

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

Organizational Commitment of Central Personal at State Audit Office of

Kingdom of Thailand

อริสา เกาประโคน

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Arisa Kaoprakhon

E-mail : arisa17022532@gmail.com

Kasem Swasdee

E-mail : kasem250088@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management , Ramkhamheang

University Corresponding author

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยคำจูนความผูกพันต่อองค์กร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 210 คน วิธีการสุ่มโดยแบบบังเอิญหรือแบบตามสะดวก โดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Independent Sample Test: t – test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และสถิติ Partial Correlation ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงมาก (Mean = 8.32, S.D. = 1.06) เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 2) ปัจจัยคำจูนด้านความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญมากที่สุดอยู่ในระดับสูง (Mean = 7.98, S.D. = 1.44) 3) ปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟาเท่ากับ .05 ข้อเสนอแนะ: องค์กรควรมีการสื่อสารที่ชัดเจนลงไปในทุกระดับของบุคลากรเรื่องนโยบาย เป้าหมายขององค์กรและการปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยมอันดีงามที่เป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้ และเพิ่มความภาคภูมิใจในองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพัน องค์กร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ABSTRACT

The objectives of the study were to study 1) level of commitment to the organization, 2) compare the important of maintenance factors the commitment to the organization, and 3) a correlation between maintenance factors and the commitment organizational. The sample group was 210 cases of Central Personal at State Audit Office of Kingdom of Thailand about with Accidental or Convenience Sampling by using questionnaires as a tool for collect data. The descriptive statistics were frequency, percentage, average and standard deviation, test hypothesis with independent Sample Test: t – test and One-way ANOVA test and Partial Correlation. The results found that 1) the level of commitment to the organization of the centrally affiliated of Central Personal at State Audit Office of Kingdom of Thailand were at high level (Mean = 8.32, S.D. = 1.06), gender, age, marital status, and different average monthly incomes were commitment to the organization not different. Education level and lengths of time had different commitment to the organization. 2) The progress in work (maintenance factors) was highest important at high level (Mean = 7.98, S.D. = 1.44). 3) the correlation between maintenance factors and the commitment organizational was at low level. It had statistically significant at the alpha level of .05. Suggestion: organizations should clear communication at all levels of policy personnel. organizational goals, cultivation of culture and good values by society so that personnel can be recognized and increase pride in the organization.

Keywords: commitment, Organizational, State Audit Office of Kingdom of Thailand

บทนำ

ปัจจุบัน โลกสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเจอปัญหาการลาออก การ โอนย้ายและเปลี่ยนแปลงสายงานของบุคลากร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น องค์กรต้องมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพราะความผูกพันเป็นตัวผสมผสานความเป็นอันหนึ่งเดียวกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยต้องการที่จะศึกษาว่าบุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างไร เปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้าง ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างกับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์อย่างไร ผู้วิจัยหวังที่จะให้องค์กร ได้ใช้ประโยชน์จากการวิจัยครั้งนี้ ไปปรับใช้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์พัฒนา ปรับปรุงวิธีการที่จะรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กร เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจ้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจ้างกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานการวิจัย

1. เพศแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
2. อายุแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพสมรสต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
7. ลักษณะงานที่ทำท่าย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
8. ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
9. ความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
10. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธระหว่างปัจจัยต่างๆกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรเพื่อหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยด้านเนื้อหาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา โดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยต่างๆ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำท่าย ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะปฏิบัติงานในองค์กร

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภารกิจสนับสนุน (ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างสมทบ) จำนวนทั้งสิ้น 403 คน (Intranet ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2564) กลุ่มตัวอย่าง โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% เท่ากับ 201 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อนผู้วิจัยจึงแจกเพิ่มอีก 9 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 210 คน

3. ด้านระยะเวลา

การทำวิจัยครั้งนี้เริ่มทำการวิจัยตั้งแต่เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) Sheldon (1971 อ้างอิงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร พบว่า อายุงาน หรือระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า ความแตกต่างทางด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลให้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน Steers (1977 อ้างอิงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) ความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วย ความเชื่ออย่างแรงกล้ายอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร นอกจากนี้ยังได้ศึกษา ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน Allen and Mayer (1990 อ้างอิงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้านคือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะเฉพาะ และบทบาทด้านงาน ปัจจัยที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมและปัจจัยด้านประสบการณ์ จากการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและอุทิศตนเพื่องานลดอัตราการลาออก

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีปัจจัยคู่ของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory) Herzberg, Mausner and Snyderman (1959 อ้างใน ชีรวินน์ หลวงศรีสงคราม, 2559) และคณะ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ปัจจัยจูงใจเป็น ปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน โดยตรงเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลชอบและรักงาน และปัจจัยค้ำจุนให้ แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายและให้ความสำคัญ กับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ตัวกระตุ้น (motivators) และ “การบำรุงรักษา” (hygiene)

ทฤษฎีองค์การและการจัดการ (Organization Theory and Management) แนวคิด ของ Amitai Etzioni องค์การมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างกันเนื่องจากความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ควบคุมองค์การที่จะต้องใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความยินยอม ที่จะปฏิบัติตาม จำแนกประเภทขององค์การเอาไว้เป็น 4 ประเภท 1) องค์การที่ใช้กำลัง บังคับเพื่อทำให้คนทำตาม (Coercive Organizations) ได้แก่ คุก สถานกักกัน ค่ายเชลยศึก เป็นต้น 2) องค์การที่เน้นการให้ค่าตอบแทนเพื่อให้คนทำตาม (Utilitarian Organizations) ได้แก่ องค์การห้างร้าน อุตสาหกรรม และงานบริการทั้งหลาย 3) องค์การที่เน้น นามธรรมเป็นผลตอบแทนในการทำให้คนทำตาม (Normative Organizations) ได้แก่ วัด พรรคการเมือง มูลนิธิอาสาพัฒนา เป็นต้น 4) องค์การแบบคู่หรือองค์การประเภท ลูกประสม (Dual Compliance Organizations) เช่น ให้ได้ทั้งค่าตอบแทนที่เป็นเงินทอง คำนวณเป็นผลตอบแทนได้และการให้ทั้งชื่อเสียงเกียรติยศ เช่น มหาวิทยาลัย องค์การ วิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกรนักประดิษฐ์ หรือเป็นกองทัพในยามสงคราม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรกนก มาตรคำมี (2562) การวิจัยเรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท กลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ ฯ”ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อการจัดการไม่แตกต่างกัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดส่วนกลาง (ภารกิจสนับสนุน) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 403 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 201 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดคลาดเคลื่อนจึงแจกเพิ่มอีก 9 คน รวมขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 210 คน สุ่มตัวอย่างจากประชากรในการวิจัยโดยแบบบังเอิญหรือแบบตามสะดวก (Accidental or Convenience Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ บนแพลตฟอร์มผ่าน Google Form เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และหาค่าทางสถิติต่าง ๆ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ผ่าน โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยลักษณะเป็นแบบพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติอนุมาน (สถิติเชิงอ้างอิง) Inferential statistics โดยใช้สถิติ Independent Sample Test: t – test กับ ตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม ใช้สถิติ Oneway ANOVA ตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ Post Hoc Tests Multiple Comparisons ใช้สถิติ Partial Correlation เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สรุปผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์

1. พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 8.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.06 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก และหากจำแนกตามปัจจัยด้านบุคคล พบว่าบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพศหญิง ที่มีช่วงอายุมากกว่า 40 – 50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาทขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น

2. พบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยค่าเงินความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 7.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.40 อยู่ในระดับสูง ปัจจัยค่าเงินความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 7.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.44 อยู่ในระดับสูง และปัจจัยค่าเงินความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 7.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.46 อยู่ในระดับสูง

3. พบว่าปัจจัยค่าเงิน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับต่ำ

สรุปผลข้อค้นพบตามสมมติฐาน พบว่า

1. เพศแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
2. อายุแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
3. สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน
7. ลักษณะงานที่ท้าทายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Partial มีค่าเท่ากับ 0.39 และเป็นค่าบวก อยู่ในระดับต่ำ
8. ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Partial มีค่าเท่ากับ 0.02 และเป็นค่าบวก อยู่ในระดับต่ำที่สุด

9. ความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Partial มีค่าเท่ากับ 0.31 และเป็นค่าบวกอยู่ในระดับต่ำ

10. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันหรือ ทิศทางตรงข้ามอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Partial มีค่าเท่ากับ - 0.19 และเป็นค่าลบ อยู่ในระดับต่ำที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์พบว่าบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 30 – 40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 -10 ปี และมีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 – 25,000 บาท

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่าระดับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมมีค่า เท่ากับ 8.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.06 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก หากจำแนกตาม ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า เพศแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง กับผลการวิจัยเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่าน โครงการอบรมวิศวกรใหม่กรณีศึกษา บริษัทเอกชน แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แตกต่างกับ ผลการวิจัยกรนก มาตรการามี (2562) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กลางคุ้มครองผู้บริโภคจากจรด จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ พบว่า อายุต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพ สมรสแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แตกต่างกับกับผลการวิจัยของ ชีร์วัจน์ หลวงศรีสงคราม (2559) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บริษัท วัชรพล จำกัด) พบว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมี ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกับ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสายสุนีย์ เกษม บุญยัง วิษณุภูมิมาชัย ชัชชัย สุวรรณรัตน์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาพนักงาน

โรงแรมเครือข่ายภายในประเทศ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสิทธิศักดิ์ฉันทวโร (2561) ศึกษาปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทหากรเรือพระจุลจอมเกล้า พบว่า อายุการทำงานกับองค์กรที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยค่าจูงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ 7.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 1.40 อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยค่าจูงความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 7.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.44 อยู่ในระดับสูง และปัจจัยค่าจูงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 7.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.46 อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Baron (1986 อ้างอิงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัยดังนี้ 1) เกิดจากลักษณะงาน เช่นการได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ 2) เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ 3) เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความ พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง 4) เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความ

พึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

การอภิปรายผลข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ปัจจัยคำจูงลักษณะงานที่ทำโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับต่ำ ปัจจัยคำจูงความมีอิสระงานที่รับผิดชอบโดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับต่ำที่สุด ปัจจัยคำจูงความก้าวหน้าในงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับต่ำ และปัจจัยคำจูงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทางผกผันหรือทิศทางตรงข้ามกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรณัธัญกิมสุข (2563) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจและปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ส่วนปัจจัยสนับสนุนอย่างทรัพยากรในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ เท่ากับ 8.16 องค์กรควรมีการสื่อความที่ชัดเจนลงไปในทุกระดับของบุคลากรเรื่องนโยบาย เป้าหมาย

ขององค์กรและการปลูกฝังวัฒนธรรม ค่านิยมอันดีงามที่เป็นที่ยอมรับของสังคมเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้และเพิ่มความภาคภูมิใจในองค์กร

2. ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.41 ซึ่งน้อยกว่าปัจจัยอื่นๆ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เหมาะสมต่อความสามารถของบุคลากร จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการไม่กดดันบุคลากรมากเกินไป ซึ่งเป้าหมายที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นจุดร่วมสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากผลการวิจัยพบว่า มีค่า r ที่ต่ำกว่าค่าอื่น ๆ เนื่องจากบุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ควรมีการมอบรางวัลที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้มากขึ้น รางวัลที่มอบให้นี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่ได้รับไปนั้น มีความสำคัญต่อองค์กร และยังจะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษากลุ่มเป้าหมายที่เป็นบุคลากรสังกัดส่วนกลาง (ภารกิจสนับสนุน) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้วิจัยเสนอแนะให้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพิ่มเติม เพื่อเป็นการเปรียบเทียบผลการศึกษาและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายขององค์กร เพื่อใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลต่อไป

2. ควรศึกษางานวิจัยความผูกพันต่อองค์กรทั้งงานวิจัยเชิงคุณภาพและงานวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้การวิจัยทราบถึงประเด็นที่ลึกซึ้งและถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศิลปศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกริก
- ธีรวัจน์ หลวงศรีสงคราม. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บริษัท วัชรพล จำกัด). วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กรกนก มาตรคำมี. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลางกลุ่มกรองผู้ประสพภัยจากรถ จำกัด จังหวัดกรุงเทพฯ. งานวิจัย ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว (ศึกษาศาสตร์), มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สายสุนีย์ เกษม บุญยัง วิษณุหมหิมาชัย ชัชชัย สุวรรณรัตน์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมเครือข่ายภายในประเทศ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. งานวิจัย, มหาวิทยาลัยพายัพ
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร. (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของอุทการเรือพระจุลจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (พัฒนบริหารศาสตรมนุษย), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กรณ์ธัญญ์ กิมศุก. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home). สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต (วิทยาลัยการจัดการ), มหาวิทยาลัยมหิดล