

**ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร**

**Correlation between Commitment to wards Organization and Work Efficiency of the Budget
Officer at Bureau Bangkok**

ประภาพรณ พันธ์แก้ว

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ 5) ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ จำนวน 278 ราย ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้เชฟเฟ้ วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าความปรารถนาที่จะทำงานในองค์การ ความต้องการมีส่วนร่วม การเสียสละและทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ระดับ 0.713 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิจัยจึงยืนยันให้เห็นว่าสำนักงานงบประมาณเป็นองค์การที่เจ้าหน้าที่จำนวนมากเชื่อมั่นและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การ การปลูกฝังจิตสำนึกในการให้บริการ การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The objectives of the study were to find out 1) the organizational commitment of the Bureau of the Budget, Bangkok 2) the performance of the staff, 3) compare the performance of staff. By personal characteristics, 4) the relationship between organizational commitment and job performance of staff 5) development of staff performance. The sample used in this study is the 278 budget revenues come from simple random sampling. Tools used to collect data was a questionnaire and an interview. The statistics used in the analysis were percentage, mean and standard deviation.

The result relationship between organizational commitment and work efficiency found that the desire to work in the organization, requirements participate and ready to sacrifice everything

for the advancement of the organization related to work efficiency in high level of 0.713 level at the significant level of 0.01.

The above result were that: the bureau budget organization was the organization that the officer have a lot of confidence and desire to be a member. The awareness of services, developing skills and knowledge in the workplace are important for aspects officer in enhancing operational efficiency even further.

Keyword: Work Efficiency, Commitment towards Organization

บทนำ

สำนักงานงบประมาณได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรมสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ตั้งแต่วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2502 มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในฐานะเป็นองค์การสำคัญที่ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างรัฐบาลและส่วนราชการ เพื่อให้นโยบายของรัฐบาลได้ถูกนำไปปฏิบัติโดยส่วนราชการ และเกิดผลต่อการพัฒนาประเทศ โดยผ่านกระบวนการงบประมาณหรือระบบงบประมาณ (สำนักงานงบประมาณ, อินเทอร์เน็ต, 2555)

ตลอดเวลาเกือบ 5 ทศวรรษที่ผ่านมาสำนักงานงบประมาณได้มีการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณตามลักษณะของการจัดทำและในบริบทของสำนักงานงบประมาณแบบใหม่ที่แตกต่างกัน จากระบบงบประมาณแบบแสดงรายการ ระบบงบประมาณแบบแสดงแผนงาน ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน จนมาถึงระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ (“44 ปีสำนักงานงบประมาณ”, 2546, หน้า 113) ในขณะเดียวกันก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูประบบราชการใหม่ คือ มีการแบ่งส่วนราชการระดับกระทรวง ทบวง กรม จาก 13 กระทรวง เป็น 20 กระทรวง (พระราชบัญญัติปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม, 2545, หน้า 14)

จากมาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐที่กำหนดไม่ให้เกิดอัตราข้าราชการใหม่ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2541 พร้อมกันนี้ได้จัดมาตรการจูงใจให้ข้าราชการออกก่อนเกษียณ (“มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ : ลูกจ้างประจำ”, มติคม., 2541) ทำให้ข้าราชการทุกกระทรวงรวมถึงสำนักงานงบประมาณก็ถูกจำกัดจำนวนข้าราชการไปด้วย ดังนั้น ในขณะที่จำนวนข้าราชการ ถูกจำกัด เวลา ปฏิบัติงานเท่าเดิม แต่ภาระงานกลับเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากการปฏิรูประบบราชการใหม่ และการปรับระบบงบประมาณ เป็นระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ตามยุทธศาสตร์ รวมทั้งการจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในสำนักงานงบประมาณใหม่ เพื่อให้สอดคล้อง กับภารกิจ ทำให้ข้าราชการสำนักงานงบประมาณต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจกับกระบวนการใหม่ๆ ครั้งใหญ่ นอกจากนี้ ระบบงบประมาณแบบใหม่ยังมีการมอบอำนาจการบริหารจัดการงบประมาณ โดยเน้นให้กระทรวง/หน่วยงานรับผิดชอบกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกันในแต่ละระดับ และส่งเสริมให้กระทรวง/หน่วยงานมีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้น ทำให้สำนักงานงบประมาณมีภารกิจเพิ่มเติมอีกประการ คือ การให้คำแนะนำแก่ส่วนราชการต่างๆ เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การบริหารงบประมาณ และวิธีการปฏิบัติ ภายใต้กรอบใหม่ได้อย่างถูกต้องบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

จากการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูประบบราชการใหม่และการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณใหม่ ทำให้เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณพบกับปัญหาต่างๆ มากมาย ทั้งปัญหาภายในที่เกิดจากมาตรการปรับขนาดกำลังคน

ภาครัฐ การเปลี่ยนแปลงระบบงบประมาณ รวมถึงการปฏิรูประบบราชการที่เกิดขึ้น และปัญหายากนอกที่เกิดจากแรงกดดัน จากรัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ จึงทำให้มีเจ้าหน้าที่ที่ตัดสินใจเข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดเพิ่มมากขึ้น นอกจากผู้ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนอายุแล้วยังมีเจ้าหน้าที่บางส่วนที่ลาออกเพื่อไปประกอบอาชีพอื่นอีกจำนวนหนึ่ง จึงทำให้ปัจจุบันสำนักงานงบประมาณมีอัตราว่างถึง 53 ตำแหน่ง (“รายงานประจำปี 2555 สำนักงานงบประมาณ”, 2555)

อย่างไรก็ตาม คงมีเจ้าหน้าที่อีกเป็นจำนวนมาก ที่ยังคงเล็งเห็นถึงความสำคัญของ สำนักงานงบประมาณ ว่าเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ มีหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างรัฐบาล และส่วนราชการ เพื่อให้นโยบายของรัฐบาลได้ถูกนำไปปฏิบัติ โดยส่วนราชการ และเกิดผลต่อการพัฒนาประเทศ โดยผ่านการจัดสรรงบประมาณ และจากการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณใหม่ทำให้เกิดองค์ความรู้และแนวปฏิบัติใหม่ที่เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและการที่หน่วยงานจัดฝึกอบรมความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณน่าจะมีผลต่อการทำงานในระบบใหม่ และแรงจูงใจไม่เสื่อมถอยซึ่งเป็นความต้องการบรรลุความสำเร็จโดยการแข่งขันเปรียบ เทียบกับมาตรฐานที่ดีที่สุด น่าจะเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทความสามารถให้กับงานอย่างเต็มศักยภาพยินดีหรือพร้อมใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากพฤติกรรมการทำงานที่เป็นผลลัพธ์จากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กร และเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจ และเสียสละในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่าได้ร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั้นด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับ

ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น จำนวน 963 คน ตำแหน่ง (“รายงานประจำปี 2555 สำนักงานงบประมาณ”, 2555)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ จำนวน 963 คน นำมากำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Stratified Random Sampling) โดยใช้จำนวนเจ้าหน้าที่เป็นชั้น (Strata) ในการแบ่ง

หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่าได้กลุ่มตัวอย่าง ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	อัตรากำลังเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ข้าราชการ	804	232
2	ลูกจ้างประจำ	125	36
3	พนักงานราชการ	34	10
รวม		963	278

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการทดลอง 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานครและ 2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้ ข้อคำถามเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน เป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด จำนวน 6 ข้อและคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ นำกิจกรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) รวมถึงภาษา และสำนวนที่ใช้ในแบบสอบถาม จากนั้นนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกันคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และประเด็นที่ต้องการวัดตามวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ทั้งนี้จะใช้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ทดสอบเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองกับประชากร จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา และ ในการทดสอบความเชื่อมั่น ใช้การคำนวณ หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Alpha Coefficient of Cronbach) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.829

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ และเนื้อหาในแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีความเข้าใจในเนื้อหาของแบบสอบถาม และทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 278 ราย ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2555 เป็นต้นไป การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กับผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 5 คน ผู้อำนวยการส่วน จำนวน 10 คน เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายตัวแปรตามลักษณะข้อมูล และการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐาน ตามเพศ ใช้ t-test และเปรียบเทียบตัวแปรเพื่อทดสอบสมมติฐานตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานในปัจจุบัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficients) เพื่อวิเคราะห์ ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.42 อายุ 30-40 ปี ร้อยละ 33.09 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 48.92 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ร้อยละ 33.81 อัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน 10,001-15,000 บาท ร้อยละ 46.04 และดำรงตำแหน่งนักวิเคราะห์งบประมาณปฏิบัติการ ร้อยละ 32.37 ซึ่งผลการวิจัยมีทั้งหมด 6 ประเด็น ดังนี้

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การรู้สึกว่าคุณมีความผูกพันอยู่กับองค์กรนี้ รองลงมาคือ การพร้อมที่จะเสียสละเพื่อองค์กรของท่าน กรณีที่องค์กรมีความจำเป็นเร่งด่วนต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จทันเวลา ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ การรู้สึกว่าคุณมีปัญหาขององค์กรคือปัญหาของท่าน และความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร รองลงมาคือ เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทให้กับ งานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ การรู้สึกว่าคุณผลตอบแทนที่ได้รับ จากการปฏิบัติงานในองค์กรนี้เหมาะสม และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การเชื่อว่าคุณผูกพันกับองค์กรเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการทำงานนี้ รองลงมาคือ การพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ การถูกสอนให้เชื่อว่า ค่านิยมในการจงรักภักดีต่อองค์กรจะต้องคงอยู่กับองค์กร

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ในด้านต่างๆ โดยเฉลี่ย และรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก	4.15	0.843	มาก
2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน	4.12	0.801	มาก
3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่	4.11	0.807	มาก
เฉลี่ย	4.13	0.817	มาก

2. ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ส่วนด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้าย คือ ด้านความรู้ความสามารถในงาน ผลการศึกษาเป็นรายด้านมีดังนี้

ด้านความรู้ความสามารถในงาน ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุดที่มีค่าสูงสุด คือ การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รองลงมา คือ การมีความสนใจ ศึกษานวัตกรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา ระบบงานให้ดียิ่งขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ การได้เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างสัมฤทธิ์ผล ทางด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ประสิทธิภาพการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ที่มีค่าสูงสุด คือ การปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่มีการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และพวกพ้อง รองลงมา คือ การมีความคิดอยู่เสมอว่า ผู้ใช้บริการทุกรายคือคนสำคัญต่อองค์กรและตัวท่านเอง ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ การมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในการให้คำแนะนำแก่ผู้ให้บริการ ด้านด้านการทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมีความตั้งใจปฏิบัติงานและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ รองลงมา คือ การมีความเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีมที่มีการระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆ ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ การมีส่วนช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ และ ด้านด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุดที่มีค่าสูงสุด คือ การมีความยินดีในผลสำเร็จ และพร้อมที่จะยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น รองลงมา คือ การมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น เอาใจใส่ เพื่อให้งานบรรลุ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการติดตามงานอย่างเป็นระบบ และด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ที่มีค่าสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร รองลงมา คือ การมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ ความ

ต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ใช้บริการต่อองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าต่ำสุด คือ สามารถจูงใจให้เพื่อนร่วมงานให้มีความรักและร่วมกันรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ในด้านต่างๆ โดยเฉลี่ย และรายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับประสิทธิภาพการทำงาน		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน	3.70	0.714	มาก
2. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ	4.27	0.685	มากที่สุด
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	3.93	0.713	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การทำงาน	3.91	0.641	มาก
5. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	3.96	0.674	มาก
เฉลี่ย	3.95	0.685	มาก

3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เป้าหมายสุดท้ายที่องค์กรต้องบรรลุ สำหรับเกณฑ์ในการ วัดประสิทธิภาพองค์การนั้น จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถพิจารณาได้ 3 เกณฑ์ คือ โดยใช้ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง หรือวิธีใดวิธีหนึ่ง และต้องใช้หลายๆ เกณฑ์ในการเปรียบเทียบประสิทธิภาพทั้งด้านผลผลิต บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมของคนในองค์การ และเป้าหมายขององค์การทั้งในระยะสั้น และการปรับตัวขององค์การพัฒนาองค์การเพื่อการดำรงอยู่ขององค์การในระยะยาว

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศชาย และเพศหญิง โดยเฉลี่ย และรายด้าน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		
1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน	3.70	0.560	3.54	0.503	1.418	0.145
2. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ	4.35	0.366	4.19	0.630	1.428	0.166
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.08	0.455	3.86	0.560	1.975	0.988
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การทำงาน	3.98	0.447	3.87	0.490	1.131	0.683
5. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร	4.11	0.418	3.86	0.578	2.184	0.070
เฉลี่ย	4.04	0.449	3.87	0.552	1.627	0.410

4. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน กรุงเทพมหานคร ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของงาน จะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกับการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเท่ากับการบอกให้เจ้าหน้าที่รู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้ กับมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง การรับรู้ตัวเองเป็นสิ่งที่กระตุ้นและจูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน กรุงเทพมหานคร โดยเฉลี่ย และรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า อนุปริญญา/ ปวส.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
2. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ	ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. ($\bar{X} = 3.67$)	-	0.134	0.350*	0.171
	อนุปริญญา/ปวส. ($\bar{X} = 4.07$)		-	0.121	0.040
	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.28$)			-	0.148
	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.41$)				-
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่าอนุปริญญา/ปวส. ($\bar{X} = 3.67$)	-	0.052	0.311*	0.189
	อนุปริญญา/ปวส. ($\bar{X} = 3.82$)		-	0.143	0.167
	ปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.89$)			-	0.112
	สูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.15$)				-

การอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน กรุงเทพมหานคร พบว่าอายุ มีความแตกต่างกัน ในด้านการงานเป็นทีม และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ทั้งนี้เพราะ ด้านการทำงานเป็นทีม เจ้าหน้าที่สำนักงาน ที่มีอายุน้อย อยู่ในช่วงของการเรียนรู้และยังสนุกสนานกับการทำกิจกรรมขององค์กรแตกต่างจากเจ้าหน้าที่สำนักงาน ที่มีอายุมากจะทำงานโดยเน้นการเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ สถิติที่ระดับ 0.05สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพน ธรรมโชติ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ที่มีอายุต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ที่มีเพศต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน อัตราเงินเดือนต่างกัน และระดับตำแหน่งต่างกันมีการพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ด้านความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึกว่าท่านมีความผูกพันอยู่กับองค์กรนี้ และพร้อมที่จะเสียสละเพื่อองค์กรของท่านความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน มีปัจจัยมาจากการพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และเมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง เนื่องจาก เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่นาน จึงมีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ มีปัจจัยมาจากการเชื่อว่าความผูกพันกับองค์กรเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการทำงานนี้ และการพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ เนื่องจาก ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องทำให้เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณทุกคนไม่ว่าจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากน้อยเท่าใดก็ตาม สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กร รับรู้เป้าหมายขององค์กร และค่านิยมในการทำงาน เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

สอดคล้องกับแนวคิดของ อเลนซ์ และมีเยอร์ (Allen and Meyer, 1990, หน้า 5-18) ได้สรุปการสร้างแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กรเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร 2) ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนหรือความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน 3) ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่หรือความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ด้านความรู้ความสามารถในงาน มีปัจจัยการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาเพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและการมีความสนใจ ศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา ระบบงานให้ดียิ่งขึ้น ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ มีปัจจัยการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่มีการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และพวกพ้อง การมีความคิดอยู่เสมอว่า ผู้ใช้บริการทุกรายคือคนสำคัญต้ององค์กรและตัวท่านเอง ด้านการทำงานเป็นทีม มีปัจจัยการมีความตั้งใจปฏิบัติงานและให้การช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ และการมีความเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีมที่มีการระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหาต่างๆ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน มีปัจจัยการมีความยินดีในผลสำเร็จ และพร้อมที่จะยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และการมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้น เอาใจใส่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร มีปัจจัยการมีส่วนร่วมในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับองค์กร และการมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจ ความต้องการของผู้ใช้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ให้บริการต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีษณูช ชื่นบุญ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร

สังกัดกรมการเงินทหาร ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัดกรมการเงินทหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ระดับประสิทธิภาพการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรและด้านความรู้ความสามารถในงานตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำพน ธรรมโชติ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ รองลงมา ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และด้านความรู้ความสามารถในงานตามลำดับ

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ความผูกพันอันเนื่องมาจากการมีอารมณ์ความรู้สึก โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้จะเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความคิด มีความเสียสละเพื่อองค์กร ความต้องการอยากจะได้ขององค์กรเจริญเติบโตยิ่งขึ้น และพร้อมที่จะแก้ปัญหาขององค์กร และทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กร

ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้จะเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรยาวนาน ยิ่งเกิดความรู้สึกรัก ภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กรนี้ และรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดี และรู้สึกว่าภาระทั้งองค์กรไปเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถ เพื่อจะทำให้องค์การนี้อยู่รอดต่อไป

ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้จะเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับการอบรม และถูกสอนให้รับรู้วัฒนธรรมองค์กร รับรู้ถึงความรับผิดชอบในงานขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรักความสามัคคีและมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งจะทุ่มเทและเต็มใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ค้อชากุล (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความพึงพอใจในงานประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนางาน และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความพึงพอใจในงานประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนางาน และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนางาน มีความสัมพันธ์และผลกระทบกับความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนั้น ผู้บริหารในองค์กรควรให้ความสำคัญและควรวางแผนทางให้นักบัญชีในโรงพยาบาลเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในงาน สนับสนุนให้นักบัญชีในโรงพยาบาลได้มีการพัฒนาการ

ทำงานให้มีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและส่งผลให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร

1. ด้านความรู้ความสามารถในงาน หน่วยงานควรมีจัดอบรม สัมมนาในการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง และควรเปิดกว้าง ไม่จำกัดสถานะของบุคลากรว่าเป็นข้าราชการหรือพนักงาน และควรมีการจัดหลักสูตรให้ตรงกับ การปฏิบัติงานแต่ละส่วนให้ชัดเจน และพัฒนาหลักสูตรการอบรมให้มีความทันสมัย
2. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ควรมีการศึกษางานและให้ความสนใจในงานที่ตนเองให้บริการ ควรมี ความใส่ใจในการที่จะค้นคว้าศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่ต้องการ ควรมีความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการเป็นผู้ ให้บริการ
3. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน มีการระดม ความคิด และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันในทุกฝ่าย และควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม โดยการให้การ ชมเชย หรือให้รางวัล มีความเอาใจใส่ในงานที่ได้มอบหมาย และมีการติดตามงานอย่างเป็นระเบียบ
4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงาน ผู้บริหารควรมีการวางแผนการทำงาน มีการประเมินผลการ ทำงาน มีการติดตามงานอย่างเป็นระเบียบ และให้การสนับสนุนกับบุคลากรที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะความ ชำนาญในการทำงานเพิ่มเติม มีการนำบทลงโทษมาใช้อย่างเหมาะสม กับเจ้าหน้าที่ที่ขาดความรับผิดชอบในการ ทำงาน มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกับเจ้าหน้าที่ โดยการให้การชมเชย หรือการให้ผลตอบแทน
5. ด้านการตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมควรมีการสร้างจิตสำนึกให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคน และการจัดการ ทรัพยากรให้เจ้าหน้าที่เห็นความสำคัญในการตระหนัก ถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานงบประมาณควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการพิจารณาผลงานตาม ศักยภาพ การให้ผลตอบแทนที่เสมอภาคและเป็นธรรม การยกย่องผู้ที่ทำคุณประโยชน์เพื่อองค์การโดยไม่ได้หวังสิ่ง ตอบแทน ซึ่งจะส่งผลให้เจ้าหน้าที่สำนักงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์การให้มากขึ้น เพราะการที่เจ้าหน้าที่มี ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะทำให้เจ้าหน้าที่ มีความทุ่มเท แรงกายแรงใจและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น
2. ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้มีการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมทั้ง ภายในและภายนอกองค์การตลอดจนจัดหาทุนเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อในระดับคุณวุฒิที่สูงขึ้น ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ในการนำความรู้จากการศึกษาอบรมมาประยุกต์กับการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
3. ควรจะนำระบบคุณธรรมมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี โดยคำนึงถึง คุณวุฒิ ประสิทธิภาพความสามารถ และคุณภาพของผลงานเป็นเกณฑ์
4. ควรมีการปรับบทบาทโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม และยอมรับในนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และความอยู่รอดขององค์การ ในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

5. ควรที่จะทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่โดยการสร้างให้เกิดความยอมรับและตระหนักต่อบทบาทหน้าที่ขององค์กร และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีความเป็นปึกแผ่น และมีเอกภาพสามารถดำรงรักษาสถานภาพขององค์กรต่อไปได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณ กรุงเทพมหานคร หัวข้อเรื่องที่ศึกษามีลักษณะที่กว้างขวาง และการเก็บข้อมูลยังเป็นข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ และในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 ด้านควบคู่กับแบบสอบถามให้มากกว่านี้ซึ่งจะช่วยให้การแปลความหมาย และการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะที่ถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควรที่จะศึกษาเพิ่มเติมในด้านผลสำเร็จของงาน บทบาทภารกิจที่ควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีมากหรือน้อยเกินไป และเรื่องการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนในการตัดสินใจด้วย เพื่อก่อให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่จะได้พร้อมปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ อุทิศร่างกาย แรงใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กาญจนา นุ้ใจกอง. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552) **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- เกสร วจนรจนา. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณในการจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). **การจัดการและการตลาดบริการ**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดเคชั่น.
- ชิษณุช ชื่นบุญ. (2551). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกรมการเงินทหาร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชัยวัฒน์ คงสวัสดิ์. (2551). **การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของแผนกสโตร์บริษัท บางกอก เทเลคอม เอ็นจิเนียริง จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชัยสมพล ชาวประเสริฐ. (2549). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทไอพี เทรนนิง แอนด์ คอนเซิร์ทแทนซ์ จำกัด.
- ทิพทินนา สมุทรานนท์. (2547). **ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้างานธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอ โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2549). **การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพมหานคร : คณะปฏิรูประบบราชการ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

- ธนชัย ยมจินดา. (2548). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมา
ธิราช.
- บวร ประพฤติดี. (2547). การวัดผลและประเมินบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยะ ฉันทวัฒนากุล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท นาคาชิมา รับเบอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พิชญา ทรัพย์เกิดอนันต์. (2549). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโอที จำกัด
(มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพียงภัทร์ เจริญพิทยา. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรกับผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในเครือ บริษัท สเปเชียลตี้กรุ๊ป จำกัด.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพลินพิศ ศิริสมบุญ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นันทภัทร อักษรดิษฐ์. (2550). การสนับสนุนขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานอุตสาหกรรมผลิตรายรถยนต์ ในเขตนิคม
อุตสาหกรรมสุรนารี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ.
- วรารักษ์ ค้อชากุล. (2552). ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อความพึงพอใจในงานประสิทธิภาพการ
ทำงาน การพัฒนางาน และความสำเร็จในการทำงานของนักบัญชีในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวง
สาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). ทฤษฎีองค์กร (ฉบับมาตรฐาน). กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.
- สิรินดา ทวนสุวรรณ. (2549). สภาพแวดล้อมของงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานภายใต้นโยบายการเพิ่ม
ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บี.ที.เอ็นจีเนียริ่ง จำกัด. สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพงษ์ คงสัตย์. (ม.ป.ป.). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). [On line]. Available :
<http://www.pongkongsat.com/index.php?mo=3&art=330156/> (2554, กุมภาพันธ์ 15).
- สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2553). สำนักงบประมาณ. [online]. Available :
<http://www.bb.go.th/bbhome/>. (2553, ตุลาคม 4).

อพันธ์ พูลพทุฐา (2553). **ตัวแปรที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. โครงการวิจัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อรรณ อยู่คง. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อังคณา นัยพิน. (2550). **แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล วชิรบำรุง จังหวัดพิจิตร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

อำพน ธรรมโชติ. (2548). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ภาษาต่างประเทศ

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, 1-18.

Buchanan, B. (1974). **Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organizations**. *Administrative Science Quarterly*, 19 (4), 533-535.

Cascio, W.F. (1991). **Applied Psychology in Personnel Management**. 4th ed. New Jersey : Prentice - Hall, Inc.

Gibson, J.L. (1991). **Organization : Behavior Structure Process**. Dallas, Texas : Business Publisher Inc.

Greenberg, J. (1993). **Behavior in Organization : Understanding and Managing the Human Side of Work**. Boston : Allyn & Bacon.

Herbiniak, L.G. & Alutto, J. A. (1972). **Personal and role-related factors in the development of organizational commitment**. *Administrative Science Quarterly*, 555-556.

Hillman, J. (1995). **Key Characteristics of Effective Schools: a Review of School Effectiveness Research**. London : OFSTED.

Irving, P.G. (2003). **Perceived Organization Support as A Mediator of Participative Decision Making-Organizational Commitment Relations**. Canada : Wilfrid Laurier University.

Millet, J.D. (1954). **Management in public service**. New York : McGraw-Hill.

Mowday, R.T (1982). **Employee Organizational Linkages**. New York : Academic Press.

Peterson, E & Plowman, E. (1953). **Business Organization and Management**. Hom wood Illinois : Richard D. Ewin.

Ryan, T.A., and Smith P.C. (1998). **Principle of Industrial Psychology**. New York : The McNally.

Schuler, R.S. (1998). **Management human resources**. Cincinatti : South-Western College Publishing.