ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT FACTORS AND WORK EFFICIENCY: CASE STUDY PUBLIC FINANCIAL AND FISCAL MANAGEMENT DIVISION, THE COMPTROLLER GENERAL'S DEPARTMENT

Chayaporn SIKSAMAT[1]

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; chayaporn.aim@gmail.com (Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023 **Revised:** 21 June 2023 **Published:** 3 July 2023

ABSTRACT

The objective of this research was to study the personal factors, organizational engagement factors and work efficiency of employees in Public Financial and Fiscal Management Division, the Comptroller General's Department. The sample of this research included 48 people by using the Krejcie and Morgan's table for determining sample size (Krejcie & Morgan, 1970). The research tool was a questionnaire. Statistics used were percentage, mean, t-test, F-test and Pearson correlation coefficient, with .01 as the level of significance. The results of the study revealed that: 1) the organizational engagement factors of employees in Public Financial and Fiscal Management Division, the Comptroller General's Department in overall and each aspect was at a high level. 2) The work efficiency of employees in Public Financial and Fiscal Management Division, the Comptroller General's Department in overall and each aspect was at a high level. 3) There were differences in the personal factors, including sex, age, educational level, work status, working period and monthly income that effect the efficiency of the work of the employees as a whole were not different with .05 as the level of significance. 4) Employee's organizational engagement factors, including type of work, work experience and organizational structure demonstrated a positive correlation with overall the efficiency of the work of the employees at a moderate level, with .01 as the level of significance.

Keywords: Personal Factors, Organization Engagement, Work Efficiency

CITATION INFORMATION: Siksamat, C. (2023). Organization Engagement Factors and Work Efficiency: Case Study Public Financial and Fiscal Management Division, The Comptroller General's Department. *Procedia of Multidisciplinary Research, 1*(7), 69

ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา กองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง

ชยาพร ศิกษมัต[1]

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; chayaporn.aim@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ 48 คน โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และวิธีการสุ่มแบบช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลางมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านโครงสร้างองค์การ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล, ความผูกพันต่อองค์การ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลการอ้างอิง: ชยาพร ศิกษมัต. (2566). ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา กองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง. *Procedia of Multidisciplinary Research, 1*(7), 69

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในโลกปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อสภาพเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนรูปแบบการดำรงชีวิตของประชาชน รวมถึงวิธีการทำงานและการให้บริการของหน่วยงานของรัฐอย่างชัดเจนและไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ จึงเป็นปัจจัยกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเกิดการปรับตัวทั้งในระดับบุคคลและหน่วยงาน ทำให้องค์การจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงาน รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ (สำนักงาน ก.พ., 2565) แต่การที่องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้น ไม่ได้อาศัยแค่เพียงบุคลากรที่เก่งมีความสามารถหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการบริหารงานที่ดีเพื่อให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริกาญจน์ วงเสรี และสุรีย์ โบษกรณัฏ, 2559) ซึ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ หากทรัพยากรมนุษย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำพาองค์การไปในทิศทางที่เหมาะสม ก็จะสามารถสร้างคุณค่าอันมหาศาลให้กับองค์การ (ลลิตา จันทร์งาม, 2559) ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและศักยภาพที่สูงขึ้น จะส่งผลให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความผูกพันต่อองค์การ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรและองค์การ เป็นความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ และพร้อมที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

จากข้อมูลข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในสังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง ที่มีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบในการกำกับดูแลและเสนอแนะนโยบายด้านการคลังของประเทศให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นสิ่งท้าทายและเป็นหน้าที่ของหน่วยงานที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและศักยภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของงานภาครัฐ เสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่กรมบัญชีกลาง ตลอดจนประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา กองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง เพื่อนำผลการศึกษาไปส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยส่วนบุคคล หรือลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่แสดงออกมาย่อมแตกต่างกัน (กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ, 2548) ซึ่งงานของ ภักดี มะนะเวศ (2563) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมงาน

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความผูกพันทางใจต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และสมาชิกจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมองค์การ (Buchanan, 1974) ซึ่งปัจจัยมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ การกระจายอำนาจ และกำหนดหน้าที่อย่างชัดเจน 2) คุณลักษณะ

ของงานและบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สร้างคุณค่า มีบทบาทและความสำคัญ ซึ่งส่งผลโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ 3) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน 4) ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ที่บุคคลได้ประสบระหว่างการทำงานในองค์การ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นบุคคลสำคัญขององค์การ และทัศนคติที่มีต่อผู้ร่วมงาน (Steers & Porter, 1983) ซึ่งงานวิจัยของ กรกฎ แน่นหนา และ ปิยากร หวังมหาพร (2562) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

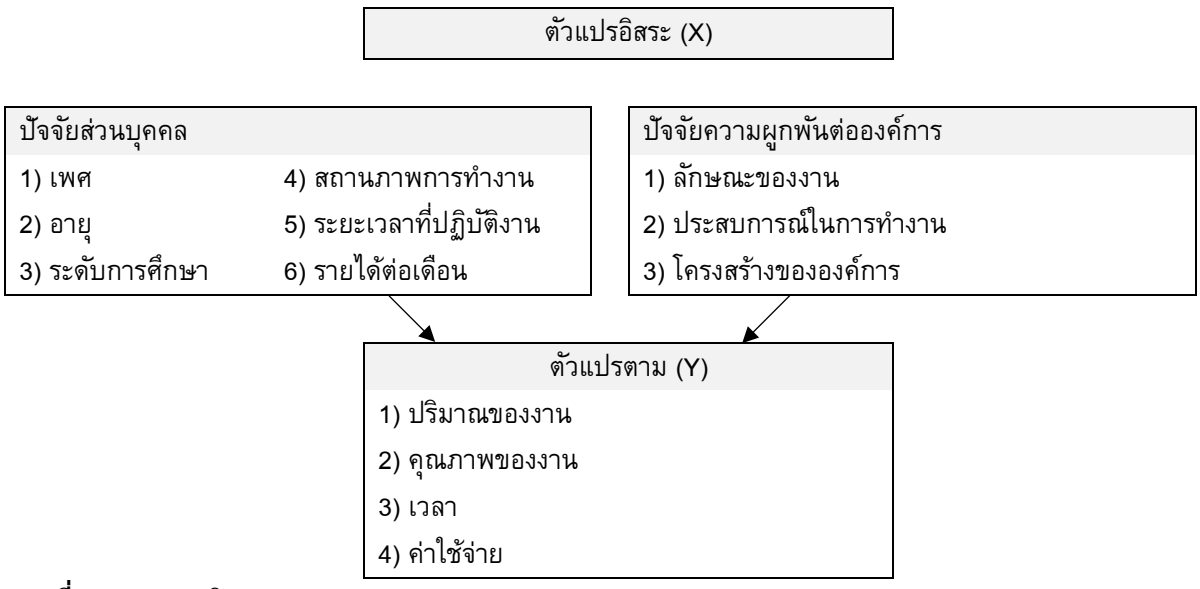
ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้ทันเวลากำหนดได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพ มีการคิดค้นวิธีการ เทคนิคและเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลดขั้นระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่คุ้มค่า สร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย (มณีรัตน์ ศรีคุ้ย, 2561) ซึ่งในการวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งได้ 4 ประการ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติต้องมีคุณภาพ ถูกต้องตามมาตรฐานและรวดเร็ว นอกจากนี้ควรก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์การอีกด้วย 2) ปริมาณของงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้มาตรฐานตามความคาดหวังขององค์การ โดยมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานที่องค์การวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมาย 3) เวลา หมายถึง เวลาใช้ในการดำเนินการต่างๆ ขององค์การ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว 4) ค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (Peterson & Plowman,1953) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญศิฌา ศรีสุริยงค์ (2561) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สมมติฐานการวิจัย

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลางแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

2) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง จำนวน 54 คน และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 48 คน และวิธีการสุ่มแบบช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน ทั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) จากการวิเคราะห์ผลทางสถิติในภาพรวมได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.948 เมื่อแยกรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์การ (α = 0.891) และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (α = 0.938) ซึ่งมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (เพ็ญแข ศิริวรรณ, 2546) จึงสามารถนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้แจกแจงค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่าง ใช้แจกแจงค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA หรือ F-test) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนก 2 กลุ่มขึ้นไป และการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 77.09) มีอยู่ระหว่าง 30-39 ปี (ร้อยละ 39.58) มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 54.17) มีสถานภาพเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 64.58) ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 3-10 ปี (ร้อยละ 45.83) และมีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท (ร้อยละ 50)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\overline{X}$ = 3.94, SD = 0.626) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสบการณ์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.05, SD = 0.708) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างขององค์การ ($\overline{X}$ = 3.90, SD = 0.686) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะของงาน ($\overline{X}$ = 3.86, SD = 0.732) และ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\overline{X}$ = 4.04, SD = 0.537) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.10, SD = 0.700) รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\overline{X}$ = 4.07, SD = 0.585) ด้านปริมาณของงาน ($\overline{X}$ = 4.04, SD = 0.502) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\overline{X}$ = 3.97, SD = 0.627)

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 2 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน และด้านโครงสร้างขององค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เฉลี่ย

รวมทั้ง 3 ด้าน (R = .591, Sig. = .000) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน (R = .594, Sig. = .000) ด้านโครงสร้างขององค์การ (R = .537, Sig. = .000) และด้านประสบการณ์ในการทำงาน (R = .434, Sig. = .002)

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	-1.718	.092
อายุ	F-test	1.137	.345
ระดับการศึกษา	F-test	0.573	.568
สถานภาพการทำงาน	F-test	0.240	.868
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	F-test	0.564	.641
รายได้ต่อเดือน	F-test	2.122	.111

* p < .05

ตารางที่ 2 แสดงค่าสหสัมพันธ์ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์การ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation (R)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะของงาน	.594**	.000	ปานกลาง
ด้านประสบการณ์ในการทำงาน	.434**	.002	ต่ำ
ด้านโครงสร้างขององค์การ	.537**	.000	ปานกลาง
รวม	.591**	.000	ปานกลาง

** p < .01

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา กองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง มีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากกรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่และมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ บุคลากรจึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การ ประกอบกับบุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และพันธกิจอย่างชัดเจน มีการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ บุคลากรจึงสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้เกิดเป็นความรักและผูกพันกับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญศิฌา ศรีสุริยงค์ (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ พบว่า เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะนาฏ บุตรราช และเชี่ยวชาญ อาตุวัฒนกูล (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3 ด้านภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และในทุกด้านก็อยู่ในระดับมาก

2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลางมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เนื่องจากภารกิจของหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารด้านการคลังและการบริหารเงินคงคลังของประเทศ ดังนั้น เนื้อหาของงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการคำนวณตัวเลขและเงินแผ่นดิน

ของประเทศ จึงให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนในการทำงานและตรวจทานงาน ทำให้ผลงานมีคุณภาพ ถูกต้องตามระเบียบ และเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องการงานวิจัยของ ธัญศญา ธรรศโสภณ (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี อยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

4) ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดกองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานเพื่อให้การดำเนินภารกิจขององค์การสำเร็จตามเป้าหมาย กลายเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นที่มีต่อองค์การนั้นๆ ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญศิฌา ศรีสุริยงค์ (2561) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา กองการเงินการคลังภาครัฐ กรมบัญชีกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านลักษณะของงาน หน่วยงานควรจัดบุคลากรให้ตรงกับลักษณะของงาน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และพร้อมขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

2) ด้านโครงสร้างขององค์การ หน่วยงานควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในหน่วยงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน รวมถึงเข้าร่วมการอบรม สัมมนา เพื่อให้บุคลากรได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน และเกิดความรู้สึกที่เป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ

3) ด้านปริมาณงาน หน่วยงานควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนและผลประโยชน์ให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นและสถานการณ์ของสังคมเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น และสถานการณ์ของสังคมเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้น ค่าตอบแทนและสวัสดิการควรมีความเหมาะสมกับค่างานหรือปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

4) ด้านคุณภาพของงาน หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีการจัดการระบบการทำงาน โดยการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) เพื่อรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในหน่วยงานมาพัฒนาให้เป็นระบบ และให้บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองได้ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรจัดให้บุคลากรหมุนเวียนงานกันภายในหน่วยงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจงานใหม่ๆ ในขณะเดียวกัน สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสร้างทักษะในการบูรณาการงานต่างๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์ เพื่อเข้าถึงข้อมูลในเชิงลึกและทราบถึงปัญหาได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2) ควรนำตัวแปรอิสระด้านอื่นๆ มาเพิ่มเติมในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ ความพึงพอใจ เป็นต้น
3) ควรขยายขอบเขตหรือเพิ่มกลุ่มเป้าหมายไประดับกรมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมขององค์การ

เอกสารอ้างอิง

กรกฏ แน่นหนา และปิยากร หวังมหาพร. (2562). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 10*, 109-124.

กัญศิฌา ศรีสุริยงค์. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่*. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธัญศญา ธรรศโสภณ. (2565). ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 6*(2), 92-99.

ปิยะนาฏ บุตรราช และเชี่ยวชาญ อาตุวัฒนกูล. (2558). ความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตภาคกลาง 3. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 4*(4), 133-143.

ภักดี มะนะเวศ. (2563). ปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกผันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร. *วารสารปาริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ, 33*(1), 18-28.

ลลิตา จันทร์งาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล*. รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริกาญจน์ วงเสรี และสุรีย์ โบษกรณัฏ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถาบันการเงินเฉพาะกิจ. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 5*(3), 269-282.

สำนักงาน ก.พ. (2565). *แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่*. สืบค้นจาก https://www.ocsc.go.th/download/2565/แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่, 17 ธันวาคม 2565.

Buchanan, B. (1974). Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly, 19*(4), 533-546.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Peterson, E. & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Steers, R. M. and Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

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: © 2023 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).