

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting the Organizational Engagement of Fiscal group Civil Servants in Bangkok

อภิชาติ จาง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Apichat Zhang

Email: Apchat11972@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการสรรหา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ความผูกพันในองค์กร; ข้าราชการกลุ่มการคลัง

ABSTRACT

The objectives of this study are 1) to study the organizational engagement of fiscal civil servants in Bangkok, and 2) to study the organizational engagement of fiscal civil servants. 3) To study the factors that affect the organizational engagement of fiscal officials. in Bangkok

The sample in this study is 400 fiscal civil servants in Bangkok. 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 its had statistical 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 the study showed that the fiscal civil servants in Bangkok differed in gender, age, status, education level, job title, length of work, and monthly income. This makes the overall engagement in the organization different. In addition, factors that affect organizational cohesion in terms of recruitment, performance evaluation, and remuneration and benefits affect the organizational cohesion of fiscal group civil servants. in Bangkok.

Keywords: Organizational Engagement; Fiscal group Civil Servants

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหารงานในด้านต่างๆอย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยด้านเงินทุน ด้านวัสดุอุปกรณ์ และที่สำคัญคือปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

ความผูกพันของคนที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิผลขององค์การอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้าออกงานซึ่งหากคนในองค์การมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะมีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การและความพึงพอใจในงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดประเภทตำแหน่งและกลุ่มงาน ทั้งหมด 4 ประเภท 150 สายงาน โดยแบ่งเป็น 1. ตำแหน่งประเภทบริหาร แบ่งเป็น 4 กลุ่มงาน เช่น กลุ่มบริหาร กลุ่มบริหารงานปกครอง กลุ่มบริหารการทูต กลุ่มตรวจรายการกระทรวง 2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ แบ่งเป็น 3 กลุ่มงาน เช่น กลุ่มอำนวยการ กลุ่มอำนวยการเฉพาะด้าน กลุ่มตรวจราชการกรม 3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ แบ่งเป็น 8 กลุ่มงาน เช่น กลุ่มการคลัง กลุ่มคมนาคม กลุ่มเกษตรกรรม กลุ่มสาธารณสุข และอื่นๆ 4. ตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งเป็น 8 กลุ่มงาน กลุ่มการคลัง กลุ่มคมนาคม กลุ่มเกษตรกรรม กลุ่มสาธารณสุข และอื่นๆ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่องความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจะศึกษาเรื่องเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน หรือ ∞ (Infinity) จึงใช้วิธีการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของ Taro Yamane (1973) จากค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2. ด้านเนื้อหา เพื่อศึกษาความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงเพื่อศึกษาค้นคว้า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ได้แก่

การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปตัดสินใจในการกำหนดนโยบายการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการกลุ่มการคลังมีความผูกพันในองค์กร
2. ประโยชน์ทางวิชาการเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ด้านการจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร

บททวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มี 3 หัวข้อที่มีความสัมพันธ์กับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร**

Mowday, Porter and Steers (1982) ได้กล่าวถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งระดับผลลัพธ์ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1. ระดับบุคคล คือ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดการขาดงาน ลาออก และความไม่พอใจของบุคคล
2. ระดับกลุ่ม คือ กลุ่มที่ประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมีความสามัคคีและมีประสิทธิภาพในการทำงานภายในกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่สมาชิกมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่ำ
3. ระดับองค์การ คือ องค์ประกอบไปด้วยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยให้้องค์การเกิดประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด อัตราการขาดงาน ลาออกของพนักงานต่ำ ส่งผลให้้องค์การประหยัดค่าใช้จ่าย อีกทั้งยังเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของ ้องค์การแก่สายตาบุคคลภายนอก ทำให้มีบุคคลจำนวนมากที่อยากจะเข้ามาทำงานกับ้องค์การซึ่งช่วยให้้องค์การสามารถค้นหาบุคคลที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการได้ง่ายขึ้น

ปริญทร์ฉัตร พงศ์นาศศิริ (2565) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกต่อการปฏิบัติงานตาม บทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเองต่อองค์กรด้วยความสมัครใจ โดยมีได้ถูกกำหนดไว้ในหน้าที่ของความเป็นสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านั้นจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อบริบทและเป้าหมายขององค์กรในการที่จะสามารถบรรลุไปถึงเป้าหมายหลักที่ได้กำหนดไว้ในระดับผู้บริหาร ความผูกพันจะสามารถเป็นแรงผลักดันให้พาองค์กรไปเติบโตได้ในโลกธุรกิจ มีใจที่จะทำให้องค์กร สามารถสร้างเอกลักษณ์และความแตกต่างจากคู่แข่งได้ ส่วนในแง่ของพนักงาน สมาชิกในองค์กร หรือผู้ปฏิบัติงาน ความผูกพันจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกในแง่บวกกับองค์กรและอยากจะดำรงอยู่ในองค์กรและใช้ความรู้ความสามารถที่มีต่อไปกับองค์กรในระยะยาว

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Khan et al. (2012) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งที่จะมีผลต่อทัศนคติที่พนักงานรู้สึกต่องานแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลส่งผลให้ความต้องการของแต่ละบุคคลมีไม่เหมือนกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็แตกต่างกันโดยปัจจัยส่วนบุคคลมี ดังนี้

1. อายุ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างส่งผลให้มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน หรือมีทัศนคติที่แตกต่างกันได้ เช่น คนที่มีอายุมากกว่าอาจมีประสบการณ์ทำงานมานานกว่า และอายุยังสามารถบอกถึงความต้องการที่แตกต่างได้ด้วย

2. เพศ เพศที่ต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจที่ต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ เพศหญิงมีความอ่อนโยนและมีแนวโน้มการดูแลเอาใจใส่มากกว่าเพศชาย

3. อายุงาน บุคลากรที่มีอายุงานมากจะมีความเชี่ยวชาญและชำนาญรวมถึงมี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าทำให้ไม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กรมากนัก แนวโน้ม คนที่มีอายุงานมากกว่าจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่มีอายุงานน้อยกว่า

4. ระดับเงินเดือน จากหลายๆ งานวิจัยพบว่า ระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ระดับเงินเดือนที่สูงจะมีระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าระดับเงินเดือนที่ต่ำ ซึ่งนำไปสู่คุณภาพงานที่ดีกว่า

สุชาติ มาดหมาย (2566) ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะ โครงสร้างของร่างกาย ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีต จนถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน โดยมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนตัวหรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีส่วนประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ องค์ประกอบเหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่นิยม นำมาใช้ในการแบ่งส่วนการตลาดลักษณะประชากรศาสตร์ เป็นสิ่งที่มีสำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่จะสามารถช่วยกำหนดตลาดของกลุ่มเป้าหมายได้ รวมทั้งทำให้มีความง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรทางด้านอื่นๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

Dessler (2003) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ นโยบายและการบริหารจัดการทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้สำเร็จเรียบร้อย ซึ่งครอบคลุมเรื่องการวิเคราะห์งาน การวางแผนกำลังคน การสรรหาผู้สมัคร การคัดเลือกผู้สมัคร การปฐมนิเทศและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำค่าจ้างและ เงินเดือน การจัดเตรียมสิ่งจูงใจและประโยชน์เกื้อกูล และการสื่อสาร

Bowin และ Harvey (2001) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ คือ การที่บุคคลที่เข้ามา เป็นพนักงานหรือสมาชิก ในองค์กรสามารถสละความสุขและลดความเครียดของตนเองลงมาได้ เพื่อให้ตนเองสามารถดำรงอยู่ใน องค์กรได้เสมือนรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการยอมรับใน เป้าหมายและระเบียบแบบแผนที่องค์กรนั้นได้ สร้างขึ้น สามารถปฏิบัติตนและควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้ ตลอดจนการที่บุคคลได้สามารถ ปรับตัวให้สามารถเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร และยอมรับในค่านิยมทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้นได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ ในแต่ละคนจะสามารถรู้สึกนึก คิดได้ด้วยตัวเองตามความสามารถว่าแต่ละคนจะต้องการสิ่งตอบแทนจาก องค์กรในรูปแบบใด ซึ่งไม่จำเป็นที่พนักงานในองค์กรทุกคนจะต้องมีความต้องการต่อผลตอบแทนนั้นในด้าน เดียวกัน ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ได้มีข้อจำกัดที่ควรจะต้องระวังซึ่งกัน คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อองค์กร เพื่อที่จะให้องค์กรได้สามารถดำเนินการไปเพื่อที่จะบรรลุ เป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้จนสำเร็จลุล่วง อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงเป้าหมายอื่นๆ ภายในองค์กรไปพร้อมกัน ได้ด้วย เช่น การผลิต การตลาด การเงิน และการบริการจัดการ เป็นต้น

อำภาพร จิรธรรมโอภาส (2564) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวข้อง กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทางด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งครอบคลุมเกี่ยวกับงานด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการบริหารค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจ เพื่อสามารถตอบสนองต่อภาระงานของสถานศึกษา มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานหรือนโยบายของสถานศึกษา มี แรงจูงใจและหลักประกันที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ มีชีวิตการทำงานที่เหมาะสม และธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่ใน สถานศึกษาได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งบุคลากรในสถานศึกษาแห่งนั้นสามารถรับรู้ถึงสิ่งดังกล่าว ได้อย่างชัดเจน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการเก็บรวบรวม ข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่ทราบจำนวน ประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากการใช้วิธีการเปิดตารางของ Taro Yamane (1973) ค่า ความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน หรือ ∞ (Infinity)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีทั้งคำถามปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีจำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีข้อคำถาม 1 ข้อ

ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของความผูกพันในองค์กร กำหนดให้ 4.21 – 5.00 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 3.41 – 4.20 = ระดับความคิดเห็นมาก, 2.61 – 3.40 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 1.81 – 2.60 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1.00 – 1.80 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจรับราชการ 9 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบาย และการบริหารงาน (Company policy and administration) ด้านเงินเดือน ค่าจ้างแรงงาน (Salary) สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations) ด้านสภาพในการทำงาน (Working Condition) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ด้านสถานะของอาชีพ (Status) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) ด้านลักษณะของงาน (Work itself) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) และด้านการตัดสินใจรับราชการ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กร ที่จำแนกลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ

2.2 ใช้สถิติ One-way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในองค์กร ที่จำแนกลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ด้านการสรรหา และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นมากตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปการวิจัยได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านการสรรหา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร

3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านการคัดเลือก และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

1.1 ความผูกพันในองค์กร พบว่าข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร มีระดับความความคิดเห็น โดยส่วนใหญ่ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร มีความเห็นว่า ความผูกพันในองค์กรทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยสบรร อำนวย (2564) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee engagement) หมายถึงการที่พนักงานมีความ

พร้อมทั้งทางร่างกายอารมณ์และ จิตใจเพียงพอที่จะทำงานในเวลาใดก็ได้ อีกทั้งยังหมายถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานด้วยความเต็มใจ การอุทิศตน ความพากเพียรความภักดีความกระตือรือร้น การแสดงออกถึงพลังความเชื่อใจในทีมงาน ความมุ่งมั่นทางอารมณ์และแสดงออกมาโดยไม่มีผลกระทบเชิงลบต่ออาชีพหรือสถานการณ์ทำงาน เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จของบทบาทการทำงาน และเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ

2. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศ มีผลต่อความผูกพันในองค์กร เพศหญิงเป็นเพศที่ความอ่อนไหว มีความละเอียดรอบคอบในงานที่ทำ ต่างจากเพศชายมีบุคลิกที่เข้มแข็ง ชอบความท้าทายใหม่ๆ จึงอาจทำให้การทำงานลักษณะงานเดิมๆ เกิดความเบื่อหน่ายได้ อาจส่งผลให้ไม่ค่อยมีความผูกพันในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสุดาทิพย์ สุขประมุข (2564) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ที่มีช่วงอายุที่ต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรต่างกัน ช่วงอายุ 21 – 30 ปี เป็นช่วงวัยที่เริ่มทำงาน และเป็นเด็กรุ่นใหม่ อาจจะมีความรู้สึกเบื่องาน ยากได้ความท้าทายใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา มีความกระตือรือร้น ซึ่งต่างจากกลุ่มคนช่วงอายุ 51 – 60 ปี ที่กำลังเข้าสู่ช่วงวัยเกษียณ ซึ่งกลุ่มนี้จะมีผลต่อความผูกพันมากกว่ากลุ่มวัยรุ่น เนื่องจากอายุที่มากขึ้น ทำให้ต้องคิดวางแผนในอนาคตมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาทิพย์ สุขประมุข (2564) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีอายุ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีสถานภาพที่ต่างกันทำให้บทบาทหน้าที่ในครอบครัวต่างกัน เรื่องของความคิด และการวางแผนที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล, และวิลาสิณี สุตประเสริฐ (2563) สถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกัน โดยสถานภาพสมรสมีอัตราสูงกว่า สถานภาพโสด และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ เนื่องด้วยพนักงานที่ยังไม่มีครอบครัวมีภาระไม่มาก เพราะอยู่ ตัวคนเดียวยังไม่คิดที่จะสร้างอนาคต ส่วนพนักงานที่มีครอบครัวหรือสมรสแล้วมีภาระที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับ การศึกษาที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงานและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวสาริตา

แสงวัฒนรัตน์ (2564) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในระดับมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากร ในระดับมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกัน ก็จะมีบทบาท หน้าที่ที่รับผิดชอบที่ต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวสาริศา แสงวัฒนรัตน์ (2564) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในระดับมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากร ในระดับมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความผูกพันของบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

2.6 ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระยะเวลาในการทำงาน ทำให้ความรู้สึกและความผูกพันมากขึ้นตามระยะเวลาที่นานขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาทิพย์ สุขประมุข (2564) กล่าวไว้ว่าจากการที่ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานครของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.7 ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับ เงินเดือนมาก จะมีภาระความรับผิดชอบมากกว่าบุคลากรที่มีระดับเงินเดือนน้อย มีความ กตัญญู ความเครียดในงานสูงกว่า จึงทำให้มีความผูกพันในองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญานุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรที่ทำงานส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรกดที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านการสรรหา ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านการสรรหา ในระดับมาก ในเรื่องของการสรรหาบุคลากรที่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของBohlander และ Snell (2009) การสรรหาบุคลากร เป็นกระบวนการในการคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งงาน หรือมีประสิทธิภาพตรง ตามที่องค์กรต้องการเพื่อบรรจุในตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัคร ในทำนองเดียวกัน การคัดเลือกบุคลากร คือ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะเกิดขึ้นต่อเนื่องจากขั้นตอนการสรรหาบุคลากร โดยจะมีเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของผู้สมัครอย่างชัดเจน

3.2 ปัจจัยด้านการคัดเลือก ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านการคัดเลือก ในระดับมากที่สุด ในเรื่องของการคัดเลือกบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สกล บุญสิน (2560) การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการคัดเลือกบุคคลจากกลุ่มผู้สมัคร ซึ่งเป็นการเลือกจากบุคคลที่ดี เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3.3 ปัจจัยด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ในระดับมากที่สุด ในเรื่องของการฝึกอบรมและการพัฒนาการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจุฑามาศ วัฒนอาภา (2566) การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่สำคัญจากการที่จะใช้ทรัพยากรด้านบุคคลเพื่อเพิ่มให้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ปรับทัศนคติในการทำงาน ให้เกิดความชำนาญและเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

3.4 ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด ในเรื่องของการเปรียบเทียบผลปฏิบัติงานกับเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ ว่าสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mathis และ Jackson (2003) ที่ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) คือกระบวนการพิจารณาตัดสินว่า บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่แต่ละองค์กรได้กำหนดไว้ และมีการสื่อสารต่อให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณา

3.5 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ในระดับมาก ในเรื่องของการรู้สึกรู้สากับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่ท่านได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Milkovich และ Newman (1996) กล่าวว่า ค่าตอบแทนและผลตอบแทนนั้น (Compensation) หมายถึง ตัวเงิน สินทรัพย์ หรือบริการต่าง ๆ ที่สามารถประเมินมูลค่าเป็นตัวเงินได้ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่บุคลากรจะได้รับเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานได้ตามเงื่อนไขของการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ความผูกพันในองค์กร

จากผลการวิจัยความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องของความผูกพัน โดยการสร้างทัศนคติด้านบวกให้กับบุคลากรในองค์กร และสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จ และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างสมบูรณ์

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ทำให้ความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคล เป็นตัวแปรพื้นฐานที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการกระทำ ความคิด ทัศนคติ ความรู้สึก ซึ่งเป็นสิ่งที่อาจจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรที่มากขึ้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

จากผลการวิจัยความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด จำนวน 3 ตัวแปรคือ ด้านการคัดเลือก ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของการการคัดเลือกบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมไปถึงประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม และซื่อตรง

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงวิธีการสร้างเสริมความผูกพันในองค์กร ซึ่งจะเป็นแนวทางการสร้างความผูกพันในองค์กรของหน่วยงานทั้งในภาครัฐและเอกชนต่อไป
2. ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงประชากรในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ซึ่งหากต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นจึงควรเลือกกลุ่มประชากรในการศึกษาค้าง ต่อไปที่แตกต่างจากเดิม หรือเปลี่ยนขนาดของกลุ่มประชากร จากเดิมที่เป็นเพียง กรุงเทพมหานคร อาจจะเพิ่มเป็นประชากรในระดับภาค เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความ แตกต่างกัน
3. ควรทำการวิจัยปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกลุ่มการคลัง ในกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

จุฑามาศ วัฒนอาภา (2566) อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ

- ชญาณุช วุฒิสักดิ์ (2563) การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงาน ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรกด, การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
- นิกร แดงรอด (2560) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงาน ราชการแห่งหนึ่ง, สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- นภัสสร พรหมเขียว (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัด กระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่, สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ปรินทร์ฉัตร พงศ์นาคศิริ (2565) ปัจจัยแนวปฏิบัติการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กร ของพนักงาน องค์กร/ธุรกิจสตาร์ทอัพ ในเขตกรุงเทพมหานคร, สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ
- ยสบรร อำมฤต (2564) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท MM Logistics สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยการจัดการ
- สกล บุญสิน (2560) การจัดการทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่: ศูนย์บริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สาริศา แสงวัฒนรัตน์ (2564) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในระดับ มหาวิทยาลัย, การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อำภาพร จิรธรรมโอภาส (2564) อิทธิพลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรครูโรงเรียนทางเลือกในเขตกรุงเทพมหานคร, ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- Bowin & Harvey. (2001). Human Resource Management. An Experiential Approach, 2/e. Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall, Inc.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003). Human resource management (10th ed.). New York: Thomson-South Western.
- Melcrum. (2005). Employee Engagement :How to build a high performance workforce. New York: McGraw - Hill.
- Mowday, R.T., L.W. Porter, and R.M. Steers. 1982. Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York : Academic Press.