

ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ<sup>1</sup>

THE RELATIONSHIP WITH THE ORGANIZATION IS RELATED TO THE  
EFFICIENCY IN THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN  
THE PUBLIC DEBT MANAGEMENT OFFICE

อรรวรรณ ใต้ดี<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา 1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ จำนวน 250 คน ผู้วิจัยได้ใช้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นจำนวน 154 คน จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามปลายปิดที่กำหนดคำตอบไว้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ทางสถิติทั้งสถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ คือเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอาชีพรับข้าราชการ มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาทต่อเดือน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1- 5 ปี อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในการให้ข้อมูลเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และเพิ่งเริ่มทำงาน เป็นกลุ่มคนที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่องค์การกำหนดไว้ ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ มีความสัมพันธ์ระดับสูงที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## **ABSTRACT**

Independent Study The organization's affiliation is correlated with the performance of public debt management office personnel. Educational purposes 1. To study the factors affecting the organizational affiliation of public debt management office personnel. 2. To study the operational efficiency of public debt management office personnel. 3. To study the relationship between factors affecting the organization's commitment to the organization and the operational efficiency of public debt management office personnel. The population of this study was a Public Debt Management Office personnel. The researchers used it as exploratory research by determining the sample size according to Taro Yamane, at a confidence level of 95% and an acceptable tolerance of 0.05. The samples used in this research, 154, were samples that were used to collect data from questionnaires and analyze data.

The researchers used the tools in this research: a closed-ended questionnaire that defined the answer for respondents to choose from, and analyzed the data using a ready-made program for statistical analysis. Both descriptive analytical statistics include percentage, average, and standard deviation values, and use inferred analysis statistics to test hypotheses, using multiple regression analysis statistics at 21 a confidence level of 95 percent. Most of them are female and have recently started working as a group of people who need to have the knowledge and ability to perform their tasks in accordance with the organization's planned plan. The commitment to the organization is correlated with the operational efficiency of public debt management office personnel. High correlation at a significant level of 0.05

Keywords : Corporate Engagement, Operational Efficiency, Public Debt Management Office

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กรนับว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรจะต้องตระหนักถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรและให้บุคลากรอยู่ร่วมกันในระยะยาว โดยองค์กรต้องเตรียมการวางแผนการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และพร้อมทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามก็จะได้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้บุคลากรเกิดความคิดและพฤติกรรมที่แสดงออกมาในเชิงบวกต่อองค์กร จะเห็นได้ว่าบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังลดพฤติกรรมในเชิงลบ และบุคลากรพร้อมร่วมมือที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรในระยะยาวเท่าที่้องค์กรต้องการจะสังเกตเห็นได้จากองค์กรต่าง ๆ ที่เริ่มมีการสำรวจเรื่องของความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเพื่อหาปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้แข็งแกร่งกว่าเดิม

ปัจจุบันสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะมีอัตราการเข้าออกของบุคลากรในช่วงที่ผ่านมา พบว่าเข้าออกบ่อยครั้ง ส่งผลให้ทรัพยากรบุคคลต้องเสียต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้ามาใหม่เพื่อปฏิบัติงานภายในองค์กร อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงระบบการบริหารจัดการของทรัพยากรบุคคลในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การที่ทรัพยากรบุคคลจะรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรไปได้นาน ๆ สบจน จึงควรวางแผนระดมความคิดเห็นหรือแนวทางการป้องกันและพัฒนาการบริหารจัดการของทรัพยากรบุคคล เพื่อปลูกฝังให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจพร้อมที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ เพื่อให้้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังปลูกฝังให้บุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย

### คำถามในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และอย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงาน การศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

**Becker (1960, 32-40)** ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นการกระทำมา จากสิ่งที่มีมนุษย์ได้ลงมือทำด้วยร่างกาย และความตั้งใจที่จะลงมือทำโดยไม่เสียเวลาที่ได้ตัดสินใจลงแรง ไป อีกทั้งต้องขอดังเสียเวลาส่วนตัวเพื่อแลกกับบางโอกาสที่จะได้มันมา เพื่อให้คนที่ทำงานได้มีกำลังใจใน การทำงานกับการแลกแรงกายในการทำงาน เพื่อให้ได้ค่าแรงเป็นการตอบแทนจากองค์กร อย่างไรก็ตามจะ สังเกตได้ว่าการคนงานลาออกหรือคนงานมีความต้องการอยากเปลี่ยนสายงานหรือต้องการที่จะโยกย้าย องค์กรไป ซึ่งอาจจะส่งผลให้องค์การเกิดการสูญเสียคนงานและอาจจะมีผลกระทบด้านอื่น ๆ ที่ตามมาที่ หลังได้ อาจจะกล่าวได้ว่าการที่บุคคลคนหนึ่งหรือคนงานคนใดที่เข้ามาทำงานแล้วเป็นส่วนหนึ่งเดียวเข้ากับ องค์กรนับว่าคนงานคนนี้จะมีการทำงานอยู่กับองค์กรได้ในระยะยาวก็จะเปรียบเหมือนกับว่าคนงานได้เข้า มาร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยที่คนงานได้ลงทุนแรงกายให้กับองค์กรและองค์กรก็ควรที่จะรักษา คนงานเช่นนี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาวและไม่คิดที่จะทิ้งองค์กรไปทำงานที่อื่น

**Hewitt Associates** ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเป็นหลักสำคัญที่จะทำให้ พนักงานเกิดความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อความผูกพันภายในองค์กร โดยแนวคิดของท่านนี้ได้ทำ การเปิดหน่วยงานให้คำปรึกษาเรื่องของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่ใช้การเก็บข้อมูลและของ พนักงานมาวิเคราะห์เกี่ยวกับแสดงออกถึงการกระทำและแสดงออกต่อหน่วยงาน จะสังเกตได้จากการ สนทนาถึงหน่วยงานในทางที่ดี อีกทั้งยังสังเกตได้การอยู่ภายในหน่วยงานจากการที่พนักงานอยากที่จะ ทำงานอยู่ภายในหน่วยงานไปนาน ๆ และท้ายสุดสังเกตจากการให้ความร่วมมือของพนักงานในการทำงาน ที่เต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อหน่วยงานอย่างสุดกำลัง จะเห็นได้ว่าจากที่กล่าวมานั้นเป็นตัวล่อลวงสนับสนุนให้ หน่วยงานสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ของพนักงาน โคนจำแนกออกมาได้ 7 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์

**Sheldon (1971, 143-150)** ได้อธิบายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร เปรียบดังเหมือนเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่บุคลากรแสดงต่อองค์กรในเชิงบวก ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคลากร กับองค์กร แสดงให้เห็นถึงบุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

### 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Millet (1994) ได้นิยามคำว่า ประสิทธิภาพ นั้นหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากความพึงพอใจของมนุษย์ รวมถึงผลกำไรที่ได้จากการปฏิบัติงานนั้นด้วย อาจรวมถึงความพึงพอใจในการให้บริการ

Steers (2550) กล่าวว่า วิชาที่ว่า ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคลากรในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วย ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (trait) และความสนใจของบุคลากร ทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็น เครื่องกำหนดสมรรถนะ (capacity) ของบุคลากรในการทำงานเพื่อองค์กร ดังนั้น ถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลปฏิบัติงานของบุคลากรจะอยู่ในระดับสูงไปได้

Peterson & Plowman (1989) ได้นำแนวคิดที่คล้ายกับ Harrington Emerson มาศึกษาแล้วจึงได้นำข้อความมาพิจารณาไตร่ตรองคัดกรองให้เหลือเนื้อหาที่น่าสนใจ และสรุปผลออกมาเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพซึ่งให้ไว้ 4 ข้อ ซึ่งประกอบไปด้วย ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (quality) คุณสมบัติของงานหรือการบริการที่สามารถตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ ที่จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีเกิดข้อผิดพลาด

2. ปริมาณงาน (quantity) บุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ สามารถปฏิบัติงานให้ได้ผลปฏิบัติงานที่เป็นไปตามที่องค์กรกำหนด หรือคาดหวังไว้

3. เวลา (time) คือระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ ต้องปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามคาดหวังของหน่วยงานนั้น ๆ

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (costs) บุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพโดยไม่สิ้นเปลืองทรัพยากร และงบประมาณขององค์กรจนเกินความคาดหวัง

### 3. สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ

สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ (สบน.) จัดตั้งขึ้นตามมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2542 ในระยะแรก สบน. มีสถานะเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังก่อนได้รับการยกฐานะให้เป็นส่วนราชการในระดับกรมสังกัดกระทรวงการคลัง ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2545 ซึ่งเป็นการรวมงานของ 2 หน่วยงานเข้าด้วยกัน ได้แก่ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ในส่วนของกองนโยบายเงินกู้ กองนโยบายเงินกู้ตลาดทุน กองโครงการลงทุนเพื่อสังคม และศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา และกรมบัญชีกลาง ในส่วนงานหนี้สาธารณะและเงินคงคลัง และกลุ่มวิเคราะห์หนี้สาธารณะและเงินคงคลัง

จากการรวมงานของ 2 หน่วยงานข้างต้นเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการหนี้สาธารณะของประเทศไทย โดยให้ สบน. มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการหนี้ของประเทศอย่างเบ็ดเสร็จเพียงหน่วยงานเดียว อีกทั้งให้ สบน. เป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหารหนี้ของประเทศในภาพรวม ดูแลและบริหารความเสี่ยงด้านหนี้สาธารณะ ซึ่งรวมถึงภาระการค้ำประกันและการผูกพันต่าง ๆ ของรัฐบาล ดำเนินการก่อนนี้ บริหารหนี้ และบริหารการชำระหนี้ของรัฐบาล ตลอดจนการจัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านหนี้สาธารณะของประเทศ โดยมีการวางแผน กำกับ ดำเนินการก่อนนี้ใหม่ บริหารหนี้เดิม บริหารความเสี่ยงหนี้ ชำระหนี้ และประเมินผลการดำเนินงานของโครงการต่าง ๆ ที่ใช้เงินกู้ เพื่อให้การบริหารหนี้สาธารณะครอบคลุมรอบด้าน เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเสริมสร้างความยั่งยืนทางการคลังและการพัฒนาเศรษฐกิจ ในปัจจุบันภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ดังนั้น สบน. นับว่ามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการจัดหาแหล่งเงินทุนและวางแผนการระดมทุนเพื่อรองรับกับการแก้ไขปัญหาและฟื้นฟูเศรษฐกิจของรัฐบาล รวมทั้งให้รองรับกับแผนการดำเนินการ โครงการลงทุน โครงสร้างพื้นฐานของภาครัฐในส่วนที่ใช้เงินกู้ด้วย

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

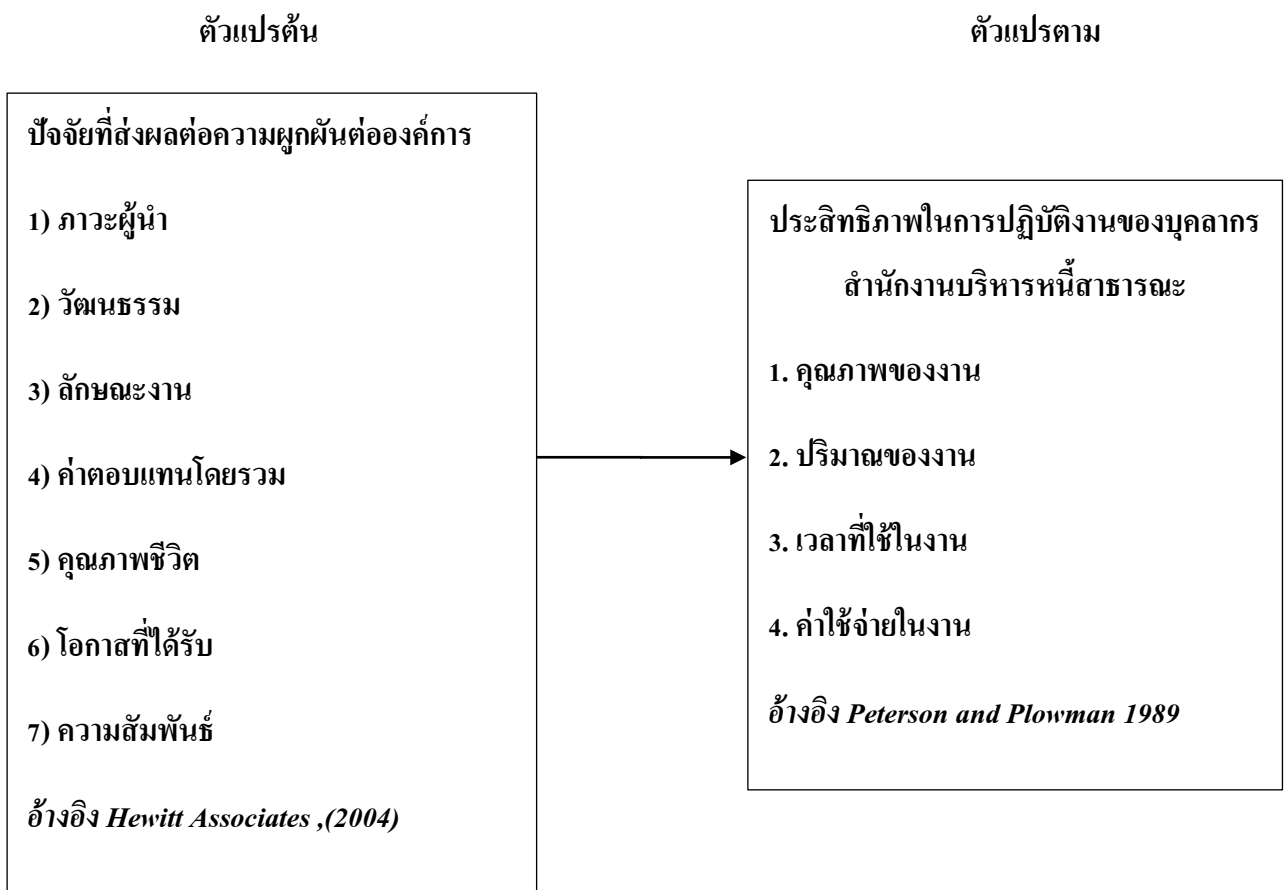
**กนิษฐา นาคแดง (2557 : บทคัดย่อ)** ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา บริษัท ทรูเนท จำกัด” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ทรูเนท จำกัด และสร้างสมการทำนายความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้แบ่งเป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามแบบสอบถามวัดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งได้ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ cronbach's alpha coefficient ให้มีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่า 0.80 สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลกร เพื่อช่วยส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรระดับคนงานให้เพิ่มสูงขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรและผูกใจให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การและอยู่กับองค์การนาน ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

**พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559 : บทคัดย่อ)** ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วจำแนกตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน พร้อมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ดำเนินการศึกษาจากประชากรข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 64 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และการจัดจำแนกประเภท (classification) ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

## 5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ จำนวน 250 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ คัดสรรด้วยวิธีสุ่มการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 154 คน

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

1 ภาวะผู้นำ

2 วัฒนธรรม

3 ลักษณะงาน

4 ค่าตอบแทนโดยรวม

5 คุณภาพชีวิต

6 โอกาสที่ได้รับ

7 ความสัมพันธ์

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1 ด้านคุณภาพของงาน

2 ด้านปริมาณงาน

3 ด้านเวลา

4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.98 หรือมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ร้อยละ 98 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 154 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.2 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ท่านเป็นบุคลากรที่อยู่ในประเภทการจ้างแบบใด ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ ทั้ง 7 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ระดับความสัมพันธ์

0.100-0.399 ต่ำ

0.400-0.599 ปานกลาง

0.600-0.999 สูง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

## ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีการจ้างข้าราชการ มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาทต่อเดือน และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1– 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ ความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมา ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 วัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 โอกาสที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 คุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ คือ คุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 รองลงมา คือ เวลาที่ใช้ในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และค่าใช้จ่ายในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ ได้ค้นพบสิ่งที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีความผูกพันที่ดีมาก นับว่าเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมความผูกพันให้ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ภาวะผู้นำ วัฒนธรรม ลักษณะงาน ค่าตอบแทน โดยรวม คุณภาพชีวิต โอกาสที่ได้รับ และความสัมพันธ์ ควรให้มีจัดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถเสนอแนวทาง หรือแสดงความคิดเห็นที่ต้องการนำเสนอได้อย่างอิสระ และควรยกระดับการทำงานของหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการข้อมูล ข่าวสาร โดยเฉพาะ เพื่อที่จะได้เกิดการสื่อสารสองทางทำให้ผู้บริหารได้รับทราบความคิดเห็นของพนักงานอย่างแท้จริง

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ สามารถปฏิบัติงานที่ ต้องนำความรู้ความสามารถ รวมถึงเทคนิคประสบการณ์ต่าง ๆ เข้ามาใช้ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย ประสบความสำเร็จลุล่วง โดยคำนึงถึงความถูกต้อง รวดเร็วในการปฏิบัติงาน รวมถึงความสะอาดสบาย ความประหยัด ความยุติธรรม และความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณของงาน 3. เวลาที่ใช้ในงาน 4. ค่าใช้จ่ายในงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ ควรมีการศึกษาในเรื่องของระดับความผูกพันต่อองค์กรเพื่อวัดระดับการเข้าออกในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร และระดมความคิดเห็นเสนอแนวทางชี้ให้ผู้บริหารพิจารณาตัดสินใจ เพื่อปรับนโยบายให้สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความผูกพันต่อองค์กรต่อไปให้นานยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยเชิงปริมาณเท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐ ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร และเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในทุกภาคส่วน ในอนาคตจึงควรทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ศักยภาพระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงนำผลการวิจัยมาพิจารณาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ และประการสุดท้ายสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่ผู้สนใจต้องการศึกษา และในการวิจัยในอนาคต

## บรรณานุกรม

- Becker (1960). Note on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 1960 (66), 32–40.
- Hewitt Associates. “Best employers in Canada.” <http://www.hrpro.org/files/Studyfinding.pdf>  
(สืบค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2565). Institute for Employment Studies (IES).  
“Employee engagement.”
- Millet, J. D. (1994). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Sheldon (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 1971 (16), 143–150
- Steers.(1977).Antecedents and Outcome of Organizational Commitment.  
*Administrative Science Quarterly*, 1977 (22), 46–56
- กนิษฐา นาคแดง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ถนนวงษ์บริการ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป.
- สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ, ประวัติความเป็นมา, สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2565,  
<https://www.pdmo.go.th/th/about-us/histories>.