

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

Factors Affecting Organizational Commitment of the State Audit Office of the
Kingdom of Thailand (Headquarter)

พรรณานิพัฏ มหากิจ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำนวน 329 คน เก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ หรือตามสะดวก (Accidental or Convenience Sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) 2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) และ 3) ศึกษาแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

จากการจัดเก็บข้อมูล พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 31 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 25,000 บาท ตำแหน่งจะอยู่ในระดับปฏิบัติการ อายุงาน 1-5 ปี

โดยผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

ในส่วนผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) พบว่า ความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ขณะที่ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) พบว่า ด้านลักษณะงาน อันประกอบด้วย 1) ความท้าทายของงาน 2) ความสำคัญของงานต่อองค์กร และ 3) โอกาสเติบโตในสายงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบด้วย ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก ด้านการดำรงอยู่ และด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร ในทิศทางเดียวกัน

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ควรตระหนักถึงการสื่อสารให้บุคลากรภายในองค์กรทราบถึงความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และโอกาสความเจริญก้าวหน้าในสายงานของตน รวมถึงสนับสนุนและส่งเสริมความสัมพันธ์ทั้งระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, ลักษณะงาน, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน, สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

ABSTRACT

The research in the topic of factors affecting organizational commitment of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarter) was the survey research by utilizing questionnaire as a tool to gather information. The sample used in this study was comprised of 329 personnel of the State Audit office of the Kingdom of Thailand (Headquarter). The method to select the sample was accidental or convenience sampling. The statistics used in this study were frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson Product – Moment Correlation Coefficient.

The objectives of this research were 1) to study the factors that are correlated with the organizational commitment of personnel of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarter) 2) to study the organizational commitment level of personnel of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarter) and 3) to study the ways to improve and develop the human resource management in the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarter).

From the gathering information showed that most of the respondents were females, age less than 31 years, earned bachelor degree, single, average monthly income was 15,000 – 25,000 Baht, position status was practitioner level, working period of 1-5 years.

The analysis of the opinion level regarding the factors that are correlated with the organizational commitment of personnel of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarter), consist of job characteristic and relationship among supervisors and peers showed that personnel had opinion about above factors at high level.

The analysis of organizational commitment level of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarter) showed that in overall the organizational commitment was at high level and the average value of speak positively about the organization was highest.

The result of relationship of factors affecting organizational commitment of personnel of the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarter) showed that job characteristic, which consist of 1) job challenges 2) the importance of work to the organization 3) opportunity for career path, and relationship among supervisors and peers were all related in the same direction to organizational commitment, which consist of speak positively, being and hard working for organization in the same way.

The research result suggested that the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarter) should have realized the communication about the importance of work to the organization and opportunity for career path to the personnel. Moreover, the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarter) should support and enhance the relationship among supervisors and peers in order to create organizational commitment.

Keywords: organizational commitment, job characteristic, relationship among supervisors and peers, the State Audit Office of the Kingdom of Thailand (Headquarter)

บทนำ

จากยุคสมัยที่เปลี่ยนไป ย่อมส่งผลกระทบต่อปัจจัยทั้งภายในและภายนอกขององค์กร โดยที่ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์กร สามารถดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ปัจจัยดังกล่าวจะต้องมีความหลากหลายมากขึ้น ตามช่วงเวลาเปลี่ยนแปลงไป

ในยุคแรก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะเป็นการบริหารแบบเน้นกระบวนการ (personnel administration) โดยฝ่ายบุคคลจะทำงานในลักษณะที่เป็นกิจกรรมประจำวันตามกระบวนการ ขั้นตอน และกฎระเบียบ ในยุคถัดมา จะเป็นยุค Personnel Management และ Human Resource Management ซึ่งมองว่าคน เป็นทรัพยากรที่ต้องใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นต้นทุนขององค์กร (human cost)

ในขณะที่ ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะเน้นเพิ่มคุณค่าของผลผลิตให้กับองค์กร และมองคนในฐานะทุนขององค์กร (human capital) ซึ่งสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ได้จำกัดเพียงการสรรหาและคัดสรรบุคลากร (recruitment) ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการบริหารจัดการศักยภาพของบุคลากร และทำให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรกับการลาออกของบุคลากร โดย Kammeyer-Mueller (2005 อ้างถึงใน รัตติกรณ ังวิศาล, 2561, หน้า 264) ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยระยะยาว จากพนักงาน 5 แห่ง ในช่วงระยะเวลา 2 ปี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญในการลาออกของบุคลากรในช่วงเวลาที่ผ่านไป

การที่ บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการขององค์กรลาออก ย่อมทำให้องค์กรต้องสูญเสีย ทรัพยากรที่มีคุณค่าไป รวมถึง ต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการสรรหาและคัดสรรบุคลากรใหม่มาทดแทน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ซึ่ง กว่าจะเสริมสร้างประสบการณ์ของบุคลากรให้ทัดเทียมกับผู้ที่ลาออกย่อมต้องใช้เวลาด

ทั้งนี้ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่เป็นองค์กรอิสระตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2561 มีอำนาจและหน้าที่ในการดำเนินการให้หน่วยรับตรวจมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และแบบแผนการปฏิบัติราชการ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก หากองค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานไป ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน และสูญเสียค่าใช้จ่าย รวมถึงเวลาในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรที่มาทดแทน

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการวิจัยนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ในการใช้ไปเป็นข้อมูลประกอบการพัฒนา ปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ภายในองค์กร และเสริมสร้างความผูกพัน ความจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Hewitt Associates (2008 อ้างถึงใน จริยา ตั้งสถาเจริญพร, 2559, หน้า 7) เป็นบริษัทที่ปรึกษาชั้นนำของโลกได้ทำการศึกษาและสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของพนักงานจากองค์กรทั่วโลกมากกว่า 1,500 องค์กร ได้สรุปคุณลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และจะพูดถึงองค์กรผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลูกค้าในทางที่ดีอยู่เสมอ
2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะพยายามรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้แม้ในบางครั้งจะอยู่ในช่วงเวลาที่ยากลำบากหรือได้รับข้อเสนอด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงกว่าจากองค์กรอื่น
3. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะทุ่มเทความรู้ความสามารถ ทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ พัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง รวมไปถึงพยายามแสวงหาวิธีการใหม่ๆในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factors theory) ของ Herzberg (อ้างถึงใน ฉฐพรพรณ ชาญชัยธรรม, 2560, หน้า 15-17) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ๆคือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตหรือปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ซึ่ง Herzberg ได้ทำการศึกษานี้ ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (motivation factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่หากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ก็มีได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และโอกาสในการเจริญเติบโต

2. ปัจจัยบำรุงรักษารักษาจิตใจ (maintenance factors) หรือ ปัจจัยบำรุงรักษาสุขลักษณะจิต เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถจูงใจได้ คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆ ได้ แต่ไม่สามารถสร้างความพอใจได้ ปัจจัยในกลุ่มนี้ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สวัสดิการ สภาพการทำงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว

Balain and Sparrow (2009 อ้างถึงใน เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2560, หน้า 176) ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสร้างความผูกพัน ซึ่งประกอบด้วย งานที่มีคุณค่าและท้าทาย ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า รางวัลและความชื่นชม ความยุติธรรม และผลการดำเนินงานที่ส่งผลดีต่อสังคม อันจะส่งผลต่อความพึงพอใจงาน ความยึดมั่นต่อข้อตกลงกับองค์กร และการแสดงออกในฐานะสมาชิกที่ดีขององค์กร

Mowday, Porter, and Steers (1982, pp. 29-31 อ้างถึงบุญกร ทรมิฤทธิ์, 2559, หน้า 53-55) ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และความต้องการความเจริญก้าวหน้า
2. ลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน, ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน, งานที่มีลักษณะท้าทาย, งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร
4. ประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองขององค์กร มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ และตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉันทพรธ ชาญชัยธรรม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกรมชลประทาน (สามเสน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อันดับแรกคือด้านสัมพันธภาพ รองลงมาคือด้านความสำเร็จและการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ

ทวิศ อุศมา (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ในภาพรวมพนักงานระดับความความเป็นจริงของลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อแยกรายด้าน พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานสูงที่สุดคือ ผลย้อนกลับของงาน รองลงมาคือ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และความหลากหลายของทักษะ 2) ในภาพรวมพนักงานระดับความความเป็นจริงของความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด และความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดคือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร

ลลิตา จันทร์งาน (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สำหรับการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าทุกปัจจัย ได้แก่ ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำ และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

วฐุ สวานานนท์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า คะแนนลักษณะงานอยู่ในระดับสูง คะแนนคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และคะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

สายนที คำดิบ (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน และความมีอิสระในการปฏิบัติงาน สำหรับผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร

อิงอร ต้นพันธ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ผลการศึกษาพบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในองค์กร แบ่งเป็นด้านสมาชิกและผู้เกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านรูปแบบในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิต ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านโอกาสความก้าวหน้าการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กร แบ่งเป็นด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติตามกฎระเบียบ และข้อกำหนดขององค์กร ด้านพฤติกรรมกรมีส่วนร่วมในองค์กร และ

ด้านพฤติกรรมการอดทนอดกลั้น อยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต้องกรพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ประชากรการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งมีจำนวน 1,833 คน เมื่อใช้สูตรการคำนวณของยามานะ (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 329 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ หรือตามสะดวก (Accidental or Convenience Sampling)

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยที่ ก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากนั้น จึงหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด โดยใช้สูตรของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน (1977) พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย เมื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วได้นำไปทดสอบ (Try Out) กับบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้น นำแบบสอบถามดังกล่าว มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิธีของ Cronbach ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.915

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

จากการสุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 31 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 – 25,000 บาท ตำแหน่งจะอยู่ในระดับปฏิบัติการ อายุงาน 1-5 ปี

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

ผลจากงานวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน จะพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Mean = 4.10, S.D.= 0.727) จากนั้น คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Mean = 3.82, S.D.= 0.897) ด้านความสำคัญของงานต่อองค์กร (Mean = 3.80,

S.D.= 0.693) ด้านโอกาสเติบโตในสายงาน (Mean = 3.75, S.D.= 0.854) ตามลำดับ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความท้าทายของงาน (Mean = 3.66, S.D.= 0.737) ทั้งนี้ พอสรุปเป็นแต่ละด้านได้ ดังนี้

ด้านความท้าทายของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ อันดับแรกคือ ลักษณะงานที่สามารถดึงศักยภาพในตัวท่าน ให้ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท่านได้ปฏิบัติหากต้องอาศัยทักษะและความชำนาญในหลายๆด้าน และอันดับสุดท้ายคือ ลักษณะงานที่มีความท้าทายความสามารถ และน่าสนใจ

ด้านความสำคัญของงานต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ อันดับแรกคือ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่องานของส่วนรวม อันดับสุดท้ายคือ ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีผลกระทบต่อองค์กร

ด้านโอกาสเติบโตในสายงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ อันดับแรกคือ ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อท่านมีคุณสมบัติและประสบการณ์เพียงพอ รองลงมาคือ ตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่มีโอกาสนำหน้าและเลื่อนขั้นไปตำแหน่งที่สูงขึ้น อันดับสุดท้ายคือ โอกาสในการฝึกอบรม ศึกษาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความชำนาญ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ อันดับแรกคือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อปรับปรุงแก้ไข รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานได้ตลอดเวลา อันดับสุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ อันดับแรกคือ ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน อันดับสุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถ และความคิดของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (say) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ อันดับแรกคือ ท่านภูมิใจที่จะบอกบุคคลอื่นว่าท่านทำงานที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน รองลงมาคือ ท่านจะชี้แจงและแก้ไข หากบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางเสียหาย อันดับสุดท้ายคือ ท่านจะแนะนำเพื่อนที่กำลังหางานสมัครเข้าทำงานที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

ด้านการดำรงอยู่ (stay) พบว่า โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ ในข้อหากท่านคิดจะลาออกจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ท่านจะต้องใช้เวลาตัดสินใจเป็นอย่างมาก อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อ ท่านไม่เคยคิดจะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร (strive) พบว่า โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ อันดับแรกคือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถกับงานนั้นทุกครั้ง รองลงมาคือ ท่านตระหนักถึงบทบาทของตนเองที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อันดับสุดท้ายคือ ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลา แม้ว่าค่าตอบแทนไม่คุ้มเหนียว

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

สมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง)

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษานี้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก อันประกอบด้วย 1) ความท้าทายของงาน 2) ความสำคัญของงานต่อองค์กร และ 3) โอกาสเติบโตในสายงาน ขณะเดียวกัน ปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน จะเห็นว่าผลการวิจัยนี้ ได้สอดคล้องกับงานวิจัย แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

ด้านความท้าทายของงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของทวิต อุสม่า (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล ที่ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่มีความหลากหลายของทักษะงาน ซึ่งหมายถึงงานงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน เป็นงานที่ท้าทาย โดยผลการศึกษาพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับมาก รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของสาขานที คำดิบ (2558) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งปัจจัยย่อยด้านความท้าทายของงานและความหลากหลายของงานก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ด้านความสำคัญของงานต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของทวิต อุสม่า (2560) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล ที่ผลการวิจัยพบว่า ในด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวฐ สุวานนท์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ที่ผลการวิจัยพบว่า จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนลักษณะงานในด้านความสำคัญของงานในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ด้านโอกาสเติบโตในสายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอิงอร ต้นพันธ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ที่ผลการวิจัยพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์การ อีกทั้ง ยังพบว่าผลการวิจัยนี้ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพรหม ชาญชัยธรรม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรชลประทาน (สามเสน) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมั่นคงและโอกาสเรียนรู้ความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าวแล้ว พบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Mowday, Porter, and Steers (1982) ที่ได้เสนอว่าลักษณะงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันองค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ได้อธิบายไว้ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีความน่าสนใจ รวมถึงเป็นงานที่มีความท้าทาย และโอกาสในการเจริญเติบโต เป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพรพรณ ชาญชัยธรรม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสัมพันธภาพ ที่หมายความรวมถึง ในด้านการบังคับบัญชา การได้รับความเสมอภาคต่อบุคลากรภายในองค์กร ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนพรพรณ ชาญชัยธรรม (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านสัมพันธภาพ ที่นอกเหนือด้านการบังคับบัญชาแล้วยังหมายความรวมถึงความรู้สึกในด้านการได้รับความร่วมมือ ช่วยเหลือ การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมที่มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นอกจากนั้นในภาพรวมของผลการศึกษาในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ที่ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ ว่ามีความต้องการเป็นลำดับขั้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานแล้ว ก็จะต้องการในลำดับที่สูงขึ้น ซึ่งความต้องการทางสังคม ต้องการความรักความใส่ใจจากผู้เกี่ยวข้อง เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ก็เป็นหนึ่งในลำดับขั้นความต้องการของ Maslow รวมถึง สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่กล่าวไว้ว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน โดยเป็นปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน รวมถึงในด้านการได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลซึ่งปฏิบัติงานด้วยกับตน อันได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ก็เป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (motivation factors) ที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ซึ่งแบ่งออกเป็น ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก ด้านการดำรงอยู่ และด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัย ได้นำแนวคิดด้านความผูกพันต่อองค์กรมาจากแนวคิดของ Hewitt Associates (2008) ที่สรุปคุณลักษณะของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้านดังกล่าวข้างต้น ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความมั่นคง มีความโปร่งใส ทำให้บุคลากรมีความภูมิใจในการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก มีความต้องการในการดำรงอยู่กับองค์กร และทุ่มเทเพื่อองค์กร โดยที่ งานวิจัยนี้ ได้สอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้

ด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางบวก สอดคล้องกับงานวิจัยของวฐ สุวานานท์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจ แห่งหนึ่ง ที่ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการกล่าวถึงองค์กรในทางที่คืออยู่ระดับสูง

ด้านการดำรงอยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของลลิตา จัทรังาน (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ำบุคคล ที่ผลการวิจัยพบว่า ผลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ำบุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ด้านการมาทำงาน ด้านการรักษาพนักงานไว้ในองค์กร และด้านการมีอิสระในการทำงาน อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวฐ สุวานานท์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ที่ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรในระดับสูง

ด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของวฐ สุวานานท์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจ แห่งหนึ่ง ที่ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ และช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จขององค์กรในระดับสูง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรโดยสังเขปดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

1. ควรมีการสื่อสารให้บุคลากรในสังกัด ทราบถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าประสงค์ของงานในแต่ละรายที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เป็นระยะ และทำให้บุคลากรทราบถึงความสำคัญของงานที่ได้ปฏิบัติว่าอยู่ส่วนไหนในกระบวนการในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และงานที่ได้ปฏิบัติมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไรบ้าง เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่งานที่ตนปฏิบัติ รวมถึง การปฏิบัติตนในอาชีพดังกล่าวตลอดจน ได้ทราบถึงโอกาสความเจริญก้าวหน้าในสายงานของตน

2. เพื่อให้บุคลากรได้มีความผูกพันกับองค์กรอย่างยั่งยืน จึงควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในพัฒนาองค์กร โดยการ เปิดช่องทางบุคลากรให้มีส่วนร่วมเสนอแนะในการดำเนินงาน มีการประชุมสัมมนา ระดมสมองของบุคลากรทุกระดับชั้นในองค์กร เป็นครั้งคราว และเป็นโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงงานและกระบวนการทำงานที่ตนได้ปฏิบัติให้ดีขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ควรมีการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ในหัวข้อที่เกี่ยวกับงานที่ตนได้ปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ โดยเฉพาะ ความรู้ด้าน นวัตกรรมใหม่ๆตลอดจน เทคโนโลยีสมัยใหม่ ภาษาต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรได้รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถสื่อสารกับนานาชาติได้ ทั้งนี้ จะได้นำความรู้ดังกล่าวที่ได้เรียนรู้มาใช้ในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ทำให้บุคลากรทราบถึงภารกิจ

ให้ความสำคัญกับงานที่มอบหมายให้ โดยมีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1. จัดให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ เข้ารับการอบรมในหลักสูตร “ภาวะผู้นำและหลักการบริหารอย่างมืออาชีพ” โดยจ้างวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์จากภายนอกและ/หรือภายในองค์กรมาให้ความรู้ และแบ่งปันประสบการณ์ให้กับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีทักษะการเป็นหัวหน้างาน และภาวะผู้นำที่ดี สามารถใช้หลักการบริหาร และการจัดการ ได้อย่างมืออาชีพ มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเข้าใจจิตวิทยาในการบริหารเป็นอย่างดี รู้จักวิธีการใช้คำพูดและทักษะการสื่อสารเป็นทีม การให้แรงบันดาลใจ และสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. จัดการประชุมย่อยของแต่ละสำนักใน ทุก ๆ ไตรมาส สำหรับแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงแบ่งปันข้อมูล และบอกเล่าถึงปัญหาและอุปสรรคที่พบเจอในการทำงาน เพื่อเป็นการสื่อสารข้อมูล ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ปัญหา และหาแนวทางในการดำเนินงานต่อไป จะได้เข้าใจตรงกัน ตลอดจนก่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน

3. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงาน โดยการจัดสนทนาการนอกสถานที่ ในบางโอกาสที่อำนวย ซึ่งเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น เช่น งานกีฬา งานสัมมนาร่วมกันภายในหน่วยงาน เป็นต้น

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

ข้อจำกัดในงานวิจัยครั้งนี้

เนื่องจากมีระยะเวลาในการจัดทำค่อนข้างกระชั้นชิด ผู้วิจัย จึงจำเป็นต้องจัดเก็บข้อมูลเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การแจกแบบสอบถามให้กับผู้ตอบโดยตรง กับอีกส่วนหนึ่งมาแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งการทำผ่านทางออนไลน์ดังกล่าว ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนไม่กระจำในข้อคำถาม และไม่สามารถสอบถามข้อสงสัยกับผู้วิจัยได้ จึงทำให้ข้อมูลบางส่วนดังกล่าว ที่นำมาทำการวิเคราะห์ อาจคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริงได้บ้าง แต่ข้อมูลที่ว่าคงมีจำนวนไม่มากนักที่เบี่ยงเบนไปบ้าง

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำงานวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาใช้ในการวิจัยครั้งต่อไป อาทิ ค่าตอบแทน ประสบการณ์จากการทำงาน เป็นต้น

2. อาจทำการศึกษาในส่วนของงานวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและละเอียดมากยิ่งขึ้น

3. อาจใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยแบ่งกลุ่มประชากรตามส่วนงาน แล้วสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของกลุ่มประชากร ทำให้ได้ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรจากบุคลากรที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

4. อาจขยายผลศึกษาบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความสามารถของอาจารย์ ดร.ชิสากัญญา ปภากพันธ์เกียรติ อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ ดร.ตรัยคุณ รอดเกษม ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ ตลอดจนเสียเวลาตรวจสอบและแนะนำให้ปรับปรุง จนกระทั่งการค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ขนบพันธุ์ เอี่ยมโอกาส ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. ประไพทิพย์ ลือพงษ์ และอาจารย์ ดร.ณัฐชยานันท์ วงษ์สุวรรณ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

นอกจากนี้ ขอขอบพระคุณบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) ที่ให้ความเอื้อเฟื้อข้อมูล และสละเวลาในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาศึกษาในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และขอบคุณน้องสาว รวมถึงเพื่อนๆทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

- จริยา ตั้งสถาเจริญพร. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพรรณ ชาญชัยกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามแสน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดาวิษา ศรีธีรรัตน์. (2562). ระบบงานทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธัญชนก ทิมกระจ่าง. (2559). ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา ในจังหวัดชลบุรี, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุษกร ทรมีฤทธิ. (2559). ภาวะผู้ตาม บรรยากาศในการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน. (2561). ราชกิจจานุเบกษา, 135, 10ก, 23-24.
- พิมพ์กมล จักรานุกุล. (2560, กรกฎาคม-ธันวาคม). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร [สื่ออิเล็กทรอนิกส์]. *BU Academic review*, 16(2), 131.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2561). จิตวิทยาองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ลลิตา จันทร์งาน. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2560). กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อองค์กรยั่งยืน (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราญา วงศ์ตันฮวด. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง. การค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วฐุ สวานานนท์ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายทิพย์ คำดิบ. (2558). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุพจน์ นาคสวัสดิ์. (2559). *Employee Engagement Survey*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2561). แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน พ.ศ.2561. ค้นเมื่อ 30 มิถุนายน 2562, จาก <https://www.audit.go.th/th/โครงสร้างภาพรวม>
- สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (2561). รายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- อาริญา เสงทวีทรัพย์ศิริ. (2558). ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะที่องค์ประกอบและความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นตัวแปรสื่อ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อิงอร ต้นพันธ์. (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). ความผูกพันของพนักงานระดับหัวหน้างานต่อองค์กรของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน [สื่ออิเล็กทรอนิกส์]. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 16(2), 125-139.
- Aon Hewitt. (2015). *Aon Hewitt's Model of Employee Engagement*. Retrieved July 14, 2019, from <https://www.aonhewitt.co.nz/getattachment/77046028-9992-4d77-868a-32fbf622fec6/file.aspx?disposition=inline>
- Bruce Buchanan II. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations*. Retrived June 11, 2019, from <https://www.jstor.org/stable/2391809>