

ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี  
Organization Commitment with Effectiveness of Performance of Personnel of the Faculty  
of Education Bangkok Thonburi University.

ธัญญา ธรรมโสภณ

Thansaya Thassoapon

อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Lecturer from the Faculty of Education Bangkok Thonburi University

Corresponding Author Email: dr.thiwat@gmail.com

Received: 18 December 2021

Revised: 31 January 2022

Accepted: 4 February 2022

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี 2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี และ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 และมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 80 คน ที่มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และทำการสุ่มอย่างง่าย แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.83$ ) 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.85$ ) และ 3) ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ:** ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

### Abstract

This research consists purposes were 1. to Study the Organizational Commitment of Personnel. Faculty of Education Bangkok Thonburi University 2. To Study the Effectiveness of Personnel Performance Faculty of Education Bangkok Thonburi University and 3. to Study the Relationship Between Organizational Commitment and Personnel Performance. Faculty of Education, Bangkok Thonburi University It is a Quantitative Research. The Research Tool was a Questionnaire with a Confidence Value of 0.92 and a Sample of 80 People was Used in the Research by Determining the Sample size From the Opening Tables of Craigie and Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) and Doing a Simple Randomization. The data Collected from the Questionnaire Were Analyzed Using Descriptive Statistics Consisting of Percentage, Mean, Standard Deviation. and the Pearson Correlation Coefficient the Results of the Research Showed that 1) the Commitment to the Organization of Personnel Faculty of Education Bangkok Thonburi University Overall and Each Aspect was at a High Level ( $\bar{x}=3.83$ ) 2) The Effectiveness of the Personnel of the Faculty of Education. Bangkok Thonburi University The Overall and

Individual Aspects Were at a High Level ( $\bar{x} = 3.85$ ) and 3) the Commitment to the Organization and the Effectiveness of the Personnel's Performance. Faculty of Education Bangkok Thonburi University There was a Significant Correlation at the 0.01 Level.

**Keywords:** Commitment, Effectiveness of Performance

## บทนำ

ปัจจัยสำคัญและเป็นรากฐานของการพัฒนานั้นก็คือ คน หรือทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละองค์กรต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก เพราะ คน หรือ มนุษย์ มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนการทำงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งถ้าคนในองค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องตรงกับหน้าที่ในการทำงานมีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอกับความต้องการ และมีระบบการบริหารจัดการที่ดี โอกาสในการทำให้งานขององค์กรนั้นจะบรรลุตามเป้าหมายย่อมมีความเป็นไปได้สูง ดังนั้น “คน” จึงถือได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดจากทรัพยากรขั้นพื้นฐานอื่น ๆ การพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขัน ในการดำเนินงานการ นับวันยิ่งต้องแข่งขันกันในเรื่องของคุณภาพของสินค้าหรือบริการ รวมทั้งงานอื่น ๆ ทุกด้านพร้อมกันทุกหน่วยงาน ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีทั้ง ความพร้อม ความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจน เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และในการบริหารงานองค์กรใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้เกิดความสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหาร โดยเฉพาะ “คน” ซึ่งจะเป็นผู้จัดทำและเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ทั้งเงิน วัสดุอุปกรณ์ และระบบการ บริหารจัดการ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถ การดำเนินงาน ใด ๆ ก็จะได้ประสบผลสำเร็จได้ไม่ยาก

การบริหารจัดการองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานส่วนใหญ่จะเห็นความสำคัญของการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในทุกระดับ มีกลวิธีในการผูกมัดใจและแสดงให้เห็นถึงความจริงใจที่มีต่อบุคลากรเป็นสำคัญ ส่งผลให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรด้วยจิตและวิญญาณ ทั้งยังเป็นการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้ปฏิบัติงานกับองค์กรด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ และมีความผูกพันต่อองค์กรต่อไปในระยะยาว ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อ พฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถเป็นตัวทำนาย อัตราการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญอีกด้วย (สมยศ นาวิการ, 2548, น.10-11) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะทำให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งด้านอัตราการขาดงาน อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กรก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธนันท์ ทะสุใจ, 2547, น.12)

ความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การยอมรับ และยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรมีความตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรได้ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่แล้วนั้น บุคลากรจะใช้เวลาและความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ถ้าบุคลากรรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในองค์กรสูงก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเช่นกัน (ชลธิพร ชัยมา

, 2550, น.2) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร มุ่งบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลทั้งปริมาณและคุณภาพ ของการทำงานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือปัจจัยที่ควรพัฒนาแล้วทำให้เกิดประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานในองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบและนำไปประยุกต์ใช้ในการ วางแผน ปรับปรุง แก้ไขในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ ประชากร ได้แก่ บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 96 คน

1.3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 80 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มกลุ่ม ตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5ระดับ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน โดยมีข้อคำถาม ทั้งหมด 15 ข้อ และ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร องค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5ระดับ มีองค์ประกอบ 6 ด้าน โดยมีข้อคำถาม ทั้งหมด 30 ข้อ โดยกำหนดการให้คะแนนของแบบสอบถามคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือการวิจัย หรือแบบสอบถาม จำนวน 80 ฉบับ ที่เก็บจากกลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการวิเคราะห์ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผล การปฏิบัติงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ใช้การหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

#### 1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมนำเสนอได้ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (n=80)

| ข้อ | ความผูกพันต่อองค์กร                           | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|-----------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1   | ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร | 3.59      | 0.58 | มาก   |
| 2   | ความทุ่มเทเพื่อองค์กร                         | 4.04      | 0.59 | มาก   |
| 3   | ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร                | 3.85      | 0.54 | มาก   |
| รวม |                                               | 3.83      | 0.55 | มาก   |

จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.83$  S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ( $\bar{x}=4.04$ , S.D.=0.59) รองลงมา คือ ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{x}=3.85$ , S.D.=0.54) และ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ( $\bar{x}=3.59$ , S.D.=0.58) ตามลำดับ

#### 2. การศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมนำเสนอได้ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม (n=80)

| ข้อ | ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน | $\bar{x}$ | S.D. | ระดับ |
|-----|-------------------------|-----------|------|-------|
| 1   | ด้านผลผลิตของแต่ละบุคคล | 3.98      | 0.52 | มาก   |
| 2   | ด้านผลการปฏิบัติงาน     | 3.90      | 0.57 | มาก   |
| 3   | ด้านการขาดงาน           | 3.89      | 0.52 | มาก   |
| 4   | ด้านการตั้งใจจะลาออก    | 3.87      | 0.56 | มาก   |
| 5   | ด้านทัศนคติของบุคคล     | 3.85      | 0.53 | มาก   |
| 6   | ด้านความเครียด          | 3.81      | 0.56 | มาก   |
| รวม |                         | 3.85      | 0.54 | มาก   |

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลติภาพของแต่ละบุคคล อยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D.= 0.52) รองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D.= 0.57) และด้านความเครียดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ( $\bar{x} = 3.81$ , S.D.=0.56) ตามลำดับ

### 3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์

| ตัวแปร           | Y <sub>1</sub> | Y <sub>2</sub> | Y <sub>3</sub> | Y <sub>4</sub> | Y <sub>5</sub> | Y <sub>6</sub> | Y <sub>tot</sub> |
|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|
| X <sub>1</sub>   | -.160          | .395**         | .761**         | .519**         | .168           | .600**         | .741**           |
| X <sub>2</sub>   | .404**         | .635**         | .070           | .651**         | .355**         | .372**         | .734**           |
| X <sub>3</sub>   | .531**         | .083           | -.063          | -.223*         | .098           | -.288**        | -.035            |
| X <sub>tot</sub> | .478**         | .569**         | .440**         | .419**         | .362**         | .300           | .729**           |

\*\*P<.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01โดยค่าสหสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.355 – 0.761 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ( $r=.729$ ) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติการ ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กันข้างสูง ( $r=.741$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 รองลงมาคือ ด้าน ความทุ่มเทเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ( $r=.734$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านความต้องการเป็นสมาชิกของ องค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พบว่า พบว่า ความผูกพันต่อ องค์กรของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.83$  S.D.=0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ( $\bar{x} = 4.04$ , S.D.=0.59) รองลงมา คือ ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D.=0.54) และ ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ( $\bar{x} = 3.59$ , S.D.=0.58) ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 3.85$ , S.D.=0.54)เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ( $\bar{x} = 3.98$ , S.D.= 0.52) รองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{x} = 3.90$ , S.D.= 0.57) และด้านความเครียดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ( $\bar{x} = 3.81$ , S.D.=0.56) ตามลำดับ

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01โดยค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.355 – 0.761 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ( $r = .729$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กันข้างสูง ( $r = .741$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 รองลงมาคือ ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ( $r = .734$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

#### การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ความผูกพันของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ที่มีต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดี และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานหรือกิจกรรมกับองค์กรต่อไป แสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทพยายามทำงานให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมถึงความตั้งใจจะทำงานในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปิยะภัทร พันธุ์ซ้อน (2562) ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด เพชรบุรี โดยภาพรวมมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับดังนี้ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย และความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวันชัย ศกุนตนาค (2555) พบว่า ความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ต่อองค์การธนาคารแห่งหนึ่งอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Newstrom and Davis (2002, p.211) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมักจะทำให้เกิดการแสดงออกถึงความเต็มใจที่จะประพฤติปฏิบัติตามนโยบาย ขององค์การรวมถึงมีอัตราการลาออกต่ำ

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมีความเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายและนโยบายที่ชัดเจน บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่กำลังทำให้มีการมาทำงานสม่ำเสมอ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีความเครียดในการทำงาน และไม่คิดจะลาออกจากงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอินทัย คำอาจ (2557) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการครูกับความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์ประกอบของประสิทธิผลการปฏิบัติงานในบริบทของมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร อาจประกอบด้วยปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร นอกเหนือจากทักษะส่วนบุคคลของผู้บริหาร เช่น คุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านการสื่อสาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับ สมบัติ อ่ำสุด และที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่า การอำเภอ จังหวัด นครปฐม พบว่า ทักษะความสามารถ ค่านิยมในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05 และสอดคล้องกับสอดคล้องกับวรรณ บุญล้อม (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความผูกพันต่อ องค์การทุกด้าน มีความสัมพันธ์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น องค์กรควรทำให้บุคลากรรู้สึกได้ถึง การได้รับความสำคัญและความไว้วางใจจากผู้บริหาร ในการสร้างสรรค์ผลงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานขององค์กร ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงานที่ทำอยู่ในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

1.2 ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานที่สูงขึ้นหรือการมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงความใส่ใจของผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีการทำงานที่มีประสิทธิผลได้ดียิ่งขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1.ควรมีการศึกษาในลักษณะเชิงลึกถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

2.2.ควรศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังและความเป็นจริงเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ นักวิจัย และท่านผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งคอยให้คำปรึกษา แนะนำตรวจสอบแก้ไข บทความ ชี้แนะแนวทางการดำเนินการวิจัย และครอบครัวของผู้วิจัยที่เป็นกำลังใจ ให้การช่วยเหลือสนับสนุนด้วยดีมาโดยตลอด และท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมารดาบิดาผู้มีพระคุณ ตลอดจน บุรพจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาส่งเสริมและช่วยเหลือให้ผู้วิจัยได้ประสบความสำเร็จในครั้งนี้ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ สังข์ผล. (2560). ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, (8)2, น.55-65.
- ชูลีพร ชัยมา. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่สำนักงานทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธนันท์ ทะสุใจ. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค5*. (ภาคานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปิยะภัทร พันธุ์ซ้อน. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบุรี*. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, (10)1, น.71
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค*. (ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต). สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมบัติ อ่ำสุด และสุพัตรา จุณณะปิยะ. ( 2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่ากรมอำเภอ จังหวัดนครปฐม*. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, (7)1
- สมยศ นาวิก. (2548). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- อินทัย คำอาจ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกับความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3*. (การค้นคว้าอิสระ สาขาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยกาญจนบุรี.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp.607-610
- Moorhead & Griffin. (2001). *Organization behavior: managing people and organization*. Boston: Houghton Mifflin.
- Newstrom, J.W., & Davis. K. (2002). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1977). *Organization Effectiveness*. California: Goodyear Publishers Inc.