

ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู
เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ITS IMPACT ON THE WORK PERFORMANCE
OF TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL IN THE OFFICE OF NONG BUA
LAMPHU PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

รุ่งตะวัน แพงแสง

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ
(2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองบัวลำภู
เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
จำนวน 1,282 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน ได้จากการคำนวณสูตรของทาโร ยามาเน่
(Taro Yamane, 1973) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์
ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ
เชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแตกต่าง (t-test, One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การ
ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะความภักดีและการมีส่วนร่วมใน
องค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหาร
จัดการและยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรทางการศึกษาในระยะยาว

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

ABSTRACT

This research entitled “Organizational Commitment and Its Impact on the Work Performance of Teachers and Educational Personnel in the Office of Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area 2” aimed to (1) examine the differences in demographic factors affecting work performance among teachers and educational personnel, and (2) investigate the relationship between organizational commitment and work performance of teachers and educational personnel under the Office of Nong Bua Lamphu Primary Educational Service Area 2.

The population consisted of 1,282 teachers and educational personnel. A sample of 305 respondents was determined using Taro Yamane’s formula (1973). The research instrument was a five-point Likert scale questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, and inferential statistics, including t-test, One-way ANOVA, and Multiple Regression Analysis.

The findings revealed that: In conclusion, organizational commitment is a crucial factor influencing the work performance of teachers and educational personnel. In particular, organizational loyalty and participation are key dimensions that should be continuously promoted to enhance the quality of educational management and improve long-term organizational efficiency.

Keywords: Organizational Commitment, Work Performance, Teachers, Educational Personnel

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน การบริหารงานบุคคลในองค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะในหน่วยงานทางการศึกษา ถือเป็นหัวใจสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (Dessler, 2020) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอนในประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ดังนั้น การส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้กับองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน (Meyer, Allen, & Smith, 1993) ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งส่งผลต่อเจตคติและพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การตั้งใจปฏิบัติงาน การไม่ลาออก และความทุ่มเทในหน้าที่ (Robbins & Judge, 2019) อย่างไรก็ตาม การวัดและศึกษาความผูกพันในกลุ่มข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษายังมีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อมทางการศึกษามีความแตกต่างจากองค์กรภาครัฐกิจทั่วไป (Kim & Mauborgne, 2014)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการบริหาร กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยครอบคลุมโรงเรียนทั้งสิ้นจำนวน 102 แห่ง ในพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนากลาง อำเภอนาวัง และอำเภอสุวรรณคูหา ส่งผลให้หน่วยงานมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับท้องถิ่น ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เพื่อใช้ข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู

สมมุติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มี เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่งงาน รายได้ ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ซึ่งประกอบไปด้วย

3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอนากลาง อำเภอनावัง และอำเภอสุวรรณคูหา รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,282 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2,2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ตามวิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane,1973) กลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูล คือ จำนวน 305 คนโดยคำนวณจากจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานข้อมูล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2,2568) จำนวน 1,282 คน โดยใช้วิธีการเก็บตัวอย่างแบบสอบถาม

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ อ้างอิงตามแนวคิดของ ดันแฮม กรู๊ป และ เคสตาเนดา (Dunhan&Castanda,1994) ซึ่งประกอบด้วย

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์กร โดยอ้างอิงตามแนวคิดของ Certo (2000) ที่อธิบายว่าประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 โดยครอบคลุมสถานศึกษาในเขตอำเภอนากลาง อำเภอनावัง และอำเภอสุวรรณคูหา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2568 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารจัดการที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2. เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 2 ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด

3. ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ คือข้อมูลพื้นฐานที่ใช้ในการทำความเข้าใจภูมิหลังของแต่ละบุคคลประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่หล่อหลอมและส่งผลกระทบต่อความคิดและทัศนคติในการทำงาน ทำให้แต่ละบุคคลมีความคิดเห็นในการทำงานที่แตกต่างกัน

ชญาณี ลากุล (2563) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่อาจส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทัศนคติ และวิธีการตัดสินใจในการทำงาน ในสายงานที่มีความสำคัญต่อความเชื่อมั่นและความโปร่งใส

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สุรัสวดี และ ถิรรัตน์ (2566) กล่าวว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรด้านต่างๆ เช่น ด้าน การมุ่งบุคคลการให้กำลังใจ ด้านการมุ่งความสำเร็จ และด้านการมุ่งมิตรสัมพันธ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งบ่งชี้ว่าวัฒนธรรมที่ดีมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพัน

ธัญรัตน์ และ ณฐนนท (2567) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมี ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตน้ำดื่ม โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรคั่นกลาง (Mediating effect) ที่สำคัญ กล่าวคือ แรงจูงใจที่สูงจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้น และความผูกพันนี้เองที่เป็นกลไกสำคัญในการส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Dunham, Grube, และ Castañeda (1994) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีและการวัดผลของแบบจำลองสามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร นั้นมีความแตกต่างกันจริงในเชิงโครงสร้าง (structurally distinct) และสามารถวัดผลแยกจากกันได้โดยมีประสิทธิภาพ

มิติหลัก 3 มิติ (The Three Major Dimensions of Organizational Commitment)

1. ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment)
2. ความผูกพันจากความต่อเนื่อง (Continuance Commitment)
3. ความผูกพันเชิงบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

Pardhan และ Jena (2017) ให้ความหมายว่า “ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน หมายถึง ระดับของผลผลิต ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของตนให้สำเร็จลุล่วง” กล่าวคือ แนวคิดนี้มอง “ประสิทธิภาพในการทำงาน” ว่าเป็น การวัดผลจากการทำงานจริงของพนักงาน ทั้งในด้านความสามารถในการสร้างผลงาน (Productivity) ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (Efficiency) และการบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนด (Effectiveness)

Cabarcos, Vazquez-Rodríguez และ Quince-Pineiro (2022) ให้ความหมายว่า “ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน หมายถึง ระดับของการบรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานที่บุคคลสร้างขึ้นภายใต้บริบทของการทำงาน ” กล่าวคือ การประเมินประสิทธิภาพในการทำงานจะพิจารณาจากผลสำเร็จของงานที่พนักงานสามารถผลิตได้เทียบกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไม่ว่าจะเป็นเชิงปริมาณหรือคุณภาพของงาน

Armstrong (2010) ให้ความหมายว่า “ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน หมายถึง ผลลัพธ์ทางการเงินหรือไม่ใช่ทางการเงินโดยรวมของพนักงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการดำเนินงานและความสำเร็จขององค์กร” กล่าวคือ แนวคิดของ Armstrong เน้นว่าประสิทธิภาพของพนักงานไม่เพียงวัดจากผลงานเชิงปริมาณเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่สร้างคุณค่าให้แก่องค์กรโดยรวม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) Schultz, T. W. (1961) เป็นแนวคิดที่ปฏิวัติการมองบุคคลในฐานะปัจจัยการผลิต โดยมีหลักการสำคัญดังนี้

1. การลงทุนเพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Investment for Productivity)
2. ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Economic Returns)
3. การตัดสินใจเชิงเหตุผล (Rational Decision Making)

ทฤษฎีปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพ (Performance Determinants Model) ทฤษฎีปัจจัยกำหนดประสิทธิภาพ (Performance Determinants Model) เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการทำความเข้าใจว่าทำไมพนักงานบางคนจึงมีประสิทธิภาพสูงกว่าคนอื่น ๆ โดยมักจะแสดงในรูปของสมการที่ระบุว่า ประสิทธิภาพ (Performance) เป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบหลัก 3 ส่วน

1. แรงจูงใจ (Motivation) แรงจูงใจ คือ ความเต็มใจ (Willingness) ที่บุคคลจะใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน แรงจูงใจเป็นตัวกำหนด ทิศทาง (Direction), ระดับความเข้มข้น (Intensity), และ ความคงทน (Persistence) ของความพยายามในการทำงาน องค์ประกอบหลัก

1.1 ทิศทาง (Direction): พนักงานเลือกที่จะพยายามไปในทิศทางใด (เช่น ทำงานที่สำคัญที่สุดก่อน)

1.2 ความเข้มข้น (Intensity): พนักงานทุ่มเทความพยายามมากน้อยเพียงใด (ความหนักแน่นในการทำงาน)

1.3 ความคงทน (Persistence): พนักงานรักษาความพยายามนั้นไว้ได้นานแค่ไหนเมื่อเผชิญกับอุปสรรค

2. ความสามารถ (Ability) ความสามารถ หมายถึง ศักยภาพ (Potential) ที่บุคคลมีในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณสมบัติส่วนบุคคลที่จำเป็นในการทำงาน

องค์ประกอบหลัก

- 2.1 ความรู้ (Knowledge): ความเข้าใจในข้อเท็จจริง แนวคิด และหลักการที่เกี่ยวข้องกับงาน
- 2.2 ทักษะ (Skills): ความเชี่ยวชาญในการทำกิจกรรมหรือหน้าที่เฉพาะ (ที่สามารถเรียนรู้ได้)
- 2.3 สมรรถนะ/ความถนัด (Aptitudes): ความสามารถโดยธรรมชาติ (Innate Capacity) ในการเรียนรู้หรือทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ดี
3. โอกาส/สภาพแวดล้อม (Opportunity) โอกาส (หรือที่บางครั้งเรียกว่า สภาพแวดล้อม) คือปัจจัยภายนอกที่อยู่เหนือการควบคุมโดยตรงของพนักงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวย (Facilitates) หรือ ขัดขวาง (Constrains) ความสามารถในการแปลงแรงจูงใจและความสามารถให้เป็นประสิทธิภาพที่แท้จริง องค์ประกอบหลัก คือ
 - 3.1 ทรัพยากร (Resources): การเข้าถึงเครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุ งบประมาณ และเทคโนโลยีที่เพียงพอ
 - 3.2 ข้อมูล (Information): การได้รับข้อมูลที่จำเป็น เช่น ทิศทางที่ชัดเจน ข้อมูลป้อนกลับ และความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายองค์กร
 - 3.2 การสนับสนุน (Support): การสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือทีมงาน
 - 3.4 เงื่อนไขแวดล้อม (Environmental Conditions): เช่น นโยบายองค์กร โครงสร้างองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู ประชากร 1,282 ราย ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 โดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) จำนวน 305 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด ได้รับกลับคืนมา จำนวน 317 ชุด โดยเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์ ทำการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อาชีพ โดยนำข้อมูลที่ให้การเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ สถิติที่ใช้คือการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามเพศ โดยการใช้การทดสอบ t-test และจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานโดยการทดสอบ One – Way ANOVA

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของระดับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อให้ทราบถึงตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู รวมทั้งสิ้น 317 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 72.20 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 ประเภทตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับวิชาการ 240 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู 266 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 15,001-35,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วยวิธี (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ในส่วนความผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1.ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร 2. การมีส่วนร่วมในองค์กร 3. ความภักดีต่อองค์กร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู หรือไม่ จากผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู สำหรับด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู

อภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มี เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ประเภท ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

1.1 เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรรณ พงษ์จันทร์โอ (2558) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่ม บริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า 1.) บริหารที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยรวมแตกต่างกัน 2.) ผู้บริหารที่มี ประสบการณ์การบริหารแตกต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และมีความคิดเห็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

1.2 อายุ ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัดหนองบัวลำภู ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดรุณี ศรีอุบล อโณทัย ทหารสาร และอัยรดา พรเจริญ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า 1.) อายุต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัด อำนาจเจริญ ด้านการสรรหาและการคัดเลือกไม่แตกต่างกัน 2.) ประเภทตำแหน่งต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลใน เขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก และด้าน การเป็นบุคคลรอบรู้ไม่แตกต่างกัน 3.) ระดับเงินเดือนต่างกันให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมือง อำนาจเจริญ จังหวัด อำนาจเจริญ ด้านการสรรหาและการคัดเลือก ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ และด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ไม่แตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จังหวัด หนองบัวลำภู แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย คณาวุฒิ ศุภวรรณ และ อินทร์แก้ว กุศล ธรรมรัตน์ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า จากผลการศึกษา ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล พระนคร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงานหลัก และประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า อายุที่มากกว่า ระดับการศึกษาที่มากกว่า รวมถึงประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า จะมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่อายุน้อยกว่า หรือประสบการณ์ในการทำงานที่น้อยกว่า

สมมติฐานที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปได้ ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 ด้านความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ไม่สอดคล้องกับ ชลธรินทร์ ธนะศักดิ์เจริญ (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร พบว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผลการปฏิบัติงาน มักถูกกล่าวถึงและนำไปเป็นแบบอย่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกคนยอมรับใน ความสามารถในการทำงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร ได้มีการใช้ หลักธรรมาภิบาลมาบริหารงาน โดยมีการส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อกัน ให้ทุกคน รู้สึกว่างานเป็นสิ่งมีคุณค่าและรับผิดชอบต่อสังคม ให้มีรอยยิ้มทำงานโดยไม่ย่อท้อ มีการจัดพบปะสังสรรค์และปรึกษาหารือกันเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับฟัง และแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน โดยยึดหลักประชาธิปไตย ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น อันจะนำมาสู่ความสมัครสมานสามัคคีในหน่วยงาน และทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ตามแผนที่กำหนดไว้

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สอดคล้องกับ ชลธรินทร์ ธนะศักดิ์เจริญ (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร พบว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผลการปฏิบัติงาน มักถูกกล่าวถึงและนำไปเป็นแบบอย่าง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกคนยอมรับใน ความสามารถในการทำงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร

2.3 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 ด้านภักดีต่อองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สอดคล้องกับ ธัญธิกา แก้วแสง, ประสพชัย พสุนนท์ (2559) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรสหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี

จำกัด (ในพระบรมราชูปถัมภ์) พบว่า ความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก สามารถกระทำได้โดยรักษาผลประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึง งานวิจัยที่กล่าวว่า ความผูกพันในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานเพื่อองค์กร บุคลากรมีการ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้งานของสหกรณ์โคนมหนองโพฯ ประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีด้านพฤติกรรมที่แสดงออก โดยมีการปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ไม่ว่าจะผู้บังคับบัญชา มอบหมายคนนั้นจะเป็นใครก็ตาม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรนี้มีความโดดเด่นอย่างยิ่งในด้านบุคคล ซึ่งเป็นรากฐานที่มั่นคงและเป็นจุดแข็งหลัก อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นไปอย่างยั่งยืนและสมบูรณ์ องค์กรจำเป็นต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนด้านเทคโนโลยี โดยการลงทุนเพื่อเพิ่มเสถียรภาพและยกระดับมาตรการความปลอดภัยของระบบสารสนเทศ เพื่อให้เครื่องมือนับสนุนมีความน่าเชื่อถือ และสามารถส่งเสริมการทำงานของบุคลากรที่มีความตั้งใจสูงได้อย่างเต็มที่ และมีปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับ "มาก" ต่อความชัดเจนของโครงสร้างองค์กรในประเด็นการแบ่งงานและความรับผิดชอบในสำนักงานมีความชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.63 แสดงให้เห็นว่าองค์กรได้มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ (Job Description) และแบ่งความรับผิดชอบงานให้แก่บุคลากรไว้อย่างค่อนข้างดี ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรทราบว่าตนเองต้องรับผิดชอบงานส่วนใด หลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนของการทำงาน (Redundancy) และความขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความ รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย (2568) พบว่าปัจจัยด้านระบบขององค์กร ซึ่งรวมถึงการจัดระบบการทำงานที่ชัดเจน การมีกรอบและแนวทางปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นลำดับที่หนึ่ง

2. ปัจจัยด้านบุคลากร (Personnel Aspect) พบว่าระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพด้านบุคคลในระดับ มากที่สุด บ่งชี้ว่าองค์กรมีความแข็งแกร่งด้านบุคลากรอย่างมาก เนื่องจากการที่บุคลากรมีความเข้าใจในหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน และมีความเต็มใจ มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (มีค่าเฉลี่ยสูง) แสดงถึงการบริหารจัดการด้านบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการมอบหมายงาน การสื่อสารบทบาทหน้าที่ และการสร้างขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ การที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะสภาพแวดล้อมที่เป็นบวกจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และลดความขัดแย้ง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ อมรรัตน์ ภัทรกรกุล และคณะ (2563) พบว่าความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานของบุคลากร และปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อเนื้อหาให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นและทุ่มเทในการทำงาน สอดคล้องกับที่สรุปว่าสภาพแวดล้อมที่เป็นบวกจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและนำไปสู่ประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology Aspect) พบว่าระดับความคิดเห็นโดยภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีอยู่ในระดับ มาก แต่แม้ว่าภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่การพิจารณารายละเอียดจะพบว่าบุคลากรรับรู้ว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยให้การทำงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แสดงว่าเครื่องมือเทคโนโลยีที่มีอยู่ได้ถูกนำมาใช้อย่างเกิดประโยชน์ในการสนับสนุนภารกิจหลัก และมีข้อที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข คือ ระบบเทคโนโลยีมีเสถียรภาพและมีการป้องกันความปลอดภัยของข้อมูลเป็นอย่างดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดอยู่ในระดับ ปานกลาง เท่านั้น การที่ความเชื่อมั่นในเสถียรภาพและความปลอดภัยของข้อมูลอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน (Business Continuity) และความเชื่อมั่นในการตัดสินใจใช้ข้อมูลร่วมกันในระยะยาว องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการลงทุนและยกระดับมาตรการรักษาความปลอดภัยของระบบสารสนเทศให้มากขึ้น สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (2562) พบว่าการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Risk Management) ต้องถูกจัดทำขึ้นเพื่อควบคุมและจัดการความเสี่ยงด้าน IT ที่อาจเกิดขึ้น (ความเสี่ยงด้านเสถียรภาพ, ความสมบูรณ์, และความพร้อมใช้งาน) ซึ่งเป็นภัยคุกคามต่อการบรรลุเป้าหมายและประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นในเสถียรภาพและความปลอดภัยต่ำบ่งชี้ว่าองค์กรต้องเร่งดำเนินการตามแนวทางบริหารความเสี่ยงเพื่อยกระดับความเชื่อมั่นและลดความเสี่ยงด้านความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2” พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและยกระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงขอเสนอ ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร

- 1.1 ควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และเสนอแนวทางพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

- 1.2 จัดตั้งช่องทางแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เช่น เวทีระดมสมอง (Brainstorming) หรือแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าความคิดเห็นของตนมีคุณค่า
- 1.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการสื่อสารสองทาง
2. สร้างและพัฒนาความภักดีต่อองค์กร
 - 2.1 จัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน เช่น กิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น หรือกิจกรรมเพื่อสังคมในนามขององค์กร
 - 2.2 พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าในองค์กรและมุ่งมั่นอยู่กับองค์กรในระยะยาว
3. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคคลและเทคโนโลยี
 - 3.1 จัดอบรมพัฒนาทักษะทางเทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล
 - 3.2 ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศให้มีความเสถียรและปลอดภัยมากยิ่งขึ้น
 - 3.3 ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร การบริหารงาน และการจัดการเอกสาร
4. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร
 - 4.1 ควรทบทวนการมอบอำนาจและการกำหนดหน้าที่ให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน
 - 4.2 พัฒนาโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของนโยบายและบริบททางการศึกษาได้รวดเร็ว

บรรณานุกรม

- คณาวัณ สุภววรรณ และอินทร์แก้ว กุศลธรรมรัตน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ชญาณี ลากุล. (2563). คุณลักษณะและลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่อการสังเกตและสงสัยเยี่ยงผู้ประกอบวิชาชีพ. *วารสารสมาชิวิชาชีพบัญชี*, 2(4), 64.
- ชลดรินทร์ ธนะศักดิ์เจริญ. (2558). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 5(9), 135–152.
- ดรุณี ศรีอุบล, อโณทัย หาระสาร, และอัยรดา พรเจริญ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 13(1), 277–238.
- ธัญรัตน์ จิรจิตต์เกียรติ และณัฐนนท ทวีสิน. (2567). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตน้ำดื่มประเทศไทย: กรณีศึกษาอิทธิพลคั่นกลางของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(2), 26–46.
- ธัญธิกา แก้วแสง และประสพชัย พสุนนท์. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพิจิตร. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(3), 1260–1274.
- สุภาพรรณ พงษ์จันทร์โอ. (2558). ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 25. คณะบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดขอนแก่น.
- สุรางค์ บุญยะพงศ์ไชย. (2568). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*, 1(1), 22–38.
- สุรัสวดี ไพลดำ และถิรรัตน์ พิมพาภรณ์. (2566). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรม องค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง จังหวัดชลบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา*, 5(3), 125–140.
- สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์. (2562). *แนวทางการบริหารและจัดการความเสี่ยงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Risk Management Practice)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 21 พ.ย. 2568 ค้นจาก <https://publish.sec.or.th/nrs/8283s.pdf>

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. (2568). ระบบข้อมูลสารสนเทศ
เพื่อการศึกษา (Big Data). สืบค้นเมื่อ 21 พฤศจิกายน 2568, จาก
https://schoolthai.in.th/bigdata_nb2/index.php
- อมรรัตน์ ภัทรกรกุล, วรณา ลีระเศรษฐ์, และ ปราโมทย์ พิมทอง. (2563). ความพึงพอใจใน
งานและอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมบริการ.
วารสารวิชาการการจัดการ, 12(2), 45-60.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's handbook of human resource management practice*
(12th ed.). Kogan Page.
- Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quince-Piñeiro, M. (2022). Factors influencing
employee performance in modern organizations. *Journal of Organizational*
Economics and Business, 5(2), 44–59.
- Certo, S. C. (2000). *Modern management: Diversity, quality, ethics & the global*
environment (8th ed.). Prentice Hall.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management*. Pearson.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castañeda, M. B. (1994). Organizational commitment:
The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370–380.
- Kim, W. C., & Mauborgne, R. (2014). Blue ocean leadership. *Harvard Business Review*,
92(5), 60–72.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and
occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal*
of Applied Psychology, 78(4), 538–551.
- Pardhan, S., & Jena, L. K. (2017). Employee performance and productivity in
organizations. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 6(3), 1–15.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior*. Pearson.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*,
51(1), 1–17.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row