

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ
สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี**

**FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF KNOWLEDGE WORKER POSITIONS OF GOVERNMENT OFFICER
IN BUDGET BUREAU OF OFFICE OF THE PRIME MINISTER**

สุชาดา มาคหมาย

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมเท่ากับ 0.939 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีช่วงอายุ 26 – 35 ปี มีสถานภาพโสด อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับตำแหน่งปฏิบัติการ และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท ซึ่งข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีความผูกพันในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ

ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ต่างกัน ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ความผูกพันในองค์กร, ข้าราชการประเภทวิชาการ, แรงจูงใจ

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study personal factors such as sex, age, marriage status, degree of study, period of employment, Job title and income that affected to Organizational commitment of knowledge worker positions of government officer in budget bureau of office of the prime minister. 2) to study motivation factors such as motivation include recognition, advancement affecting the relationship, compensation and benefits, security in work and job description of Organizational commitment of knowledge worker positions of government officer in budget bureau of office of the prime minister. The sample group was 260 people of knowledge worker positions of government officer in budget bureau of office of the prime minister. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data motivation factors with the total Cronbach' s Alpha 0.939. 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 study showed that the most of the respondents are female, age between 26 – 35 years, with single marital status, master degree of study, with different period of employment under or equal 5 years, practitioner Level and have salary between 20,001 – 40,000 baths had overall Organizational commitment at the high level, when focus in a part showed that motivation factors such as motivation for security in work has the highest mean. Moreover, the results of hypothesis testing showed that knowledge worker positions of

government officer who work in budget bureau of office of the prime minister had different personal factors such as age, marriage status, education, period of employment, Job title and income that affected to Organizational commitment in budget bureau of office of the prime minister had affecting Organizational commitment at statistical significance of 0.01 levels. Furthermore, motivation factors such as motivation include compensation and benefits, security in work and job description had affecting the relationship of Organizational commitment of knowledge worker positions of government officer in budget bureau of office of the prime minister at statistical significance of 0.01 levels.

Keywords : Organizational commitment, Knowledge worker positions of government officer, Motivation

บทนำ

การขับเคลื่อนองค์กรในยุคปัจจุบันนั้น จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสมกับงาน เพื่อสามารถทำให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานในองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กร เปรียบเสมือนฟันเฟืองขององค์กร หากฟันเฟืองใดขาดไปก็อาจทำให้องค์กรประสบปัญหาได้ แต่หากมีฟันเฟืองที่ดี มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้องค์กรเติบโตก้าวหน้า

นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะองค์กรใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันสูง องค์กรก็จะมีการพัฒนาและมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงไปด้วย เพราะสมาชิกจะมีความมั่นคงต่อองค์กร ทำให้พยายามใช้ความสามารถในการทำงานในองค์กรมีการพัฒนาต่างๆ ขึ้นไป และไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออก หรือโอนย้ายไปปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (Angle & Perry อ้างถึงใน กรกฏ แน่นหนา, 2563, หน้า 2)

สำนักงานประมาณเป็นส่วนราชการที่มีฐานะ เทียบเท่า กรม สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่จัดทำงบประมาณแผ่นดินเพื่อเสนอนายกรัฐมนตรีคณะรัฐมนตรี พิจารณาอนุมัติ ก่อนที่รัฐบาลจะนำเสนอรัฐสภา เพื่อพิจารณาอนุมัติให้ประกาศใช้เป็นพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อไป สำนักงานประมาณต้องทำหน้าที่จัดสรรงบประมาณของชาติที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และ ประเทศชาติ โดยจัดสรรออกมาในรูปของงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อให้ส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจนำไปใช้จ่ายในกิจกรรมของรัฐ เพื่อการพัฒนาประเทศ และ กิจการที่จำเป็นทั้งหมด รวมทั้งจะต้อง

ดูแลให้การใช้จ่ายงบประมาณแผ่นดินเป็นไปอย่างประหยัดที่สุดไม่ให้มีการรั่วไหลหรือสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์ (สำนักงานประมาณ, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี” ซึ่งจะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และด้านลักษณะของงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางวางแผนกำหนดนโยบายและบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ในการสร้างความผูกพันของข้าราชการของสำนักงานประมาณได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพัน

Sheldon (1971) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันของบุคคลแต่ละคนกับองค์กรและมีการประเมินองค์กรไปในทางที่ดี ก่อให้เกิดความพยายามความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ Porter, S. M. (1974) ให้ความพยายามของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์กร โดยชี้ชัดในรูปแบบ ดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกพร้อมใจในการปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป
3. สมาชิกปรารถนาจะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป

นอกจากนี้ Kanter (อ้างถึงใน ศตพร คอนนอก, 2562, หน้า 7) อธิบายว่าความผูกพันองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคลากรที่จะแสดงออกโดยการทุ่มเทความพยายามในการทำงานและมีความภักดีให้กับองค์กร สอดคล้องกับ Buchanan (อ้างถึงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เบญญาภา นวลรอด (2563) อธิบายว่าความผูกพันในองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดี ความเชื่อมั่น ความรัก และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ในเชิงบวก ความผูกพันก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานที่ดี ทำให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงออกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้ให้พนักงานแสดงออกถึงการมีส่วนร่วมต่อองค์กร เต็มใจทำงาน อุทิศตนในกับองค์กร โดยมีความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป รวมถึงเห็นความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ และสอดคล้องกับ ชญานุช วุฒิสักดิ์ (2563) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ และสอดคล้องกับ อัคราวดี ชูถนอม (2565) อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นในทางที่ดีของสมาชิกต่อองค์กรที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงก่อให้เกิดความจงรัก ภักดี อุทิศกำลังกาย และกำลังใจเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกัน โดยมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนตัวหรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง สอดคล้องกับ ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562) อธิบายว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่จะส่งผลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดย Khan et al. (2012) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์

เป็นส่วนหนึ่งที่จะมีผลต่อทัศนคติที่พนักงานรู้สึกต่องานแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลส่งผลให้ความต้องการของแต่ละบุคคลมีไม่เหมือนกัน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็แตกต่างกันโดยปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

1. อายุ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างส่งผลให้มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันหรือมีทัศนคติที่แตกต่างกันได้ เช่น คนที่มีอายุมากกว่าอาจมีประสบการณ์ทำงานมานานกว่า และอายุยังสามารถบอกถึงความต้องการที่แตกต่างกันด้วย

2. เพศ เพศที่แตกต่างส่งผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำเพศหญิงมีความอ่อนโยนและมีแนวโน้มการดูแลเอาใจใส่มากกว่าเพศชาย

3. อายุงาน บุคลากรที่มีอายุงานมากจะมีความเชี่ยวชาญและชำนาญรวมถึงมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าทำให้ไม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กรมากนัก แนวโน้มคนที่มีอายุงานมากกว่าจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่อายุน้อยกว่า

4. ระดับเงินเดือน จากหลายๆ งานวิจัยพบว่าระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ระดับเงินเดือนที่สูงจะมีระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าระดับเงินเดือนที่ต่ำ ซึ่งนำไปสู่คุณภาพงานที่ดีกว่า

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ

McClelland (1961) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงสภาพอารมณ์ของบุคคลต่อสิ่งเร้า แล้วปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรม เพื่อมุ่งไปสู่จุดหมาย การเกิดอารมณ์พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในชีวิตของบุคคลนั้น สอดคล้องกับ Bernard and Gary A (อ้างถึงใน บุศราคม รักท่วม , 2562, หน้า10) ได้ให้ความหมายว่า เป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลังที่กระตุ้นการกระทำ ของมนุษย์ให้ไปในทิศทาง หรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับ Cherrington (1989) ได้ให้ความหมายของคำว่า “Motivation” ซึ่งรากศัพท์มาจากภาษาละติน คือคำว่า “Move” มีความหมายว่า to move ซึ่งแปลว่าเคลื่อนที่ เคลื่อนไหว ซึ่งแรงจูงใจต้องคำนึงถึง 3 คำ คือ พลัง (Energy) แนวทางการนำไปสู่ (Direction) และการประคับประคอง (Sustenance) ซึ่งมีความหมายว่า เมื่อคนได้รับสิ่งเร้าและสิ่งเร้ามีความสำคัญต่อเขา เขาก็จะใส่พลังหรือความพยายามลงไปในการใช้พลังหรือความพยายามลงไปที่ต้องคำนึงถึงเป้าหมาย (Goal Directed) และตัวสุดท้ายก็คือเขาจะยืนยงและประคับประคองให้กิจกรรมนั้นคงยังอยู่ต่อไป (Persist in Sustained Activity) สอดคล้องกับ Robbins (2005) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง กระบวนการที่มีความพยายามของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นการศึกษาวิเคราะห์หาค่าความถี่และค่าร้อยละ ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน และศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงาน และปัจจัยความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ผลสำรวจข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 260 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80 โดยมีช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวนทั้งสิ้น 106 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 ซึ่งมีสถานภาพโสด จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 41.20 มีระดับตำแหน่งอยู่ในระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 48.50 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 40,000 บาท จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40

ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงาน พบว่า ข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับ

ความผูกพันในองค์กรโดยรวมของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ข้าราชการ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันในองค์กร โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื ต่างกัน พบว่า ข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื ที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื ที่มีเพศ ที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื พบว่า ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื ต่างกัน

ข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื ที่มีช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม มากกว่าช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี และช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าช่วงอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ช่วงอายุต่ำกว่าระหว่าง 26 – 35 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี และช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าช่วงอายุระหว่าง 46 – 55 ปี และช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าช่วงอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป และช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าช่วงอายุระหว่าง 46 – 55 ปี และช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่า

ช่วงอายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป จากผลดังกล่าวจะเห็นว่า อายุน้อยจะมีความผูกพันในองค์กร แตกต่างกับผู้บริหารหรือบุคลากรที่มีอายุมาก เนื่องจากที่ปฏิบัติงานมายาวนานมักจะเกิดความผูกพันกับองค์กร และมีความจงรักภักดีกับองค์กร ทুম่ทั้งร่างกายแรงใจทำให้เกิดความรักและความผูกพันมากกว่าคนที่ทำงานมาไม่นาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า สำนักงานประมาณควรมีการปรับการบริหารงานบุคคล และกำหนดนโยบายขององค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่อายุน้อย และเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการที่เพิ่มขึ้น

ข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื ที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการที่สมรสแล้วมีภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ส่วนข้าราชการที่มีสถานภาพโสด อาจยังไม่มีภาระมากและไม่มีค่าใช้จ่ายมากเท่ากับคนที่มืครอบครัวแล้ว

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า สำนักงานประมาณควรมีการปรับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการที่เพิ่มขึ้น ให้สอดคล้องกับสถานภาพของข้าราชการ โดยปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้ข้าราชการมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเน้นค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรมีสำรวจค่าครองชีพอยู่เสมอ เพื่อเป็นฐานในการปรับอัตราเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการ นอกจากนี้การทำงานในภูมิลำเนา ก็เป็นสิ่งที่เป็แรงจูงใจให้ทำงานเนื่องจากได้อยู่กับครอบครัว

ข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงานประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรื ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท อาจเป็นผลมาจากการที่มีการศึกษาที่สูงกว่าจะได้เปรียบมากกว่าใน การเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะมีความรู้ ช่วยคัดกรองสารนั้น สามารถหาข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งที่เชื่อถือได้แต่จะไม่เชื่ออะไรที่ไม่มีหลักฐานหรือมีเหตุผลรองรับเพียงพอ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า สำนักงานประมาณควรมีการพัฒนาความรู้ ข่าวสารให้กับข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ข้าราชการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการเพิ่มขึ้นได้

ข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 15 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 16 – 20 ปี นอกจากนี้ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ซึ่งข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 11 – 15 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 16 – 20 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป เนื่องจากข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน จะมีความรู้สึกผูกพัน จงรักภักดี และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าข้าราชการมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า สำนักงบประมาณควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการที่เพิ่มขึ้น โดยมีกิจกรรมระหว่างข้าราชการทุกระดับ หน่วยงาน และผู้บริหาร ผลักดันศักยภาพของข้าราชการ เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและจัดให้มีกิจกรรมประกวดการทำงานเป็นทีม ข้าราชการดีเด่น ทีมงานยอดเยี่ยม ประจำเดือน หรือ ประจำไตรมาส หรือประจำปี ที่ผลโหวตมาจากข้าราชการด้วยกันเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ให้ข้าราชการเริ่มต้นกล้าคิด กล้าทำ และสร้างการยอมรับจากรากฐานของหน่วยงานตนเอง ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการเพิ่มขึ้นได้

ข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระดับตำแหน่งชำนาญการ นอกจากนี้ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ และระดับตำแหน่งปฏิบัติการ มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ นอกจากนี้ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระดับตำแหน่งทรงคุณวุฒิ และระดับตำแหน่งชำนาญการ มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ และระดับตำแหน่งชำนาญการ มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่าระดับตำแหน่งทรงคุณวุฒิ อาจเนื่องจากบุคคลมีตำแหน่งสูงมากเท่าใดย่อมได้รับการยอมรับจากองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น อำนาจในการบังคับบัญชา

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัย สำนักงบประมาณควรมีการบริหารงานบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรใช้อำนาจที่มีอยู่ในการจัดการหรืออำนวยการเพื่อสร้างความสะดวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกรณีๆ ไป ทั้งนี้เพื่อช่วยให้งานที่ปฏิบัติอยู่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการที่เพิ่มขึ้น

ข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่ารายได้ระหว่าง 40,001 – 60,000 บาท นอกจากนี้ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่ารายได้ระหว่าง 60,001 – 80,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 40,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่ารายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001 – 60,000 บาท รวมทั้งรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 40,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรโดยรวม น้อยกว่ารายได้ต่อเดือนระหว่าง 60,001 – 80,000 บาท

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยสำนักงบประมาณควรมีเงินเพิ่มพิเศษ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการที่เพิ่มขึ้น ซึ่งรายได้ที่มาจากการทำงานหรือเราเรียกอีกอย่างว่า ค่าจ้างถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคล อยากทำงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ดังนั้นการให้ค่าจ้างที่เหมาะสม จึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้บุคคลคงอยู่กับองค์กร

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า สำนักงบประมาณควรมีค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรอยากปฏิบัติงานที่องค์กรจนเกษียณ และควรเพิ่มเพิ่มค่าล่วงเวลาในรูปแบบต่าง ๆ ให้กับข้าราชการ เมื่อปฏิบัติหน้าที่นอกเวลา เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานล่วงเวลาซึ่งหากมีแรงจูงใจดังกล่าวให้ข้าราชการเพิ่มขึ้นจะส่งผลให้ข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ มีความกระตือรือร้น เต็มใจที่จะทำงานมากขึ้น รวมไปถึงองค์กรควรมีสำรวจค่าครองชีพอยู่เสมอ เพื่อเป็นฐานในการปรับอัตราเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสมแก่ข้าราชการต่อไป อีกทั้งยังเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวลต่อการโยกย้าย สับเปลี่ยนหน้าที่ หรือให้ลาออกจากงาน ซึ่งจะสามารถช่วยให้ข้าราชการสำนักงบประมาณ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถเกิดความรู้สึกมั่นคงในงาน และผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และองค์กรต้องทำความเข้าใจ ชี้แจงให้ข้าราชการได้รับทราบถึงเป้าหมายการดำเนินงานและปลูกฝังค่านิยมขององค์กร เพื่อให้

ข้าราชการเกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ ยึดถือปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อันจะส่งผลให้เป้าหมายการดำเนินงาน ค่านิยมขององค์กร และข้าราชการนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อไป

ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการ ประเภทวิชาการ สำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า สำนักงบประมาณ ควรมีการกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นต่องานของตน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน รวมทั้งควรจัดให้มีข้าราชการอาวุโส เพื่อเป็นที่ปรึกษา ระหว่างการทำงานและควรมีการหมุนเวียนงานที่ทำ เพื่อจะได้มีทักษะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชาควรพิจารณามอบหมายงานต่าง ๆ ให้ตรงกับตำแหน่งความรับผิดชอบและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานนั้นด้วย ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยยกระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการเพิ่มขึ้นได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนทางสังคม สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สมดุลชีวิตกับการทำงาน ภูมิลาเนา เป็นต้น เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล ในการสร้างความผูกพันของข้าราชการสำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มประชากร ที่เป็นข้าราชการในตำแหน่งทุกประเภท เพื่อให้ได้ข้อมูลภาพรวมของทั้งองค์กร มีความแตกต่าง และความหลากหลายของงานวิจัยที่มากขึ้น สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ ของสำนักงบประมาณ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ต่อไป

3. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่พร้อมกับการวิจัยเชิงปริมาณ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการอย่างละเอียดในเชิงลึกของปัจจัยต่างๆ ซึ่งมีความแตกต่างกัน และเป็นการช่วยค้นคว้าหาปัจจัยใหม่ๆ ที่จะส่งผลให้ข้าราชการเกิดความผูกพันต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ให้กับผู้ทำงานวิจัยในการแปลผลลัพธ์ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรกฎ แนนหนา. (2563). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ชญาณุช วุฒิสักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรทด. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กรุงเทพมหานคร
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวะกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกริก
- บุศราคม รักท้วม . (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสยาม
- เบญญาภา นวลรอด. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานส่วนภูมิภาค. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปริดาภรณ์ สุทธิเวทิน. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศตพร ดอนนอก. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมส่วนกลาง. วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง , หน้า 4
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.[ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์], สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/ges>
- สำนักงานประมาณ. (2565). สำนักงานประมาณ. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์], สืบค้นจาก <https://www.bb.go.th/topic-detail.php?id=144&mid=166>
- อัคราวดี ชูถนอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 . สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- Cherrington, D. J. (1989). **Organizational behavior: The management of individual and organization performance.** Boston: Allyn and Bacon.
- Khan, S., Nawaz, A. & Jan, F. (2012). **Impact of demographic diversities on the job satisfaction and Its consequences: case of academicians in higher learning institutions of Pakistan.** *Global Journal of Management and Business Research*, 12, 35-43.
- McClelland, David C. (1961). **The Achieving Society.** New York: D. Van No strand Company Ine.
- Porter et al. (1987). **Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turn over among Psychiatric Technicians.** *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Robbins, S. P. (2005). **Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications (11th ed.).** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sheldon, M. E. (1971). **Investment and involvement mechanisms producing commitment.** *Administrative Science Quarterly*. 22(2), 143.