์กรแต่ละคนมีความคิด พฤติกรรมแตกต่างกันและความแตกต่างเหล่านี้ทำให้คนในองค์กรผูกพันกับองค์กรด้วยสาเหตุต่างกัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลโดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่น เมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์กรสูงมาก การที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดผลกำไร ความผูกพันยึดติด (Cohesion commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์กรอารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์กรและความพึงพอใจจะเกิดขึ้นถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูง และความผูกพันควบคุม (Control commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการที่พวก



เขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวก เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล ดังนั้น การเชื่อฟังเป็นมาตรฐานของสังคมและการลงโทษในระบบ ต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

Steers (1991; หน้า 122); อ้างถึงใน ชมพูนุท สุบรรณรักษ์, 2551, หน้า 19) กล่าวว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ และความผูกพันยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์การ ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้เป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์การโดยรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529; หน้า 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพต่อองค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

กล่าวโดยสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง ทั้งในด้านผลการดำเนินงานขององค์การและในด้านการบริหารงานบุคคลโดยในด้านผลการดำเนินงานขององค์การจะส่งผลมาจากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ จะมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จะเต็มใจทุ่มเทความสามารถในการทำงานเพื่อองค์การ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้และในด้านการบริหารงานบุคคล พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป จะส่งผลให้องค์การสามารถจะรักษาบุคคลากรไว้กับองค์การได้



## แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำว่า “ประสิทธิภาพ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

ติน ปรัชญพทธี (2535; หน้า 130) ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและบุคลากรลง ในขณะที่เดียวกันก็พยายามเพิ่มความมั่นคง ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น ซึ่งคำว่า ประสิทธิภาพนี้จะมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “ประสิทธิผล” แต่ประสิทธิผล (Effectiveness) จะหมายถึงระดับคนที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538, หน้า2) ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหารคือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ทนเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

Millet (1964; 67); อ้างถึงใน อัครวัฒน์ นิธิจรวงศ์, 2559, หน้า 9-10) ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้แก่ประชาชน โดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างทันเวลา (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression service)

Simon (1960; หน้า 181-182); อ้างถึงใน อัครวัฒน์ นิธิจรวงศ์, 2559, หน้า 10) ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักรโดยพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output)

ภูวนัย เกษมบุญชู (2550, หน้า 9) ประสิทธิภาพสามารถมองได้ 2 แง่มุม คือ

1. ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้องรวดเร็วขึ้นกว่าเดิมและทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

2. ประสิทธิภาพด้านธุรกิจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับหากการใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้าในการผลิตที่น้อยและระบบให้ผลผลิตมีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของวัตถุดิบตั้งต้นบวกกับค่าดำเนินการโดยที่มูลค่าของผลผลิตยิ่งสูงกว่าการลงทุนมากเท่าใดย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพที่สูงของการผลิตนั้น

Mager and Besch (1967); อ้างถึงใน อรสุตา ดุสิตรัตน์กุล, 2557, หน้า 5-6) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่างสองสิ่งหรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่เกิดขึ้นตลอดจนแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถในการจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง ความสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง ซึ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือต่างเพื่อที่จะปฏิบัติงาน ที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

Certo (2000; หน้า 9) อ้างถึงใน อรสุตา ดุสิตรัตน์กุล, 2557, หน้า 6-7) ให้คำนิยามว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้ทรัพยากรโดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing thing right)”

ฮาร์ริงตัน (Harrington, 1996; หน้า 20) ได้ให้คำนิยามประสิทธิภาพขององค์การโดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์การ (Organization's structure and its goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสิ้นเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly defines ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อลด ความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างด้วยการค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (Component counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์การเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎระเบียบ
5. ความยุติธรรม (Fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม
6. ความเหมาะสม (Permanent records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้งานสำเร็จได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

9. สภาพมาตรฐาน (Standardized conditions) ผู้บริหารต้องรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี

10. การปฏิบัติการณ์ที่มีมาตรฐาน (Standardized operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written standard-practice instruction) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency reward) ผู้บริหารคนให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่สมบูรณ์

### สรุปผลการศึกษา

จากการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง” สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

สมมุติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลางมีแนวโน้มอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.96	0.82
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.57	1.03
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.01	0.85
รวม	3.85	0.90

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลางอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความผูกพันต่อองค์กรจากมากไปหาน้อยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัด  
กระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.
คุณภาพของงาน	4.02	0.72
ปริมาณงาน	3.92	0.86
เวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน	3.99	0.81
ค่าใช้จ่ายที่มีความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	3.12	0.68
รวม	3.76	0.77

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลางอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อยสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายที่มีความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ตามลำดับ

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลางแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลางแตกต่างกันในด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านเพศ ระดับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และสถานภาพของบุคลากร

สมมุติฐานที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง

ตารางที่ 3 ค่าอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัด  
กระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง

	b	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.131	0.231		4.899	0.000
ความผูกพันต่อองค์กร					
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.178	0.090	0.188	1.991	0.049
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.270	0.065	0.330	4.138	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร	0.286	0.064	0.357	4.446	0.000
$R^2 = 0.566$ Adjusted $R^2 = 0.556$ $F=54.772$ Sig.=0.000					

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 55.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## การอภิปรายผลการศึกษา

การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาพรวม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยนาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก แตกต่างจากงานวิจัยของ นุชติมา รอบคอบ ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของภัทริกา ศิริเพชร ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัท ธนากรผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ เพศชายกับเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และอายุที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Sheldon Aliutto และ Mowday (สวที แสนหลวง, 2553) กล่าวว่ายี่งสมาชิกขององค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไรก็มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากมีการสั่งสมประสบการณ์ในองค์กรไว้มาก นั่นคือ ตัวแปรในเรื่องอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรารักษ์ สิลิตพันธ์ (2557) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Buchanan (สวที แสนหลวง, 2553) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวว่า ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลาที่สมาชิกจะเสียสละกำลังกายกำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น เมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานเท่าใดก็มีความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และระดับรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

การวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ส่วนกลาง พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณภาพของงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และค่าใช้จ่ายที่มีความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ ลีระกุล (2547) เรื่องปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยพบว่า ข้อมูลลักษณะด้านประชากร ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงาน ยกเว้นเพศ สถานภาพ สาขาวิชาที่จบ และการได้รับวุฒิปริญญาตรีทางวิชาชีพที่ไม่มีผลต่อความสำเร็จในงานต่างกัน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง พบว่า ทั้งด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมส่วนกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานและปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใสและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ หน่วยงานควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรที่ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อเกิดความสามัคคี และเกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร หน่วยงานควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและมีขั้นตอนการกำหนดขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจนหรือมีความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทความสามารถ และความพยายามในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลดีต่อความผูกพันต่อองค์กร และควรส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจจะเป็นการมอบหมายงานที่ยากและท้าทายความสามารถเพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญในตนเองต่อความสำเร็จขององค์กร

3. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อทราบถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพื่อใช้วางแผนการกำหนดการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรด้วย และดำเนินการศึกษาเชิงคุณภาพร่วมด้วยจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

กรกนก มาตรคำมี. (2562). ความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท กลางคุ่มครองผู้ประสบภัยจากโรค

จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ. ค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2564, จาก

[https://www.researchgate.net/publication/](https://www.researchgate.net/publication/341999307_khwamphukphantxxngkhkrkhxngphnaknganbrisathklangkhumkhrxngphupr)

[341999307\\_khwamphukphantxxngkhkrkhxngphnaknganbrisathklangkhumkhrxngphupr](https://www.researchgate.net/publication/341999307_khwamphukphantxxngkhkrkhxngphnaknganbrisathklangkhumkhrxngphupr)  
[asbphaycakrthcakad\\_canghwadkrungtheph](https://www.researchgate.net/publication/341999307_khwamphukphantxxngkhkrkhxngphnaknganbrisathklangkhumkhrxngphupr)

ติน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2535.

ธนันท์ ทะสุใจ. (2547). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักศาล

ยุติธรรมประจำภาค 5. ค้นเมื่อ 2 เมษายน 2564, จาก

[https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve\\_Doi=10.14457/NIDA.the.2004.111](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/NIDA.the.2004.111)

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร

ศาสตร์. 2529. (หน้า 17)

ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ.

ภูวนัย เกษบุญชู. (2550). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ : ศึกษากรณีข้าราชการ

สังกัดกองเรือภาคที่1. ค้นเมื่อ14 เมษายน 2564, จาก

<http://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/209123>

วรารักษ์ สิลเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอด

แคสต์ติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). ค้นเมื่อ 14 เมษายน 2564, จาก [http://it.nation.ac.th/](http://it.nation.ac.th/studentresearch/files/5509137f.pdf)

[studentresearch/files/5509137f.pdf](http://it.nation.ac.th/studentresearch/files/5509137f.pdf)

วิกรานต์ จรทะผา. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสติก้า

(ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ภาครัฐและเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ค้นเมื่อ 14 เมษายน 2564,

จาก [http://digital\\_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930056/title.pdf](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55930056/title.pdf)