

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ในเขตกรุงเทพมหานคร
RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONS OF PERSONNEL
IN THE STATE AUDIT OFFICE OF THE KINGDOM OF THAILAND
IN BANGKOK

ฤทัยชนก ไชยสุวรรณ
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Ruthaichanok Chaisuwan

E-mail: 6214060166@rumail.ru.ac.th

Accounting, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 324 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านงานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร และด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร; ลักษณะงาน; ประสบการณ์ในการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the level of the relationship between the organizations of personnel in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok 2) to compare the relationship between the organizations of personnel in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok classified by individual factors 3) to study the scope of works and the experience in working that effect to the relationship between the organizations of personnel in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok.

The samples used in this research were the personnel in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok for 324 people. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of it had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that personnel in The State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok with different age, education, status, vacancy, income per month and duration of work caused different the relationship between the organizations. And personnel in The State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok with different sex did not caused different the relationship between the organizations. Moreover, scopes of work and experience in working the varieties of job scope, the chance to make a relationship with other people, we felt we were important to the organization, we also expected that the organization could depend on us and how attitudes we had to the directors, colleague and the organization affecting the relationship between the organizations of personnel in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand in Bangkok.

Keywords; relationship between the organizations; the scope of works; the experience in working

บทนำ

ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ดังนั้นสิ่งที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่เสมอก็คือทำอย่างไรจึงจะสรรหาคนที่มีฝีมือมาอยู่กับองค์กรและเมื่อได้มาแล้วจะทำอย่างไรจึงจะพัฒนาเขาให้ดีขึ้น พร้อมทั้งจูงใจให้เขาอุทิศกำลังกาย กำลังใจและกำลังสติปัญญาให้แก่งานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ของ

องค์กรที่ตั้งไว้ และทำอย่างไรจึงจะรักษาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ไว้กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร อันเป็นผลให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

การขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้บุคลากรขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรการที่บุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ จนกระทั่งลาออกจากองค์กร เพื่อไปอยู่กับองค์กรอื่นหรือไปประกอบอาชีพอื่นได้ จะทำให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่ดี มีความสามารถในการทำงานและจะทำให้องค์กรมีต้นทุนจากการลาออกของบุคลากร สิ่งที้องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมออีกก็คือ องค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและเสริมสร้างบุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพ จากการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหรือบุคลากรที่มีความรัก ความสุข ความพอใจที่จะทำงานร่วมกันภายในองค์กร ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน น่าจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน และด้านงานที่ทำมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น น่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร และด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร น่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ข้าราชการและพนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน ชั้น 3 จำนวนทั้งสิ้น 1,700 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ณ วันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 324 คน

2. **ด้านเนื้อหา** เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล รวมถึงเพื่อศึกษาค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1.2 ลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3. เพื่อให้ทราบถึงลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

McKenna (2000) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความมั่นคงทางความสัมพันธ์ของบุคคล ในการเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่ง หรือมีส่วนร่วมในองค์กรความมีส่วนร่วมนี้อาจสะท้อนให้เห็นได้จากความเต็มใจของบุคคลนั้นที่จะอาสาทำงานที่นอกเหนือไปจากงานประจำที่เขาต้องทำ

Gubman (1998, p. 188) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ การทุ่มเทพลังงาน พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมายซึ่งพลังงานพลังใจจะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร เป็นต้น

Spector (2003) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กรของตน โดยการยอมรับเป้าหมายขององค์กรมีความตั้งใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร และต้องการที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรของตนต่อไป

Steers (1977, pp. 46-56) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กร โดยทั่วไปอันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย

จีเวล (Jewell, 1998) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นตัวแปรที่สะท้อนถึงระดับการรับรู้ความสัมพันธ์ของบุคคลกับองค์กรที่ตนทำงานหรือเป็นความรู้สึกชื่นชมของสมาชิกที่มีต่อองค์กรเป็นการเชื่อมโยงเอกลักษณ์ของบุคคลให้เข้ากับองค์กร

Mowday, Steers and Porter (1982, p. 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และความเกี่ยวข้องกับองค์กรประกอบไปด้วยความรู้สึกและเจตคติที่แสดงออก

Porter and other (1977, p. 46) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงานเป็นความเข้มข้นที่เป็นคุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

สตีเยอร์และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983, pp. 433 – 434) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท ลักษณะงานที่ต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลกับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นเด่นชัด งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึงงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและใช้สติปัญญา ใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการการทำงานและแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถ เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ เป็นต้น

Mathieu & Zajac (1990) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงประเด็นสาเหตุและผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ความท้าทายในการทำงานขอบเขตของงาน ความหลากหลายในงาน ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาทในการ

ทำงานที่มากเกินไป ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในแง่ของการสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และคุณลักษณะขององค์กร ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Hewitt Associates (2003) ได้ให้มุมมองว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรตามแนวคิดของ Hewitt Associates ได้แก่ ลักษณะงาน (Work activity) คือ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานที่เขาได้รับมอบหมายว่ามีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ทำทนายความสามารถของเขาหรือไม่ มีโอกาสเติบโตในสายงานมากน้อยแค่ไหน

Greenberg and Baron (2000:154) ได้กล่าวถึงลักษณะงานว่าเป็นรูปแบบวิธีที่เพิ่มคุณค่าในงานซึ่งเน้นมีงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน การมีอิสระในการทำงาน และผลสะท้อนกลับของงาน ซึ่งทำให้ส่งผลทางจิตวิทยาของผู้ปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

เฮิร์บิแนค และ อัลทโท (Hrebiniak & Alutto, 1972) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร คือ ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น (work experience) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ทักษะคิดเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่าเกิดจากปัจจัยลักษณะประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน การคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

สตีเยร์และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter, 1983, pp. 433 – 434) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงาน (job experience) ประโยชน์ผลตอบแทนที่ได้รับ เมื่อบุคลากรทุ่มเทกำลังความสามารถที่มีให้กับองค์กรแล้ว แน่นนอนยอมคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมกับการทำงานที่ได้ทำลงไป เช่น ค่าตอบแทน ค่าชมเชย และระบบการพิจารณาความดีความชอบที่องค์กรสามารถตอบสนองให้บุคลากรได้จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร

แฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1976) ได้เสนอความคิดของภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานคือ 1) ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความหมายสิ่งที่มีค่าและมีความสำคัญ (Experienced meaningfulness of the work) 2) ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility for outcome of the work)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) ที่มีการศึกษาเป็นไปตามสภาพโดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวม

ข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ข้าราชการและพนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน ชั้น 3 จำนวนทั้งสิ้น 1,700 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 15 กุมภาพันธ์ 2564)

กลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 323.81 คน เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจำนวน 324 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและกำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ หรือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยรูปแบบของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิดรวม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน และด้านงานที่ท่ามีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 11 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร และด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีจำนวนข้อคำถาม 13 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1.) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในแบบสอบถามส่วนที่ 1
 - ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายคุณลักษณะกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ คือ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3 และ 4
- 2.) การวิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยจำแนกตามเพศ (ตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม) ใช้สถิติการทดสอบแบบ T- test

- เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA) หากพบความแตกต่างกันจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยการใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD)

- เพื่อศึกษาลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ว่าลักษณะงาน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงานและด้านงานที่ทำให้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และประสบการณ์ในการทำงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร และด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยและยอมรับกับบรรทัดฐาน ระบบค่านิยม และจุดหมายปลายทางขององค์กร

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีความยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย เพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมถึงความเต็มใจที่บุคคลเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร และไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

2. ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่เพศไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครนั้นเป็นเพราะว่า องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากลักษณะงานอาศัยความรู้ความสามารถ แนวทางการปฏิบัติงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคกัน โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานความรู้ความสามารถไม่ขึ้นกับเพศของผู้ปฏิบัติงาน

2.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่า บุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กรย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร

2.3 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะได้รับมอบหมายงานที่มีความยากง่าย ทำหายความสามารถและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ต่างกันตามระดับการศึกษาของแต่ละบุคคล

2.4 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดหรือยังไม่แต่งงาน ยังไม่มีการครอบครัวยังมีภาระไม่มาก ส่วนบุคลากรที่มีครอบครัวหรือสมรสแล้วมีภาระที่เพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

2.5 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นย่อมได้รับการยกย่อง ยอมรับ ตลอดจนสิทธิในการบังคับบัญชาจะมีมากขึ้นตามไปด้วย โดยบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า

2.6 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูง มั่นคงในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่อเดือนน้อย อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่น ซึ่งอาจนำไปสู่การเปลี่ยนไปทำงานที่อื่นได้ง่ายขึ้น

2.7 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมี

ความเห็นว่าเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาที่บุคลากรขององค์กรเสียสละกำลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ และทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น และต้องการความก้าวหน้า และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

3. เพื่อศึกษาลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

3.1 ลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรกำหนดขอบเขตและ มาตรฐานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบงานของบุคคลอย่างชัดเจน บุคลากรเกิดการยึดติดอยู่กับ กฎระเบียบ รู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงานและจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงานและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์กร

3.2 ลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญต่อ งานที่มีลักษณะไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างขององค์กรให้สำเร็จผลเป็นงานที่ทำหายและ กระตุ้นให้มีความสนใจในงาน จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3.3 ลักษณะงาน ด้านงานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรมีความ สัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและงานที่ทำเปิดโอกาส ให้ได้ทำความรู้จักสนิทสนมกับบุคคลอื่น จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์กรได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากร มอบอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถของ บุคลากร และไว้วางใจในการให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน จึงทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ องค์กร

3.5 ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญในเรื่องของความมั่นคงในชีวิตเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กร จึงก่อให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กร

3.6 ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมี ความเห็นว่า บุคลากรร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพของงานที่ดี

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และแนวทางสำหรับ ผู้บริหาร ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ต่างกัน องค์กรควรเอาใจใส่บุคลากรรุ่น

ใหม่ให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานหรือเพื่อนร่วมงาน มีกิจกรรมต่างๆที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน ในองค์กร มีนโยบายส่งเสริมการศึกษาและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น ดูแลใส่ใจ บุคลากร รวมถึงคนในครอบครัวเสมือนญาติ และให้ความสำคัญของทุกตำแหน่งงานอย่างเสมอภาค กำหนดระดับรายได้ของบุคลากรให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและความรับผิดชอบที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานระหว่าง บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อการทำงานที่ประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และบุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญขององค์กร

ลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขต กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย ด้านความหลากหลายของงานและด้านงานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความหลากหลายของงาน จากการวิจัย พบว่า ลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงานนั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความหลากหลาย หมุนเวียนหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยการสลับหมุนเวียนการทำงานเพื่อให้บุคลากรแต่ละคนมีความถนัดที่หลากหลายสามารถทำงานได้หลาย หน้าที่ และเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร

2. ด้านงานที่ทำมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากการวิจัย พบว่า ลักษณะงาน ด้านงานที่ทำมีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขต กรุงเทพมหานคร ดังนั้นองค์กรควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานและข้อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ยอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร สามารถทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการทำงานที่มีคุณภาพ

ประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร และด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จากการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรนั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญและส่งเสริมเรื่องการให้คุณค่า บุคลากรในองค์กร ยอมรับในความรู้ความสามารถการปฏิบัติงานของบุคลากร มอบหมายงานให้ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ และความสนใจ เพื่อให้บุคลากรมีความภูมิใจและคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร จากการวิจัย พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กรนั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นองค์กรควรมีแนวทางหรือนโยบายในด้านการช่วยเหลือ บรรเทาความเดือดร้อนระยะสั้นให้กับบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ เพื่อยกระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้สูงขึ้น

3. ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กร จากการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และองค์กรนั้น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีการอบรมและกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยในรูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mix Methodology) โดยนำวิธีวิทยาเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การปฏิบัติจริง มาเป็นเครื่องมือในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อค้นพบอื่นที่น่าสนใจ ตลอดจนข้อมูลเชิงลึกเพิ่มมากขึ้นด้วย
2. ควรศึกษากับบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- Cherrington, J. D. 1994. Organization Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance. Boston: Allyn and Bcon, Inc.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 2000. Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Gubman, E. L. 1998. The talent solution: aligning strategy and people to achieve extraordinary results. New York: McGraw-Hill.
- Hackman, J. R.; & Oldham, G. R. 1976. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. Organizational Behavior and Human Performance, (16) 250- 279.
- Hewitt Associates. 2003. Overview (Online). Available
[URL:http://was4.hewitt.com/Hewitt/about/_overview/index.htm](http://was4.hewitt.com/Hewitt/about/_overview/index.htm)
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. K. 1972. Personal and Role-Related Factors in The Development of Organization Commitment. Administrative Science Quarterly, 17(12), 555–573.
- Jewell, L. N. 1998. Contemporary Industrial / Organizational Psychology. New York Brooks/ Cole Publishing Company.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. 1990. A review and Meta-Analysis of The Antecedents Correlates and Consequences of Organization Commitment. Psycho Logical Bulletin. 108: 174-194.
- McKenna, E. F. 2000. Business Psychology & Organizational Behavior: A Student Handbook. Philadelphia: Psychology Press Ltd.
- Mowday, R.T., Porter, I. W. & Steer, R. M. 1982. Employee organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.
- Porter, Lyman W. and Steer, Richard M. 1977. Organizational Work. Personal Factor in Employee and Absenteeism. Psychological Bulletin 80 No.2.

Spector, P.E. 2003. *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: John Wiley.

Steers, R.M. and Porter, L.W. 1983. *Motivation and work behavior*. New York: McGraw – Hill.

Steers, R.M. , 1977. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22, 1 (March 1977): 46-56.