

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AFFECTING JOB PERFORMANCE OF PERSONNEL IN THE DEPARTMENT OF ELECTION ADMINISTRATION, OFFICE OF THE ELECTION COMMISSION OF THAILAND

Thanatep CHANTARASAKHA^{1*} and Praphan CHAIKIDURAJAI¹

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; thanatep.cha@spumail.net
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 9 June 2025

Revised: 23 June 2025

Published: 7 July 2025

ABSTRACT

This study aimed to compare the job performance of personnel at the Department of Election Administration, Office of the Election Commission of Thailand, classified by personal factors, and to examine the relationship between organizational commitment and job performance among such personnel. The findings revealed that: 1) Differences in personal factors such as age and length of service have a statistically significant effect on the job performance of personnel in the Department of Election Administration, Office of the Election Commission of Thailand, at the 0.05 level. In contrast, differences in gender, educational level, and average monthly income do not have a statistically significant effect on their job performance. 2) Affective organizational commitment was found to have a positive and statistically significant influence on job performance among personnel at the Department of Election Administration, with a significance level of 0.05.

Keywords: Organizational Commitment, Job Performance, Office of the Election Commission of Thailand

CITATION INFORMATION: Chantarasakha, T., & Chaikidurajai, P. (2025). Organizational Commitment Affecting Job Performance of Personnel in the Department of Election Administration, Office of the Election Commission of Thailand. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 72

ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ในสำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ธนเทพ จันทรสาขา^{1*} และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; thanatep.cha@spumail.net (ผู้ประพันธ์
บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ไม่แตกต่างกัน 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้าน ความผูกพันด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ข้อมูลการอ้างอิง: ธนเทพ จันทรสาขา และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2568). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 72

บทนำ

การเลือกตั้งถือเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานภายใต้ระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของประเทศผ่านการเลือกผู้แทนที่สามารถสะท้อนเจตจำนงของประชาชนไปสู่การบริหารงานภาครัฐ การเลือกตั้งที่โปร่งใสและเป็นธรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบประชาธิปไตย อันนำไปสู่การพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนของประเทศชาติ

ในประเทศไทย การจัดการเลือกตั้งเป็นภารกิจสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ซึ่งเป็นองค์กรอิสระที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน กำกับ และดำเนินกระบวนการเลือกตั้งให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด โดยหนึ่งในหน่วยงานภายในที่มีบทบาทสำคัญคือ สำนักจัดการการเลือกตั้ง ซึ่งทำหน้าที่บริหารจัดการ ในเชิงปฏิบัติ ทั้งด้านการเตรียมการเลือกตั้ง การบริหารจัดการหน่วยเลือกตั้ง การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ การประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการรวบรวมและประกาศผลการเลือกตั้ง ความสำเร็จของกระบวนการเหล่านี้จึงขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลัก

ปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญคือ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรในแง่ของการยอมรับคุณค่า ความภาคภูมิใจ ความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดี มีความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับ และมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความผูกพันดังกล่าวไม่เพียงช่วยลดอัตราการลาออกหรือการเปลี่ยนงานของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ในบริบทของสำนักจัดการการเลือกตั้ง ซึ่งต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดของเวลา งบประมาณ และความกดดัน จากสังคม การมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจึงนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง มีความตั้งใจจริงในการป้องกันความผิดพลาด และพร้อมปรับตัวเพื่อรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติงานจริงกลับพบว่า บุคลากรจำนวนไม่น้อยอาจมีความรู้สึกห่างเหินจากองค์กร ขาดความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง หรือไม่รู้สึกถึงความมั่นคงในเส้นทางอาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ อาจเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และท้ายที่สุดอาจกระทบต่อภาพรวมของการจัดการเลือกตั้งทั้งระบบ

ในขณะเดียวกัน ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันจะสามารถรักษาคุณภาพของงาน ปฏิบัติภารกิจด้วยความตั้งใจ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของการดำเนินงานขององค์กร การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่หน่วยงานภาครัฐควรให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่มีภารกิจสาธารณะ อันละเอียดอ่อนและต้องการความโปร่งใสเป็นพิเศษ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ (อาเล็กไซพอน เซ็มมะไล และคณะ, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

การทบทวนวรรณกรรม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ทางจิตใจที่บุคคลมีต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนผ่านทัศนคติ ความรู้สึก และความตั้งใจในการอยู่ร่วมกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายร่วมกับองค์กรนั้น (Mowday, Steers & Porter, 1979) ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) การยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ 3) ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ในทำนองเดียวกัน Allen and Meyer (1990) ได้เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 มิติที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากความรักและความเชื่อมั่นในองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันในมิตินี้จะรู้สึกว่าจะองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตนเอง 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากต้นทุนที่พนักงานจะสูญเสียหากต้องออกจากองค์กร เช่น ความมั่นคงรายได้ หรือสวัสดิการ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) คือ ความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ หรือ ความรับผิดชอบที่ต้องอยู่กับองค์กร นอกจากนี้แนวคิดของ O'Reilly and Chatman (1986) ยังเสนออีกว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ 1) การปฏิบัติตาม (Compliance) ซึ่งเป็นความผูกพันจากการต้องการผลประโยชน์ 2) การระบุตัวตน (Identification) ซึ่งเป็นความผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ 3) การยอมรับคุณค่า (Internalization) คือ ความผูกพันที่เกิดจากการเห็นคุณค่าและยอมรับเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง โดยมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เช่น Side-Bet Theory ของ Becker (1960) ที่อธิบายว่า ความผูกพันเกิดจาก "การเติมพัน" ที่พนักงานลงทุนไว้กับองค์กร เช่น ความมั่นคงในอาชีพและผลประโยชน์ระยะยาว และแนวคิดของ Scholl (1981) ซึ่งมองว่าความผูกพันเป็นผลจากการประเมินต้นทุน-ประโยชน์ของการอยู่กับองค์กร งานวิจัยของ มณีรัตน์ ศรีคุ้ม (2562) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ วาริพันธ์ สัญญาวีรัตน์ (2559) ก็สนับสนุนผลลัพธ์นี้ โดยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมากเช่นเดียวกัน

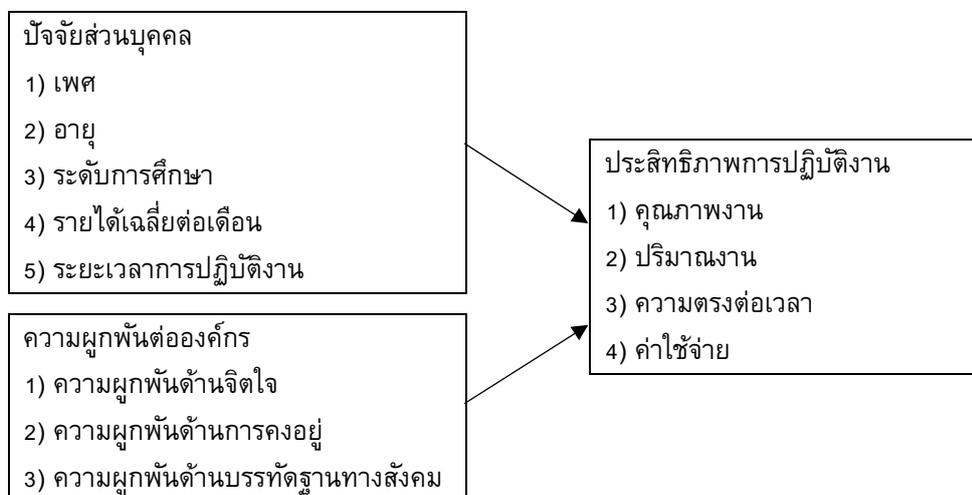
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการใช้ทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด โดยมีการควบคุมต้นทุน เวลา และคุณภาพให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม (Stoner, Freeman & Gilbert, 1995) ซึ่งแนวคิดนี้ แยกให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่าง "ประสิทธิภาพ" (Efficiency) และ "ประสิทธิผล" (Effectiveness) กล่าวคือ องค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและได้ผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย Bernardin and Russell (1993) เสนอองค์ประกอบในการวัดประสิทธิภาพไว้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปริมาณงาน (Quantity of Output) 2) คุณภาพงาน (Quality of Output) 3) ความตรงต่อเวลา (Timeliness) 4) การควบคุมต้นทุน (Cost) และ 5) ผลกระทบต่อบุคคลอื่น (Interpersonal Impact) Campbell (1990) ก็เสนอแนวคิดคล้ายกัน โดยเน้นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน ได้แก่ 1) การปฏิบัติงานหลัก (Task Performance) 2) พฤติกรรมที่ส่งเสริมบริบทของงาน (Contextual Performance) และ 3) พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลเสีย (Counterproductive Work Behavior) ในงานของ Peterson and Plowman (1953) ได้เสนอเกณฑ์วัดประสิทธิภาพที่ชัดเจน 4 ประการ ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งถือเป็นแนวคิดพื้นฐานในการประเมินประสิทธิภาพของพนักงานในหลายองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน เมื่อพิจารณาในบริบทของภาครัฐ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังเชื่อมโยงกับหลักธรรมาภิบาล การให้บริการที่มีคุณภาพ และความโปร่งใส โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสามารถจำแนกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความสามารถและแรงจูงใจ ปัจจัยด้านงาน เช่น ความชัดเจนของบทบาท และปัจจัยด้านองค์กร เช่น วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานของ ประพันธ์ ชัยกิจจอร่าใจ (2561) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่สามารถสร้างความผูกพันกับพนักงานได้ จะส่งผลต่อการทำงานที่มีคุณภาพ ตรงเวลา ประหยัดต้นทุน และเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ยั่งยืน เช่นเดียวกับงานของ อาเล็กไซพอน เข็มมะไล และคณะ (2566) ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ในด้านจิตใจ ส่งผลต่อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาครัฐในระดับมาก

สมมติฐานการวิจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง แตกต่างกัน

2) ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง จำนวน 64 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปทุกด้าน จึงถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.6) มีอายุอยู่ระหว่าง 28 ปี-น้อยกว่า 45 ปี (ร้อยละ 46.9) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 51.6) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 50,000-น้อยกว่า 65,000 บาท (ร้อยละ 33.4) และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 56.3)

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.88) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.94)

และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.08) ตามลำดับ (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.80) ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.91) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	f-test	1.52	0.227
อายุ	f-test	5.26	0.003*
ระดับการศึกษา	t-test	0.97	0.987
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	f-test	2.49	0.053
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	f-test	5.06	0.006*

* p < .05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ		น้อยกว่า 28 ปี	28 ปี-น้อยกว่า 45 ปี	45 ปี-น้อยกว่า 60 ปี	60 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	4.21	3.85	4.47	5.00
น้อยกว่า 28 ปี	4.21		0.36	0.27	0.79
28 ปี-น้อยกว่า 45 ปี	3.85			0.62*	1.15
45 ปี-น้อยกว่า 60 ปี	4.47				0.53
60 ปีขึ้นไป	5.00				

* p < .05

จากตารางที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มอายุ 28 ปี-น้อยกว่า 45 ปี กับกลุ่มอายุ 45 ปี-น้อยกว่า 60 ปี

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		1 ปี-น้อยกว่า 5 ปี	5 ปี-น้อยกว่า 10 ปี	10 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	3.80	4.28	4.42
1 ปี-น้อยกว่า 5 ปี	3.80		0.47	0.61*
5 ปี-น้อยกว่า 10 ปี	4.28			0.14
10 ปีขึ้นไป	4.42			

* $p < .05$

จากตารางที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากร ของสำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 ปี-น้อยกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ความผูกพันต่อองค์กร	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่	1.68	0.30		5.65	.000*
ความผูกพันด้านจิตใจ	0.61	0.13	0.73	4.82	.000*
ความผูกพันด้านการคงอยู่	0.05	0.15	0.06	0.30	.763
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	-0.02	0.12	-0.03	-0.20	.846

$R = .75, R^2 = .562, F = 25.61, \text{Sig.} = 0.000^*$

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ($b = 0.61, t = 4.82, \text{Sig.} = 0.000$) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้วิจัยจึงได้ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวทำนายมาเขียนเป็นสมการทำนาย ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.68 + 0.61(X_1)$$

แทนค่า

$$\hat{Y} = \text{ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง}$$

$$X_1 = \text{ความผูกพันด้านจิตใจ}$$

จากสมการจะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในเชิงบวก

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า อายุเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในแต่ละช่วงวัย บุคลากรช่วงอายุ 45-60 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีอายุงานและประสบการณ์สะสมมากกว่า มักมีแรงจูงใจจากการ มองเห็นคุณค่าของงาน, บทบาทที่มีความหมาย, และ ความสำเร็จที่ผ่านมา ทำให้มีแรงขับเคลื่อนในการทำงานสูง อาจมีความชำนาญ ความอดทน ความเข้าใจในระบบงาน และความรับผิดชอบ ที่สูงขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขณะที่กลุ่มอายุ 28-45 ปี อาจยังอยู่ในช่วงพัฒนาทักษะหรือเผชิญกับความไม่มั่นคงทางอาชีพ ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้อยกว่า สัมพันธ์กับแนวคิดปัจจัยจูงใจของ Herzberg เช่น ความสำเร็จ, การได้รับการยอมรับ, ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยจูงใจที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นไปตามสมมติฐานการศึกษาวิจัยที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิวัฒน์ สุสิงห์ และคณะ (2568) ซึ่งพบว่า อายุของเจ้าหน้าที่ลาดตระเวนที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลาดตระเวนอุทยานแห่งชาติตาพระยา

2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย (1 ปี-น้อยกว่า 5 ปี) อาจยังขาดความมั่นใจ ความเข้าใจในระบบ หรือยังอยู่ในช่วงปรับตัว รวมไปถึงการเผชิญกับ Hygiene Factors ตามแนวคิดของ Herzberg เช่น ความไม่แน่นอนของตำแหน่งงาน หรือระบบบริหารจัดการที่ยังไม่ตอบโจทย์ความคาดหวังของพนักงานใหม่ ขณะที่กลุ่มที่ปฏิบัติงานมาแล้วมากกว่า 10 ปี มีความคุ้นเคยกับบทบาทและภาระงาน มีความชำนาญในขั้นตอนการทำงานมากกว่า และอาจมีแรงจูงใจภายในจากความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น รวมไปถึงการได้รับแรงผลักดันจาก Motivator Factors ตามแนวคิดของ Herzberg เช่น ความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน และการยอมรับในบทบาทที่ทำ นอกจากนี้ผลวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติญาภัตสร โคะษา (2564) ซึ่งพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านพัสดุของศาล ในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 3

3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสะท้อนได้ว่า บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันในเชิงอารมณ์และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ และมีแนวโน้มที่จะทำงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Allen และ Meyer ที่ระบุว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงมักแสดงพฤติกรรมการทำงานในเชิงสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ และยึดมั่น ในเป้าหมายขององค์กร ในทำนองเดียวกันกับงานวิจัยของ อาเล็กไซพอน เข็มมะไล และคณะ (2567) ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ควรมีการบริหารจัดการกำลังคนอย่างเหมาะสมโดยคำนึงถึงความหลากหลายของวัยและประสบการณ์ ดังนี้

1.1) จัดโปรแกรมพัฒนาและใช้กลยุทธ์การบริหารจัดการบุคลากรแบบเฉพาะกลุ่ม โดยคำนึงถึงความแตกต่างด้านอายุ และประสบการณ์ เช่น จัดอบรมเสริมทักษะการทำงานให้กับบุคลากรที่อายุน้อยหรือมีประสบการณ์น้อย มีการออกแบบระบบการหมุนเวียนหรือปรับเปลี่ยนหน้าที่งานให้เหมาะสมกับอายุงานและความเชี่ยวชาญ และส่งเสริมบทบาทผู้นำ หรือพี่เลี้ยงให้กับผู้ที่มีประสบการณ์มาก

1.2) จัดสรรงานให้เหมาะสมกับช่วงวัย เช่น งานที่ต้องการความคล่องตัวสูง อาจมอบหมายให้กับบุคลากรที่อายุน้อย ส่วนงานงานที่ต้องการความแม่นยำ ความรับผิดชอบด้านงบประมาณ และการถ่ายทอดความรู้ อาจมอบหมายให้บุคลากรในช่วงอายุ 45-60 ปี เนื่องจาก มีความสามารถในการควบคุมค่าใช้จ่ายและรักษาคุณภาพของงานได้ดี

1.3) วางแผนการถ่ายโอนองค์ความรู้ ใช้ประสบการณ์ของบุคลากรอาวุโสถ่ายทอดให้รุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ สำหรับบุคลากรที่มีอายุหรือประสบการณ์น้อยกว่า ควรมีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) และสนับสนุนการเรียนรู้จาก การปฏิบัติงานจริง เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในระยะยาว และยังเป็นการรักษาความต่อเนื่องของประสิทธิภาพ ในองค์กร

2) ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึภาคภูมิใจและมีคุณค่าในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนี้

2.1) ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น การรับฟังความคิดเห็น การให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้กำลังใจและคำชมเชยเมื่อมีผลงานดี

2.2) พัฒนาองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่สนับสนุนความเป็นเจ้าของร่วม เช่น การสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณค่าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

2.3) สร้างระบบการยอมรับและให้รางวัลอย่างมีคุณค่า ทั้งในรูปแบบของคำชมเชยอย่างไม่เป็นทางการ และรางวัล หรือโอกาสในการเติบโตในหน้าที่งาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความผูกพันทางจิตใจอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยแวดล้อมหรือตัวแปรแทรกซ้อนอื่นๆ ที่อาจมีอิทธิพลร่วมกับอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะของงาน ภาระงาน หรือประเภทของหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถเข้าใจความสัมพันธ์เชิงลึกระหว่าง ประสบการณ์การทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรด้านอื่นๆ (เช่น ความผูกพันด้านต้นทุน และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อเปรียบเทียบความสำคัญของมิติแต่ละด้านตามกรอบทฤษฎีของ Allen และ Meyer อย่างครอบคลุม และชี้แนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น

3) ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในลักษณะเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานหรือจังหวัด เพื่อพิจารณาว่าปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับพื้นที่หรือบริบทที่แตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำไปใช้ได้กว้างขึ้นในเชิงนโยบาย

4) สามารถศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพหรือวิธีวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความรู้สึกผูกพัน และทัศนคติของบุคลากรในแต่ละช่วงอายุหรือระดับประสบการณ์ ซึ่งอาจช่วยให้เข้าใจกลไกที่อยู่เบื้องหลังความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ชัดเจนขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ฐิติภักดิ์ โศษา. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านพัสดุของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 3. วารสารวิจัยและนวัตกรรมท้องถิ่น, 16(2), 9-23.

ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

- มณีรัตน์ ศรีคุ้ม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 13(1), 75-90.
- วาริพันธ์ สัญญาวิรัตน์. (2559). ระดับความผูกพันองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท เอินส์ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารการจัดการธุรกิจ*, 6(2), 45-60.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2567). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2567*. สำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้ง.
- สุทธิวัฒน์ สุสิงห์, ประทีป ดั่งแคว และ อิงอร ไชยยศ. (2568). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ลาดตระเวนอุทยานแห่งชาติตาพระยา. *วารสารวิทยาศาสตร์ไทย*, 44(1), 140-150.
- สุรวัตร์ วงศ์ศรีรัตนกุล และ สมพล ทุ่งหว้า. (2567). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*, 9(8), 383-398.
- อาเล็กไซพอน เข็มมะไล, วลัยพร สุขปลั่ง และ ประนอม คำผา. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ในเทศบาลแขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. *วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 11(1), 157-174.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Herzberg, F. Bernard, M., & Barbara, B. S (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. 2nd ed. Wiley.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. 18th ed. Pearson.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1995). *Management*. Prentice Hall.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).