

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)  
Organizational Commitment of personnel  
the Comptroller General's Department (Central)

นฤมล เก้าประดิษฐ์  
สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Naruemon Kaopradit

E-mail : rainylovely22@gmail.com

Finance and Banking Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวของกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีอายุ สถานภาพ ประเภท อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทนในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

**คำสำคัญ :** ความผูกพันต่อองค์กร; บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study The Commitment to the Organization of The Comptroller General's Department (Central) personnel 2) To study the organizational commitment of the Comptroller General's Department (central) personnel classified by personal factors 3) to study the motivation factor for working affecting The Commitment to the Organization of The Comptroller General's Department (Central) personnel.

The sample group in this research were civil servants, full-time employees, government employees. and temporary workers of the Comptroller General's Department (central) of 300 people using a questionnaire as a tool to collect data. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested using a t-test statistic and One-way ANOVA statistic. Paired Comparisons by LSD Method and Multiple Regression Analysis (MRA).

The hypothesis testing results showed that Personnel of the Comptroller General's Department (central) with age, status, type of manpower and different operating time makes the overall relationship with the organization different In addition, the motivation factor for the nature of the job Relationship with colleagues Opportunities for advancement in work and compensation for working Affects the commitment to the organization of the Comptroller General's Department (central) personnel.

**Keywords:** Organizational Commitment; Personnel of the Comptroller General's Department (Central)

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับองค์กร การใส่ใจสุขภาพของพนักงานที่ดีนั้นคือมิติหนึ่งในการสร้าง Work-Life Balance ที่ดีเช่นกัน การใส่ใจดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน และการดำเนินชีวิตดีขึ้นได้ด้วย สามารถเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้มากขึ้นอย่างไม่น่าเชื่อ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้จะสะท้อนความใส่ใจขององค์กรที่มีต่อบุคลากรได้แล้ว ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบทางสังคมได้ในคราวเดียวกันด้วย และยังช่วยสร้างคุณค่าตลอดจนภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรได้อีกทางหนึ่งด้วยเช่นกัน ซึ่งทั้งหมดไม่เพียงแต่พนักงานทุกคนจะได้รับผลประโยชน์เท่านั้น แต่มันเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีคุณภาพที่ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ในที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรจะสะท้อนความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กร และมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตและคุณภาพผลงานที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม และมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จะเห็นได้ว่าการสร้างความผูกพันต่อองค์กรเป็นกลยุทธ์ทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญยิ่งในปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานขององค์กร ตลอดจนการกำหนดกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรแก่บุคลากรในสังกัด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร บุคลากรของกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำนวน 1,108 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากรบุคคลกรมบัญชีกลาง ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2565)

**2. ด้านเนื้อหา** เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทอัตรากำลัง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ประกอบด้วยด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

### **สมมติฐานของการวิจัย**

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทอัตรากำลัง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน น่าจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน น่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)
2. เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทอัตรากำลัง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

### **การทบทวนวรรณกรรม**

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้ **ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร**

Porter และ smith (1977) อ้างถึงใน ธวัชชัย สร้อยสนธิ (2560) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความหมาย 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายองค์กร สนับสนุน

กิจการขององค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย และมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะของบุคลากรที่จะเต็มใจเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มกำลังความสามารถ เพื่อที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะของบุคลากรที่จะแสดงความต้องการ และตั้งใจปฏิบัติงานที่องค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมจะบอกคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมจะสนับสนุน และสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

วรรณิช ดวงภมร (2562) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่อยู่ในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเสมอ คิดว่าการตัดสินใจในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น เมื่อทำงานนานขึ้น รู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรเสมอ คิดว่าการตัดสินใจในการทำงานที่องค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะทำงานในองค์กรนี้ตลอดไปจนเกษียณ

#### **ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร**

สเตียร์ส (Steers, 1977) อ้างอิงใน วรรณิช ดวงภมร (2562) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่จะแสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจจะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร ความรู้สึกนี้แตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรทั่วไป เนื่องจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยปกติพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สเตียร์ (Steers, 1977) กล่าวอีกว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายการเข้า - ออกจากงานของสมาชิกองค์กรดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสามารถสะท้อนผลทั่วไปที่บุคคลจะตอบสนองต่อองค์กรโดยรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานจะสะท้อนผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสะท้อนผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่ง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

ชญา นุช วุฒิสักดิ์ (2563) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะความสัมพันธ์อันเหนียวแน่น เป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภูมิใจในองค์กรของตนเอง และมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร หมายถึง การตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างจริงจังและเต็มที่เสมอ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ เมื่อปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ยินดีจะสละเวลามาทำงานให้สำเร็จ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้า

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชญา นุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “การสร้างควมผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรทด” โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ทำงาน ในส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในธุรกิจค้าปลีกมรรทด จำนวน 460 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงลำดับคือ ด้านความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากร

วรรณวนิช ดวงภมร (2562) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) ในส่วนของโครงการก่อสร้างรถไฟทางคู่ทางแค - ปากน้ำโพ จำนวน 136 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ตามลำดับ

### วิธีดำเนินการวิจัย

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

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำนวน 1,108 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว (ข้อมูลจากกองบริหารทรัพยากร บุคลากรกรมบัญชีกลาง ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2565)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน โดยการใช้การคำนวณสูตรของ Taro Yamane และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทอัตรากำลัง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนข้อคำถามมีทั้งหมด 6 ข้อ

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวนข้อคำถามมีทั้งหมด 15 ข้อ

1.3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร จำนวนข้อคำถามมีทั้งหมด 9 ข้อ

1.4 ท่านคิดว่า หน่วยงานของท่านควรมีกิจกรรมอะไรบ้าง เพื่อส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

1.5 ช่วงเกณฑ์ให้คะแนนเฉลี่ยการประเมินความผูกพัน กำหนดให้  $4.21 - 5.00 =$  ระดับความผูกพันมากที่สุด,  $3.41 - 4.20 =$  ระดับความผูกพันมาก,  $2.61 - 3.40 =$  ระดับความผูกพันปานกลาง,  $1.81 - 2.60 =$  ระดับความผูกพันน้อย,  $1.00 - 1.80 =$  ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จึงได้นำข้อมูลมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทอัตรากำลัง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

### 2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทอัตรากำลัง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีระดับความผูกพันมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีระดับความผูกพันมากที่สุดตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทอัตรากำลัง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีเพศ ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีอายุ สถานภาพ ประเภทอัตรากำลัง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทนในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) โดยภาพรวม มีระดับความผูกพันมากที่สุด

1.1 ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) มีความเห็นว่า บุคลากรมีความยินดีและภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรณวนิช ดวงภมร (2562) ได้กล่าวว่า ความปรารถนาที่อยู่ในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความยินดีและภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร พร้อมทั้งจะพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น เมื่อทำงานนานขึ้นจะรู้สึกรักและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) กล่าวว่า ความสำเร็จและความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร หมายถึง ความตั้งใจดำรงความเป็นสมาชิกของหน่วยงาน ด้วยความศรัทธาและภักดี ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเป้าหมายขององค์กร

1.2 ด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร พบว่า บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) มีความเห็นว่า บุคลากรตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างจริงจังและเต็มที่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัชชัย สร้อยสนธิ์ (2560) กล่าวว่า ความสำเร็จ

ที่จะอยู่ในองค์กร หมายถึง การเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังใจต่อความเป็นไปขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของ วรณวนัช ดวงภมร (2562) กล่าวไว้ว่า ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร หมายถึง การตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรนี้ อย่างจริงจังและเต็มที่เสมอ มีความพยายามทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย และตั้งใจจะทุ่มเท อุทิศตนเอง ในการพัฒนางาน และพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

**2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทอัตรากำลัง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศกับการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันในเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ปัญหาการทำงาน การคิดวิเคราะห์ การปรับตัวเข้ากับสังคม การเรียนรู้ และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยา บ้านโก (2558) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยการวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรระหว่างเพศชายกับหญิงไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนา พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนา ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การมีโครงสร้างอายุบุคลากรที่มีความแตกต่างระหว่างวัยสูง จึงส่งผลต่อความแตกต่างทางความคิด การสื่อสาร พฤติกรรม และวัฒนธรรมการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัวเข้าหากัน การยอมรับความเห็นต่างของกันและกัน รวมถึงการทำงานร่วมกันหรือช่วยเหลือกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนา พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนา ที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.3 บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความผูกพันต่อองค์กร แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ นิตยา บ้านโก (2558) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ในภาพรวมระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภาครัฐระหว่างระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปุญช์รัมย์ สังข์เอี่ยม กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากร สายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ และเห็นคุณค่าของงานบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสจะมีการขาดงาน และมีอัตราการออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อนุพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากร ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปุญช์รัมย์ สังข์เอี่ยม (2558) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.5 บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีประเภทอัตรากำลังต่างกัน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีประเภทอัตรากำลังสูง ย่อมมีความผูกพันที่สูงกว่า เนื่องจากมีความรับผิดชอบ และภาระหน้าที่ในการควบคุมกำกับดูแลในส่วนงานหรือฝ่าย รวมถึงค่าตอบแทน ที่มากกว่าในระดับพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนา กอล์ฟ กรุ๊ป บริษัทพัฒนา กอล์ฟ กรุ๊ป บริษัทพัฒนา กอล์ฟ กรุ๊ป ที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ ปิยพันธ์ พึ่งพานิช (2563) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.6 บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ความผูกพัน ต่อองค์กรโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อ องค์กรสูง เนื่องจากบุคคลได้อุทิศกำลังกาย สติปัญญาและสะสมประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ อนุพรรณ ชาญธัญกรรม (2560) กล่าวว่าไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมแตกต่างกัน

และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปุณฺณศรี สัจจ์เอี่ยม (2558) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกัน

## **ข้อเสนอแนะ**

### **ปัจจัยส่วนบุคคล**

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ที่มีอายุ สถานภาพ ประเภท อัตราค่าจ้าง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน องค์กรควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรม ปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งเน้นไปที่กลุ่มคนรุ่นใหม่ พัฒนาให้มีประสิทธิภาพ มีการปรับทัศนคติเพื่อให้บุคลากรตั้งเป้าหมายในการดำเนินชีวิต สร้างแรงผลักดัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วางแผนการสร้างอนาคต การจัดการทางการเงิน การศึกษาระบบบำเหน็จ บำนาญ ออมเงินไว้ใช้จ่ายยามเกษียณ และให้ความสนใจบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มากขึ้น มีโครงสร้างการจัดแบ่งกลุ่มตามปริมาณงาน เพื่อประโยชน์ในการบริหารอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และเพื่อขยายผลในการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการบริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ เช่น การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน ระบบสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นต้น

### **ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

จากผลการวิจัยปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) มีระดับความสำคัญในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งย่อมส่งผลให้มีช่วงเวลาที่มีความผูกพันในแต่ละวันเพิ่มขึ้น การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ใช่แค่เพื่อนร่วมงาน แต่สามารถพูดคุย ให้คำปรึกษาได้เมื่อเจอปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาความเครียดจากการทำงาน และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐแต่ละคนได้ทำความรู้จักหรือสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) ซึ่งถ้าต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลาย ควรเลือกกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งต่อไปที่แตกต่างจากเดิม หรือเพิ่มกลุ่มขนาดประชากรจากเดิมเป็นเพียงบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) อาจจะต้องเพิ่มเป็นบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง) และส่วนภูมิภาค) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลาย

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง (ส่วนกลาง)

## เอกสารอ้างอิง

- ชญาณุช วุฒิสักดิ์. (2563). *การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรกด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.*
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.*
- ธวัชชัย สร้อยสนธิ. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.*
- นิตยา บ้านโก. (2558). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) สาขาวิชาการบริหารจัดการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ปิยพันธ์ พึ่งพานิช. (2563). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท M ในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยสยาม.*
- ปุ่นขรัสมิ์ สังข์เอี่ยม. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- พานูวัฒน์ แกมชัยภูมิ. (2559). *การศึกษาความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทพัฒนากล. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- วรรณวนิช ดวงภมร. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*