



ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่

Organizational commitment affecting work

efficiency of staff working at Khaoyai national park

กัญศิมา ศรีสุริยงค์

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภาควิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย,

Kunsicha.s@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ 4) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 215 คน

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ภายในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างเหมาและมีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรและด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณของงานมีความเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านการใช้ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ตามลำดับ และเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า และความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่

ABSTRACT

This independence study (IS) on the relationship between organization engagement and work efficiencies of staff working at Khaoyai National park had 3 significant objectives which are 1) to investigate the level of organizational engagement of staff in Khaoyai National park, 2) to determine the work efficiencies of staff in Khaoyai



National park, 3) to study the linkage between demographic factors and work efficiencies of staff in Khaoyai National park, and 4) to scrutinize the relationship between organizational engagement and work efficiencies of staff in Khaoyai National park. Using a questionnaires to collect data from 215 sample size for this quantitative research

The research findings indicated that the staff working in Khaoyai National park are mostly male, having age range from 31-40 years, holding degree below bachelor, working as hired employees, and earning less than 10,000 THB per month. It also showed the high level of engagement in staff agreement level by which harmoniousness is the highest in average score, then royalty, and participation, respectively. Whilst, the result of agreement level on work efficiencies performed at high rate by which work quantity showed the highest, and work timing, work quality, and worthiness of spending, respectively. Furthermore, the relation outcomes resulted that work position had significantly different in work quality by which staff with higher rank or responsibilities performed better in work quality than lower rank or less responsibilities. Yet, all types of organizational engagement showed positive significant with work efficiencies at 0.01 level.

Keywords: Organizational Commitment, Work Efficiency, Khaoyai National park

1. บทนำ

ปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่ได้มีการนำหลักการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลเข้ามาใช้ทั้งในส่วนของภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การบริหารงานด้านบุคคลนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยด้านบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหมด เพราะสามารถที่จะจัดการหรือหาวิธีที่จะดำเนินการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่มีชีวิต มีความรู้สึกนึกคิด มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและนำทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีภายในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ชิตา พาหอม, 2544) ดังนั้นบุคลากรถึงเป็นที่มาของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลทุกระดับเป็นกลไกหลักในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แม้ว่าองค์กรจะมีทรัพยากรบุคคลที่ดี มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์มาปฏิบัติงานในองค์กรแต่ไม่สามารถธำรงรักษาให้อยู่กับองค์กร ได้ก็นับว่าเป็นเรื่องยากที่จะทำให้ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้ (พัชรา ทาหอม, 2550) ซึ่งการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร (Chen et al. 2009) ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Steer, 1997 อ้างใน จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551) หากบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใดก็จะส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเททั้ง แรงใจ แรงกายในการปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมไปถึงความจงรักภักดีที่จะอยู่ในองค์กรอย่างยาวนานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ถือเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่และมีขนาดพื้นที่ที่ต้องดูแลและปกป้องรักษาไว้จำนวนมาก จึงทำให้มีเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานจำนวนมาก ซึ่งเจ้าหน้าที่ทั้งหมดถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ หากเจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อมั่นในองค์กร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็จะเป็นแรงผลักดันให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการปฏิบัติงานนั้นมีคุณค่า มีความสำคัญและเต็มใจที่จะทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่



สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ เพื่อค้นหาว่าจะสามารถพัฒนาให้เจ้าหน้าที่นั้นมึระดับความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้นอย่างไร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้นและสามารถปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่
4. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่

ทบทวนวรรณกรรม

2.1 แนวคิด ทฤษฎี ความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ บูชานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน นภาพัญญ โหมาศวิน, 2533:14) ให้นิยามไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) หมายถึง การเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือเสมือนว่าเป็นของตนเองเช่นกัน
2. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือทำ ร่วมประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์ของพนักงาน
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรหรือเจตคติต่อองค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงระบบความเกี่ยวข้องว่าบุคคลมีความเชื่อมั่น ศรัทธา รัก และหวงแหนต่อองค์กร

2.2 แนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

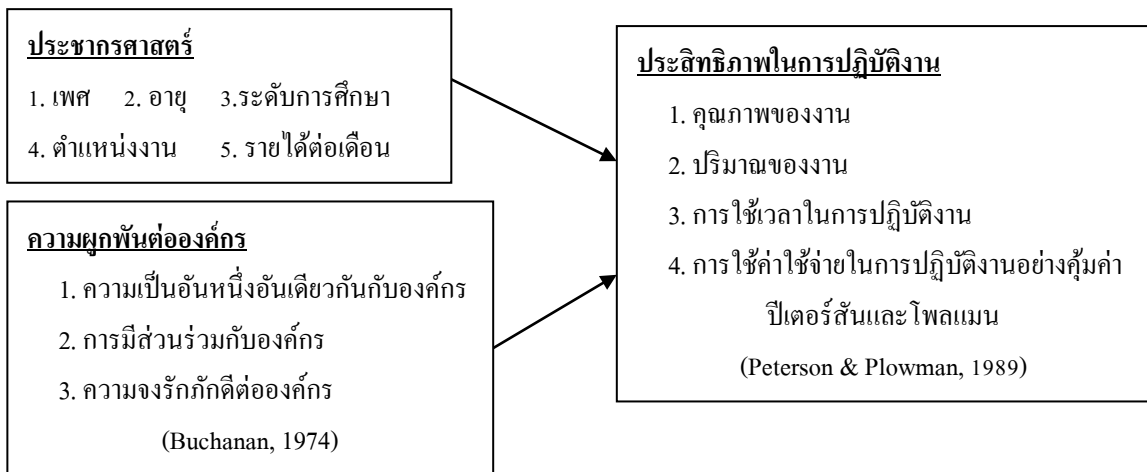
1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้



3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย



3. การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ภายในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ 424 คน ซึ่ง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 215 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) จำแนกตามตำแหน่งงาน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอ้างอิงจาก กรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามแบบให้เลือกรับ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ โดยการทบทวนงานวิจัยของ ระวีวรรณ ศรีศต, (2557)



ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 12 ข้อ ประกอบไปด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก โดยการทบทวนงานวิจัยของ โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ ประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้จ่ายเงินในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Question) โดยกำหนดค่าที่เลือกตอบออกเป็น 5 ตัวเลือก โดยการทบทวนงานวิจัย สมยศ แยมเดือน (2551) นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558)

โดยในส่วนที่ 2 และ 3 ทุกข้อจะใช้การวัดตัวแปรแบบอันตรภาค (Interval Scale) โดยใช้ Likert Scale โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- คะแนน 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนน 4 = เห็นด้วย
- คะแนน 3 = เฉยๆ
- คะแนน 2 = ไม่เห็นด้วย
- คะแนน 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science) ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรยายข้อมูลต่างๆ ดังนี้

- 1.1 การแจกแจงความถี่และร้อยละ (Percentage)
- 1.2 ค่าเฉลี่ย (X)
- 1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานนั้น ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่ามีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากระดับของตัวแปรที่ใช้เป็นระดับอันตรภาค และสามารถคำนวณได้ทั้งตัวแปรต้นและตัวแปรตาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4. ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่ภายในอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 67.00 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.20 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.50 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างเหมา คิดเป็นร้อยละ 46.50 และมีรายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.60



จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.27 รองลงมาคือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยที่ 4.14 และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรมีค่าเฉลี่ยที่ 4.03 ตามลำดับ

จากผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณของงานมีความเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.24 รองลงมาคือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยที่ 4.23 ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยที่ 4.18 และด้านการใช้ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยที่ 4.15 ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเจ้าหน้าที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพที่ดีกว่าเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.33 - 0.52 ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.29 - 0.41 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.30 - 0.42

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเมทริกซ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	Mean	S.D.	1.1	1.2	1.3	2.1	2.2	2.3	2.4
1.1 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร	4.27	0.40	1	0.42**	0.43**	0.52**	0.40**	0.33**	0.40**
1.2 การมีส่วนร่วมกับองค์กร	4.03	0.48		1	0.29**	0.41**	0.41**	0.29**	0.30**
1.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.14	0.43			1	0.38**	0.42**	0.30**	0.32**
2.1 ด้านคุณภาพของงาน	4.18	0.47				1	0.55**	0.46**	0.43**
2.2 ด้านปริมาณของงาน	4.24	0.49					1	0.52**	0.42**
2.3 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.23	0.46						1	0.43**
2.4 ด้านการใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า	4.15	0.49							1

5. การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และการมีส่วนร่วมกับองค์กรตามลำดับ เนื่องจาก อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่เป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีความมั่นคง เจ้าหน้าที่จึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรและได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อให้



องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพิ่มความสามารถ รวมไปถึงการทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจเพราะงานส่วนใหญ่ของอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถและความเสียสละในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน) พบว่าเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากในทุกด้านประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรเพราะเจ้าหน้าที่มีความรู้สึกสัมพันธ์ที่ดีในด้านบวกและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมไปถึงพฤติกรรมค่านิยมที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กรมีความเชื่อมั่นศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านการใช้ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า เนื่องจากเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ มีการวางแผนและบริหารจัดการปริมาณของงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

3. เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ที่ตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานที่ต่างกัน ซึ่งตำแหน่งงาน ข้าราชการจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานสูงกว่าพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานมากกว่าพนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมา เนื่องจากอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่เป็นหน่วยงานราชการ เจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่าย่อมมีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ต้องมีมากกว่าตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ เข้มเฟื่อน (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามริน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) กล่าวไว้ว่า ตำแหน่งงานที่ต่ำกว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่าผู้ที่มิระดับวุฒิภาวะประสบการณ์และตำแหน่งงานที่สูงกว่าเพราะว่าพนักงานที่มีตำแหน่งหัวหน้างานมีประสบการณ์ทำงานสูงกว่า มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบต่องานมากกว่า

4. จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ซึ่งสามารถอธิบายผลในแต่ละตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากความสัมพันธ์สูงสุดไปน้อยสุด ได้ดังต่อไปนี้



4.1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ นั้นเป็นเพราะการที่เจ้าหน้าที่รู้สึกรัก เชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยม วัตถุประสงค์ขององค์กร ไปในทิศทางเดียวกัน รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร จึงทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเต็มใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4.2 ด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กร จากการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่นั้นเป็นเพราะการที่พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมอบรมต่างๆ การได้รับรู้ถึงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานและได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนหาแนวทางในการปฏิบัติงานและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ร่วมตัดสินใจ หรือทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรสิ่งเหล่านี้จะทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าได้เข้าไปมีบทบาทสำคัญในองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลทำให้ผลของการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ นั้นเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความรักและภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและใช้ทั้งประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน ย่อมส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

สอดคล้องกับแนวคิดของ Steer (1997 อ้างใน จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กรและแนวคิดของ Chen et al. (2009: 293-298) ที่กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรบุคคล มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจากผลงานวิจัยเชิงประจักษ์ ได้แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานที่แตกต่าง โดยเจ้าหน้าที่ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานราชการและพนักงานจ้างเหมา องค์กรควรส่งเสริมเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมา และลูกจ้างประจำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพของงาน โดยการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน หรือการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเช่น ค่าตอบแทนสวัสดิการที่เพียงพอ รางวัลและการชมเชยในส่วนของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้ดีและมีคุณภาพตามเป้าหมายขององค์กร

2. จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการสนับสนุนให้มีการประชุมพิเศษเจ้าหน้าที่โดยทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกที่เต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและคิด



ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นกับองค์กรเป็นปัญหาที่เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องช่วยกันแก้ไขปัญหาค ด้วยความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยจัดให้มีการประชุมภายในแต่ละส่วนงานเดือนละ 1 ครั้งเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานในแต่ละเดือนและให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็นในการหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาพร้อมกับองค์กร

3. จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดนโยบายแบบสร้างแรงจูงใจ ทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกว่าจะอยากจะทำปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานหรือจนกว่าจะเกษียณอายุ เช่น เมื่อเจ้าหน้าที่มีอายุการปฏิบัติงานครบจำนวนปีที่องค์กรกำหนด ควรให้รางวัลเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการที่ปฏิบัติร่วมกันองค์กรได้อย่างยาวนาน และควรทำให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรที่จะเชื่อมโยงเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ลงสู่เจ้าหน้าที่แต่ละคนให้ได้ ก็จะทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จนั้นจริงๆ เวลาที่มีคนภายนอกพูดถึงความสำเร็จขององค์กร เจ้าหน้าที่ก็จะรู้สึกถึงความสำเร็จนั้น คือสิ่งที่ตนเองทำขึ้นมา ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเมื่อเกิดความภาคภูมิใจขึ้น ความรู้สึกผูกพันก็จะเกิดขึ้น และความจงรักภักดีต่อองค์กรก็จะเกิดขึ้นตามมา และถึงแม้ว่ามีคนพูดถึงองค์กรในทางเสื่อมเสียหรือเสียหายเจ้าหน้าที่ก็จะปกป้อง อธิบายหรือชี้แจงให้คนภายนอกเข้าใจ

4. จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วมกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันทำให้เจ้าหน้าที่มีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับตนเองย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร เต็มใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญา ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารุ่นต่อไป

1. ควรนำปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์ความแตกต่างกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอายุการปฏิบัติงานอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ มากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอื่น

2. ควรนำกรอบแนวคิดในด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงานมาเพิ่มเติมในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปเพื่อดูว่ามีปัจจัยใดอีกบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่

เอกสารอ้างอิง

- ระวีวรรณ ศรีศต. (2557). ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามมาตรฐาน การศึกษา ศูนย์การศึกษาพิเศษ. (วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ธิดา พาหอม. (2544). ปัจจัยที่มีผลความผูกพันองค์กรของอาจารย์สถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. วิทยาการจัดการปริทรรศน์, 4(4), 137.



- พัชรา ทาหอม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างชั่วคราวในจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ศรีอยุธยา).
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน).
(การศึกษางานวิชาการค้นคว้าอิสระ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สมยศ เข้มเพื่อน, (2551) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นารีเยน
เซอร์วิส จำกัด มหาชน. (สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ส่วนแผนงานอุทยานแห่งชาติ สำนักงานอุทยานแห่งชาติ. (2559). ข้อมูลพื้นฐานของอุทยานแห่งชาติและแผนภูมิการ
จัดเก็บรายได้อุทยานแห่งชาติ.
- สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ กรมอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่. (2559). ข้อมูลอุทยานแห่งชาติเขาใหญ่.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา
(วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Buchanan, 1974 อ้างถึงใน นภาพิญ โหมาศวิน, 2533:14 แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร
- Chen et al., 2009 การจัดการทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร
- Krejcie and Morgan, 1970. เกณฑ์ตารางสำเร็จรูป
- Peterson & Plowman, 1989 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556 แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- Steer, 1997 อ้างใน จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551 ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- Yamane, Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis*. (2nd ed). New York: Harper & Row.