

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

วัชร มณี¹ และ ประภัสสร วิเศษประภา²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 370 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ independent sample t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นตรงที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดเป็นข้าราชการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 21,000-25,000 บาท ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ลักษณะงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์พิเศษ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The study of organizational commitment of staff at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand was conducted in order to study the personal factors, job characteristics and quality of work life related to the organizational commitment of staff at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand. The samples of the study consisted of 370 staff at the State Audit Office of the Kingdom of Thailand. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. Statistics used to analyze the hypothesis included independent sample t-test, One-way ANOVA and multiple liner regression.

Results were that mostly of the sample was female, aged between 25-30, bachelor degrees, under 5 years of working period. Most of them were government official and earning monthly income from 21,000-25,000 baht. The findings revealed that the job characteristics, the quality of work life and the organizational commitment was at a high level. The results of the hypothesis testing showed that the personal factors in different levels of age and monthly income affected the different organizational commitment, while difference in gender, education, working period and personnel types did not have different organizational commitment. It was also found that the job characteristics and the quality of work life influence the organizational commitment positively at the 0.01 level of significance.

Keyword: organizational commitment, job characteristics, quality of work life

1. บทนำ

บริบทและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก และประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเหล่านั้น ความเจริญที่มาอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนคนไทยเป็นอย่างมาก ทำให้ประชาชนเกิดความคาดหวังที่จะให้รัฐบาลดำเนินการบริหารและพัฒนาประเทศให้ขับเคลื่อนให้ก้าวหน้าทันโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นองค์กรภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับตัวและเตรียมการรองรับเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกมิติเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญทางการบริหารปัจจัยหนึ่งที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ การที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ประกอบกับการพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้นองค์กรแต่ละแห่งจึงพยายามจงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนานที่สุด โดยการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีงานวิจัยหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มีความเห็นตรงกันว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ซึ่งหากองค์กรใดมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็จะส่งผลทำให้เกิดผลิตภาพมากกว่า และการบริหารจัดการก็จะมีประสิทธิผลสูง เกิดปัญหาต่าง ๆ น้อยกว่าองค์กรที่พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, 2563)

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ดำเนินการภายใต้นโยบายและการกำกับดูแลของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินเป็นหัวหน้าสำนักงาน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญและคุณค่าของบุคลากรในฐานะทรัพยากรอันทรงคุณค่า และเป็นพลังอันสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน จึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายการตรวจเงินแผ่นดิน (พ.ศ. 2561- 2565) ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการและประสบการณ์ของบุคลากรรวมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกและยกระดับจริยธรรม ศีลธรรมของบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการตรวจเงินแผ่นดิน (สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2562)

การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรตามที่กล่าวมาข้างต้น จะสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรซึ่งอาจจะมีผลต่อความสำเร็จของงาน แต่เนื่องจากความพึงพอใจเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่ไม่ถาวร เกิดง่าย เปลี่ยนแปลงเร็ว แตกต่างกับความผูกพันซึ่งเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่ลึกซึ้งกว่า ก่อให้เกิดยากและเปลี่ยนแปลงได้ยาก ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร และสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงการบริหารบุคลากรของฝ่ายบริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง และจะเป็นประโยชน์ ในการนำมาพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อันจะทำให้บุคลากรคงอยู่ในองค์กรและทำงานด้วยความร่วมมืออย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
3. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 3,940 คน (ระบบอินทราเน็ตสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน, 2564)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ศึกษาจากตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ดังนี้
 - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากรและรายได้ต่อเดือน
 - 2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ งานมีความหลากหลายและท้าทาย งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง สัมพันธภาพในองค์กรและความสมดุลด้านการงานและด้านอื่น ๆ ในชีวิต
- ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย การแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมขององค์กร และความภักดีต่อองค์กร
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษา และเพื่อพัฒนารูปแบบการศึกษาในหัวข้อเรื่องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอื่น ๆ ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป
2. ประโยชน์เชิงนโยบาย ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจ

และสามารถนำมาเป็นแนวทางกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

2. ทบทวนวรรณกรรม

Steers (1991) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีการแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความหมาย ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกเป็นทัศนคติและความเชื่อที่มีการยอมรับ เชื่อถือและคล้อยตาม เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยมองว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีเกียรติและศักดิ์ศรีทัดเทียมกับองค์กรอื่น ๆ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถ ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความรู้ความสามารถทั้งหมด พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ยินดีที่จะช่วยเหลือและทำให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรในทุก ๆ ด้าน และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความตั้งใจและต้องการที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป โดยแสดงถึงความรู้สึกรักใคร่ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร มีการสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Allen and Mayer (1990) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรโดยพิจารณาว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ความผูกพันด้านความรู้สึก และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ถึงลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย

การรู้สึกว่างค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิกิริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึงพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับจากการทำงาน

Greenberg and Baron (1995) ได้เสนอถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน เช่น งานมีความสำคัญ การได้รับผิชอบสูงในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย งานน่าสนใจ ได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าและมีความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

2. โอกาสในการเลือกงาน ในกรณีที่บุคลากรมีโอกาเลือกงานอื่นที่ดีกว่า จะทำให้มีความยึดมั่นผูกพันต่ำ เป็นลักษณะของความผูกพันเชิงต่อเนือง

3. การตอบสนองแก่บุคลากร การวางแผนการตอบแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลประโยชน์ขององค์กร จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งเกิดเป็นความรู้สึกที่ดี หากได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ยุติธรรม สุภาพ และให้เกียรติซึ่งจะเป็นอีกแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

4. การปฏิบัติขององค์กรต่อบุคลากรที่เข้ามาใหม่ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมเมื่อแรกเข้าสู่องค์กร สามารถเข้าใจเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ได้รับการสื่อสารที่ดีและหากองค์กรลงทุนด้วยการตอบแทนที่คุ้มค่าแก่บุคลากรจะทำให้บุคลากรตอบแทนด้วยการทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กร

3. วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 3,940 คน โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1976) ในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 370 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) และกำหนดสัดส่วน (quota sampling) ตามประเภทของบุคลากร จากนั้นจะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (non-probability sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (accidental sampling)

2. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากรและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย งานมีความหลากหลายและท้าทาย งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น งานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย รายได้และผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง สัมพันธภาพในองค์กร และความสมดุลด้านการงานและด้านอื่น ๆ ในชีวิต

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย การแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมขององค์กรและความภักดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 5 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจำนวน 370 ชุด มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) การแจกแจงความถี่ (frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สำหรับการทดสอบสมมติฐานผู้วิจัยใช้ สถิติ t-test การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติ LSD และการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงเส้นตรง (multiple liner regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการศึกษาและอภิปราย

สรุปผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มากที่สุด รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-35 ปี และระหว่าง 36-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปและต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี รองลงมาคือระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 16-20 ปี ตามลำดับ ประเภทบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดเป็นข้าราชการ รองลงมาเป็นพนักงานสมทบการตรวจเงินแผ่นดิน และลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจะไปตามการกำหนดขนาดตามสัดส่วนประเภทของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 21,000-25,000 บาท รองลงมา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001-30,000 และ รายได้ต่ำกว่า 21,000 บาท ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านงานที่มีความหลากหลายและท้าทาย ด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านงานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสมดุลด้านการทำงานและด้านอื่น ๆ ในชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และผลตอบแทน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยภาพรวมและรายด้านในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความภักดีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมี ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแตกต่างกัน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ด้านงานที่ ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ด้านงานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่องานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ งานที่มีการให้ ข้อมูลป้อนกลับและความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณารายด้าน จะเห็นได้ว่า ปัจจัย ทางด้านลักษณะงาน ด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญมีผลมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็น อิสระในการปฏิบัติงาน และด้านงานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ตามลำดับ ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์สามารถ อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติโดยรวมได้ร้อยละ 54

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.01 ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด พบว่า

ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสัมพันธภาพในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพในองค์กร ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติโดยรวมได้ ร้อยละ 41

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดเป็นข้าราชการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 21,000-25,000 บาท ผลการศึกษามีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติรส คนรักษา (2558) ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ภาค 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานระดับ 7 ระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-5 ปี และมีอัตราเงินเดือนที่ได้รับระหว่าง 15,000-25,000 บาท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานไม่มากนัก เนื่องมาจากอัตราการบรรจุใหม่ค่อนข้างสูง ทำให้รายได้ต่อเดือนเป็นไปตามอายุงานที่เพิ่งบรรจุ และบุคลากรเกือบทั้งหมดเป็นข้าราชการ

ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านงานที่มีความหลากหลายและท้าทาย ด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านงานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านลักษณะงานเป็นอย่างมาก โดยให้ความสนใจกับงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่มีการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลต่างหน่วยงาน และสนใจงานที่มีลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้านเป็นพิเศษ สนใจงานที่มีความท้าทาย ซึ่งจะเป็แรงกระตุ้นและสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Steers (1983) ซึ่งได้นำเสนอเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นว่า ในการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การได้มีโอกาสสัมผัสกับบุคคลทั่วไป มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความหลากหลายนำไปสู่การพัฒนาตนเองและพัฒนาในงานด้วย และเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกว่างานนั้นมีความท้าทายสูง

จะพยายามพิสูจน์ความสามารถของตนโดยใช้ความรู้ ความสามารถทางสติปัญญา และความคิดสร้างสรรค์ที่มีอย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จในงาน ส่วนลักษณะของงานที่มีความหลากหลายจะทำให้ไม่เบื่อหน่ายในการทำงาน ลักษณะงานไม่จำเจ และเป็นงานที่ต้องใช้ความพยายาม ความสามารถหลายด้านซึ่งกระตุ้นให้บุคลากรสนใจในงาน ผลการศึกษาข้างต้นสอดคล้องกับ ศรีสุนันท์ วัฒนา (2559) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิเคราะห์ด้านลักษณะงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน งานมีความชัดเจน งานที่มีความหลากหลายและงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสมดุลด้านการงานและด้านอื่น ๆ ในชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้และผลตอบแทน ตามลำดับแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ซึ่งเป็นไปตามนิยามที่ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางจิตใจ คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับ โชติรส คนรักษา (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ภาค 8 ซึ่งพบว่า ผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านความภักดีต่อองค์กร สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจในองค์กรและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร รู้สึกเห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมที่องค์กรกำหนดไว้ โดยแสดงออกเป็นทัศนคติและความเชื่อที่มีการยอมรับ พร้อมสนับสนุนภารกิจ

ขององค์กรด้วยความภาคภูมิใจ มีความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร นอกจากนี้ยังมีความภักดีต่อองค์กร ความปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของ Proter, Steer, Mowday and Boullion (1974) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ความแข็งแกร่งของการแสดงตัวและการทุ่มเทให้กับองค์กร ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของความศรัทธา ขอมอบในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร การใช้พลังอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร และเป็นไปตามทฤษฎีของ Buchanan (1974) ที่ได้กล่าวถึงความผูกพันขององค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความผูกพันขององค์กรประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติขอมอบในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร คือ การเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่แตกต่างกัน จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ได้แก่ อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีความคุ้นเคยกับสถานะแวดล้อมขององค์กร อีกทั้งอายุยังเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีอายุมากกว่า จะมีความคิด การตัดสินใจและความรอบคอบในการกระทำต่าง ๆ ที่มากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น เงินเดือนจำนวนมากที่เพิ่มขึ้น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่จะเพิ่มมากขึ้น จึงไม่มีความต้องการที่จะโยกย้ายองค์กรหรือเปลี่ยนงานใหม่นั้นเอง

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีของ Allen and Mayer (1990) ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิบัติการของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงาน เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะ

งาน ด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญ ด้านงานที่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ และด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่วนงานที่มีความหลากหลายและท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีความเห็นไปในทิศทางตรงกันข้าม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นรู้สึกว่าได้เป็นคนสำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะแสดงออกถึงศักยภาพในการทำงาน มีความรู้สึกรักอยากปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และถ้าหากงานนั้นมีอิสระในการคิด และการทำงาน ก็ย่อมจะก่อให้เกิดความรู้สึกสบายใจ ไม่กดดันตัวเองมากเกินไป จึงมีความรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์แก่องค์กร และการที่บุคลากรได้ทุ่มเทกำลังกายและสติปัญญา ความสามารถของตนในการทำงานให้กับองค์กรแล้ว ย่อมที่จะต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับมาเพื่อเป็นการประเมินความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในภาพรวมสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ผลการศึกษา สอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1973) ที่กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กล่าวคือ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสัมพันธภาพในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ส่วนด้านรายได้และผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสมดุลด้านการงานและด้านอื่น ๆ ในชีวิต ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสัมพันธภาพในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรไม่ใช่ระบบการทำงานแบบคนเดียว แต่เป็นการร่วมมือกันทำงานหลายคน เมื่อมีบุคลากรอยู่ร่วมกันเป็นจำนวนมากย่อมเกิดปัญหามากมาย เพราะบุคคลแต่ละคนนั้นต่างก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีที่ดีในหมู่คณะ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและวิสัยทัศน์ซึ่งกันและกันด้วยความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจและสามารถยอมรับความคิดเห็น หรือข้อแตกต่างระหว่างตนเองและผู้อื่น ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้งานเกิดความราบรื่น ก่อให้เกิดความรักสามัคคีของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองและยังพัฒนาผลงานได้อย่างมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น นอกจากความสัมพันธ์อันดีในองค์กรแล้ว บุคลากรยังมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง

ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง และการที่องค์กรสามารถทำให้บุคลากรเห็นว่าเขามีโอกาสทำงานไปสู่จุดหมายนั้นได้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นไปอีกนั่นเอง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำผลการศึกษาวិจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงต่อไป

1. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยที่บุคลากรมีระดับความเห็นว่าเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การส่งเสริมการอบรม สัมมนา การประชุม ที่เพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานให้ทั่วถึงทุกระดับของบุคลากร ซึ่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีการตระหนักถึงความสำคัญนี้ จึงมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนา แต่อาจยังไม่ทั่วถึงและครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด หากมีการสำรวจบุคลากรเพื่อเข้าร่วมการพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอก็จะดียิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรทุกคน มีการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ทั้งยังสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดและเกิดประโยชน์อันสูงสุดแก่องค์กรด้วย
2. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร องค์กรควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรในองค์กร มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียว เป็นทีมเดียวกัน เพื่อลดการแบ่งพรรคแบ่งพวก และหล่อหลอมให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน ทำงานควรเป็นรูปแบบเป็นทีมมากกว่างานบุคคล รวมทั้งสร้างรูปแบบการทำงานที่บุคลากรรู้สึกได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นสายตรวจสอบหรือสายสนับสนุน
3. ควรจัดให้มีการประชุมในแต่ละกลุ่ม รายงานถึงปัญหาและคำติชม ให้กับบุคลากรได้รับทราบ อยู่เสมอ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงหาวิธีการแก้ปัญหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดขึ้นซ้ำ และผู้อาวุโสควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเด็กรุ่นใหม่มากขึ้นเพราะการยอมรับความคิดเห็นอย่างแท้จริง จะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและองค์กรเกิดการพัฒนา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลสรุปการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยใน ครั้งต่อไป ดังนี้

1. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีการศึกษาตัวแปรเพียงบางส่วนเท่านั้น อาจไม่ครอบคลุมกับปัญหาที่แท้จริง ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค่าจ้าง ปัจจัยด้านการบริหารองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องนี้มีความกว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละส่วนงาน ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน เช่น ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง หรือส่วนภูมิภาค เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่ส่งผลและมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลที่ได้มาเสริมสร้างความผูกพันต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภาพรวมต่อไป

3. งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ดังนั้นควรทำการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่าง ๆ มีโอกาสจะเปลี่ยนแปลงไป อาจส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนั้นการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สามารถหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ทันต่อสถานการณ์ในอนาคตที่อาจเปลี่ยนแปลงไปได้

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- โชติรส คนรักษา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารออมสิน ภาค 8*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐนรี ดันติชูวงศ์. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองพันชั่ง พงษ์วาริน (2563). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) เรื่องไม่เล็กที่ผู้นำต้องรู้. ค้นหามาเมื่อ 31 ธันวาคม 2563, จาก <http://www.bctraining.com/index>.
- ธาดา รัชกิจ (2562). การมีส่วนร่วมและผูกพันของบุคลากร (Employee Engagement) มีความสำคัญอย่างไรกับองค์กร. ค้นหามาเมื่อ 31 ธันวาคม 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/personnel-management/190722-employee-engagement>.
- นิตยา บ้านโก. (2558). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์วิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม*. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วาทีณี เทียงตรง. (2559). *การศึกษาความผูกพันองค์กรของพนักงานแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชตะวันออก (มาบตาพุด)*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีสุนันท์ วัฒนา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน บริษัท เอชจีเอสที (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life)**. ค้นหามือ 2 มกราคม 2564, จาก

<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2563). **การบริหารงานภาครัฐแบบมีส่วนร่วม**. ค้นหามือ 31 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.opdc.go.th/content>.

สำนักงานงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2562). **รายงานประจำปี 2562**. ค้นหามือ 31 ธันวาคม 2563, จาก <https://www.audit.go.th/th/รายงานผลการปฏิบัติงาน-ประจำปีงบประมาณ-พศ-2562>.

สำนักงานงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2564). **เทออยู่ไหน**. ค้นหามือ 6 มกราคม 2564, จาก <https://intranet.audit.go.th>.

อนันต์ธนา สามพุ่มพวง. (2558). **แรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อริสา ฤทธิจรรณ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษานุคลากรสายสนับสนุนวิชาการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.