

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ภูมิภาคที่ 12

นางสาวปรียานุช ปวนภาค



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2563

Organizational Commitment of Personnel
at Regional Audit Office No.12

Miss Preeyanoot Phunkad



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2020

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ภูมิภาคที่ 12
ชื่อและนามสกุล นางสาวปรียานุช ปวนภาค
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12
ชื่อและนามสกุล	นางสาวปรียานุช ปวนภาค
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ภูมิภาคที่ 12

ผู้ศึกษา นางสาวปรียานุช ปวนกาศ **รหัสนักศึกษา** 2603001484 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง **ปีการศึกษา** 2563

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 และ (4) เสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำนวน 139 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 110 คน ตามสูตรของทาโร ยามาเน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีทางสถิติโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ (2) บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน (3) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.701 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง และ (4) ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันภายในองค์กร เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ปรับลดช่องว่างระหว่างวัย และนำเทคโนโลยีพร้อมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร

คำสำคัญ ความผูกพัน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

Independent Study title: Organizational Commitment of Personnel at Regional Audit Office No.12

Author: Miss Preeyanoot Phunkad; **ID:** 2603001484; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr.Rachaporn Chansawang, Associate Professor;

Academic year: 2020

Abstract

The objectives of this study were to (1) study the level of organizational commitment of the personnel of the Regional Audit Office No.12 (2) compare the organizational commitment of the personnel of the Regional Audit General of Office No. 12 classified by personal factors (3) study the relationship between job characteristics factor and organizational commitment of personnel of the Regional Audit Office No.12, and (4) suggest guidelines for building the organizational commitment of the Regional Audit Office No.12.

The population of this survey research consisted of 139 personnel of the Regional Audit Office No.12. The sample size was 110 people determined by using Taro Yamane formula with stratified random sampling. The constructed questionnaire was used as an instrument. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study revealed that (1) the level of personnel of the Regional Audit Office No.12 was overall at the high. In each aspect, the willing to put the efforts to work hard for organization was at a highest level followed by a strong intention to maintain their memberships of the organization, and belief and acceptance of organizational goals and values respectively. (2) The personnel of the Regional Audit No. 12 with different personal factors had the no different the organizational commitment. (3) The factor of job characteristic was related to the organizational commitment with statistically significant level at 0.01 with the correlation coefficient of 0.701. The relation was positively high in-direct correlation. (4) The suggestion to increase organizational commitment of personnel of the Regional Audit Office No.12 were supporting their interaction within the organization, improving knowledge and experiences in their task, reducing the generational gap, using new technology and equipment in the organization.

Keywords: Commitment, State Audit Office of the Kingdom of Thailand, Regional Audit Office No.12

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง อาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ กรรมการสอบการศึกษาครั้งนี้สำเร็จ ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลาเพื่อให้แนวคิด คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในขั้นตอนต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ด้วยความเมตตาและใส่ใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาได้รับแนวทางการศึกษา การค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ จนการศึกษาครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คุณกมลปภฤกษ์ ทับสี คุณฐิติมา เมืองเกษม และคุณกึ่งกาญจน์ แก้วล้ามสัก ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ คุณประจักษ์ บุญยัง ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน คุณเกตุรัตน์ มโนสันต์ รองผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้อำนวยการสำนักวิจัย เจ้าหน้าที่สำนักวิจัย ที่อนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล แบบสอบถาม และขอขอบพระคุณ คุณชัชพร พิณทุวัฒนะ ผู้ตรวจเงินแผ่นดิน (สตท.12) พร้อมด้วยข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ทุกท่าน ที่ได้สละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษา ครอบครัวและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

ปรียานุช ปวนภาค

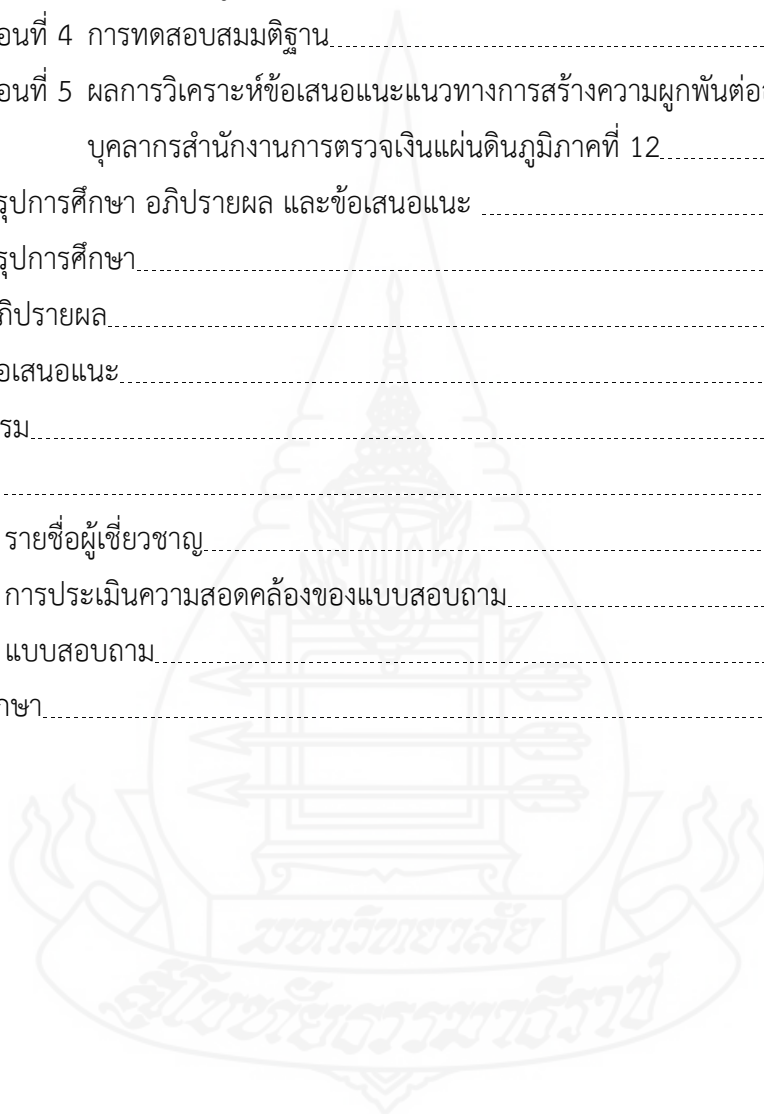
กันยายน 2564

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
สมมติฐานในการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	7
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	17
การปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	30
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	31
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	33
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	36

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจ เงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	40
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	50
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	62
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	63
สรุปการศึกษา.....	63
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	73
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	74
ข การประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	76
ค แบบสอบถาม.....	84
ประวัติผู้ศึกษา.....	93



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานการ ตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ในภาพรวม	36
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน	37
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน	38
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงาน	39
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	40
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ในภาพรวม	41
ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	42
ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	45
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามเพศ.....	50
ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามอายุ.....	51
ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	52
ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	53
ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	54
ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	55
ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามระยะเวลา การทำงาน.....	56
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	57
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	58
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระ ในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจ เงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	59
ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทาย ของงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจ เงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาส ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	61
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12.....	62



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา 3



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ได้พยายามพัฒนาความสามารถขององค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จึงกล่าวได้ว่า การบริหารงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง องค์กรต้องมีการปรับตัวและพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ซึ่งกระทำได้โดยการยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทรัพยากรในองค์กร และด้วยศักยภาพของบุคลากรในองค์กรทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยปัจจัยแรกที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งถือเป็นปัจจัยหลักของการพัฒนาองค์กรและเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด องค์กร จึงพยายามพัฒนากระบวนการและพัฒนาสมรรถนะให้แก่บุคลากรเหล่านั้น (ขวัญลดา แก้วสุกัลยา 2558) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร โดยให้บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะทำให้องค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นร่วมกันทั้งตัวบุคลากรและองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการรักษาบุคลากรขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งบุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์กรโดยที่เขาที่มีความรู้สึกว่าเขาได้เข้าไปเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความหมายสำหรับองค์กร รวมทั้งองค์กรเองก็มีคุณค่ามีความหมายสำหรับตนเอง และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและขององค์กรประสบความสำเร็จ และการที่บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ พนักงานเหล่านั้นอาจจะลาออกจากองค์กร หรือในกรณีที่พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เขาอาจจะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจทำงานและไม่มีความกระตือรือร้น ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร (สรนันท์ บางแสง 2556)

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) ซึ่งเป็นหน่วยงานรัฐที่ถือว่าเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญอย่างมากในการติดตามตรวจสอบเชิงป้องกัน และปราบปราม รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการต่อต้านคอร์รัปชันในสังคมไทย โดยที่อำนาจหน้าที่และภารกิจหลักของการตรวจสอบเงินแผ่นดิน คือ การตรวจสอบผลการดำเนินงาน การตรวจบัญชี การรับ การจ่าย การใช้ประโยชน์ การเก็บรักษาและการบริหารซึ่งเงิน ทรัพย์สิน สิทธิ และผลประโยชน์ของหน่วยรับ

ตรวจที่ได้มาจากเงินงบประมาณ เงินนอกงบประมาณ เงินกู้ เงินอุดหนุน เงินบริจาค และเงินช่วยเหลือจากแหล่งในประเทศและต่างประเทศ อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือตามวัตถุประสงค์ของหน่วยรับตรวจ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ มีการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรี และแบบแผนการปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปสู่การบริหารการเงินของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและสู่การผลักดันให้เกิดมาตรการป้องกันการทุจริต และก่อให้เกิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นอกจากนี้ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ยังมีนโยบายการตรวจสอบเชิงรุกเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดการคอร์รัปชันและยับยั้งความเสียหายที่จะเกิดขึ้นได้อย่างทันกาล ดังนั้น ในการดำเนินงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น นอกจากจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ครอบคลุมกับการปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว บุคลากรเหล่านั้นยังต้องทำงานด้วยความเต็มใจ ทুমเทหังแรงกายแรงใจ และรู้สึกผูกพันกับองค์กร เนื่องจากในปัจจุบันแม้ว่าองค์กรจะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นแต่ก็ยังคงมีทรัพยากรบุคคลที่จำกัด ซึ่งหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้ศึกษาในฐานะที่เคยเป็นบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานบุคคล ให้มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

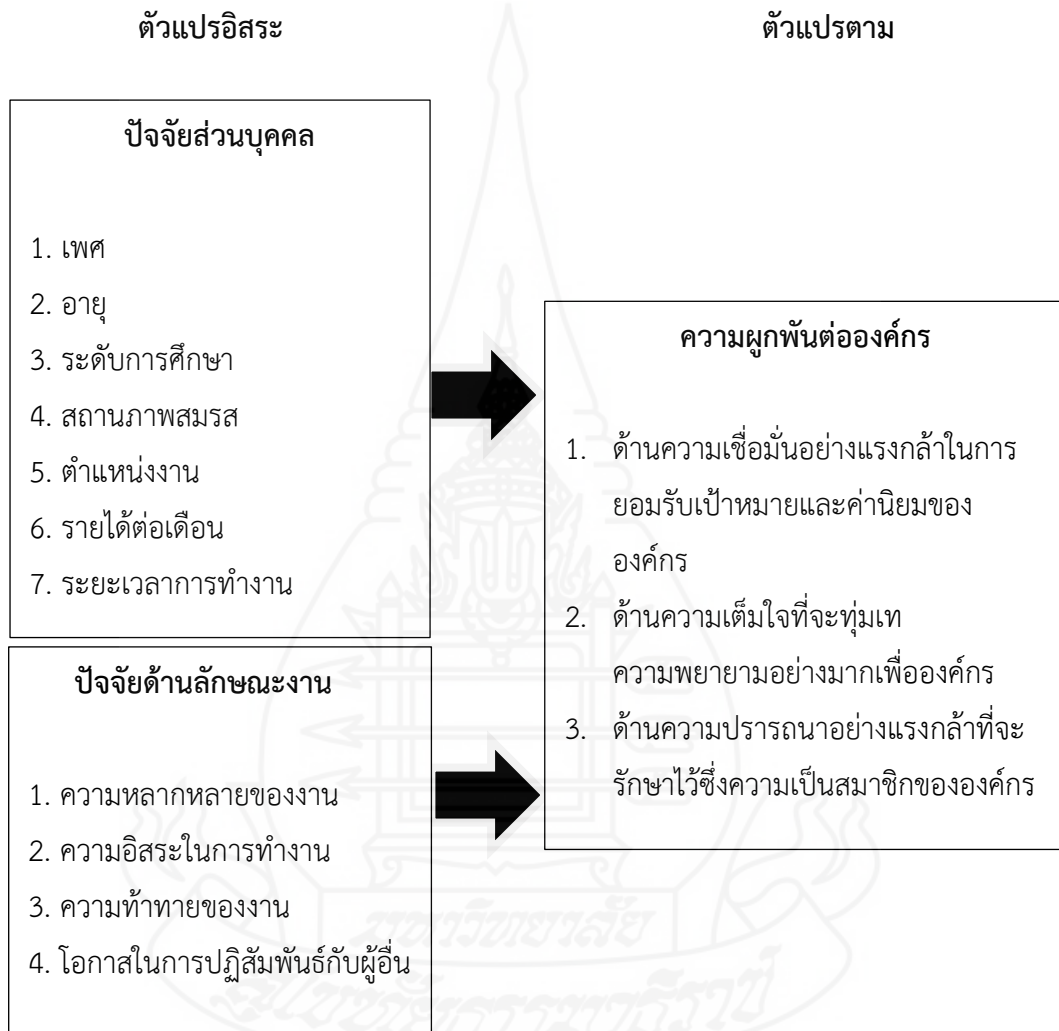
2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมจากแนวคิดของ Steers (1977) และสรุปเป็นกรอบแนวคิด
ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

4.1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

4.2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

4.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers (1977) ความผูกพันต่อองค์กร จะแสดงออกได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

5.2 **ขอบเขตด้านประชากร** คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำนวน 139 คน

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.3.1 **ตัวแปรอิสระ** หมายถึง

1) **ปัจจัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

2) **ปัจจัยด้านลักษณะงาน** ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

5.3.2 **ตัวแปรตาม** หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Steers (1977) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

5.4 **ขอบเขตด้านเวลา** ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนมีนาคม 2564 ถึงเดือนกันยายน 2564

5.5 ขอบเขตด้านพื้นที่ ประกอบด้วย

- 1) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12
- 2) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเพชรบุรี
- 3) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- 4) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดตราขบุรี
- 5) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาญจนบุรี
- 6) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสมุทรสงคราม

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำในเชิงบวกของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ที่มีต่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์การ และมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

6.2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีทัศนคติเชิงบวกกับองค์การ มีความเชื่อว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์การที่ดีที่สุด ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

6.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ

6.2.3 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีความภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดี มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยไม่คิดที่จะย้าย โอน หรือลาออก

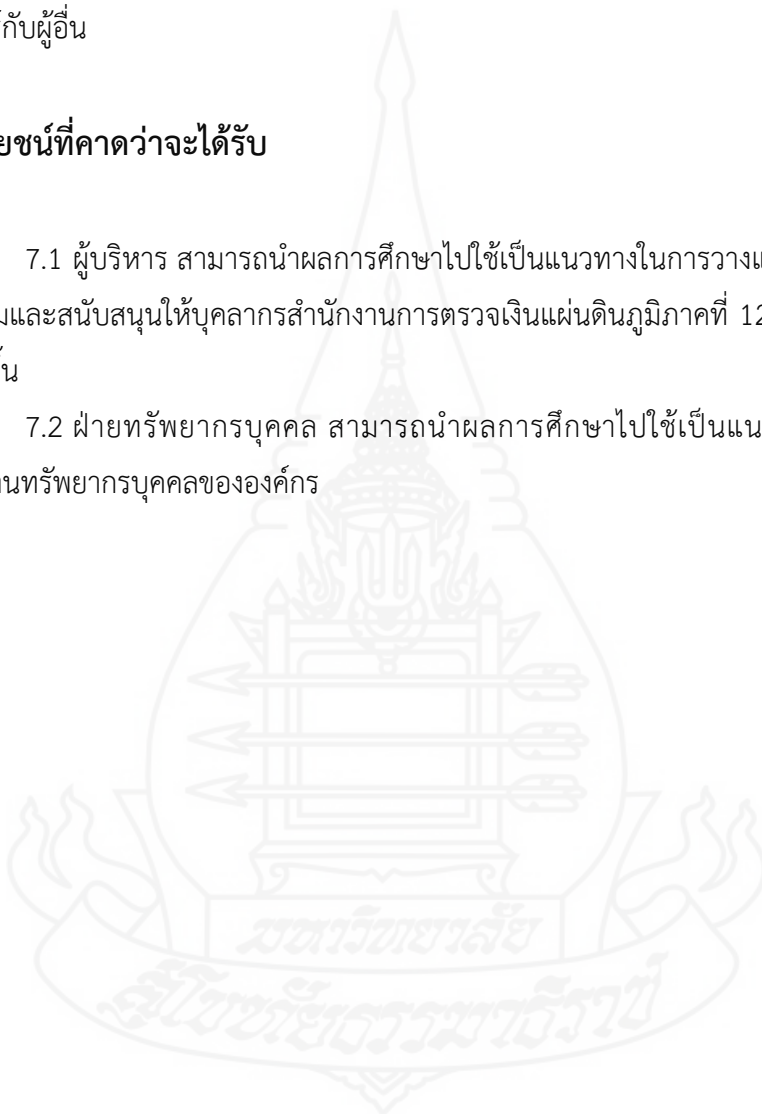
6.2 บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างสมทบ และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเพชรบุรี สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดตราขบุรี สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาญจนบุรี และสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสมุทรสงคราม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

6.3 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ประกอบด้วย สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเพชรบุรี สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดราชบุรี สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาญจนบุรี และสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสมุทรสงคราม ที่ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหาร สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดนโยบาย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 เกิดความผูกพันต่อองค์กรยิ่งขึ้น

7.2 ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. การปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่า “ความ” หมายถึง เรื่อง เช่น เนื้อความ เกิดความ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผูกพัน” หมายถึง มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม “องค์การ” หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการ ที่ประกอบจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ (พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน 2554) จึงกล่าวได้ว่า ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร น่าจะหมายถึง การเกิดความกังวล การรักใคร่ในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตาม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร หากองค์กรใดมีพนักงานที่ความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมสามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

Buchanan (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Steers (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การหมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นตลอดไป นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิผลขององค์การในลักษณะหนึ่ง

Sheldon (1971) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าหมายถึง ทศนคติหรือความเข้าใจที่องค์การยึดเหนี่ยวบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ

Allen and Meyer (1990-1993) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรแต่ละคนแสดงออกต่อองค์การที่ตนเองอยู่ในทางที่ดี มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งและมีความสำคัญต่อองค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและมีความต้องการที่จะทำงานกับองค์การนั้น

Hrebiniak and Alutto (1972) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ว่าหมายถึง การที่สมาชิกเกิดความสัมพันธ์กับองค์กร หรือเกิดการลงทุนทางร่างกายและความคิดให้กับองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง และทำให้ไม่ยากออกจากองค์กรนั้นแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นที่ดีกว่า

Porter L.W. (1974) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกในรูปแบบ ดังนี้

1) มีความเชื่อมั่นอย่างแนบแน่น และมีการยอมรับกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร กล่าวคือ การที่เป้าหมายของบุคคลและองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกในองค์กร มีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร

2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีในการปฏิบัติงาน

3) มีความปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร

Steers and Porter (1983) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความรู้สึกซึ่งกับองค์กร โดยเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันของบุคลากร” หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของบุคลากรในด้านความรู้สึกละและสติปัญญา เพื่อให้งานพันธกิจและวิสัยทัศน์ของส่วนราชการบรรลุผล ส่วนราชการที่มีระดับความผูกพันของบุคลากรสูง แสดงให้เห็นเด่นชัดด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความสำเร็จของส่วนราชการ

บุคลากรในส่วนราชการรู้สึกผูกพัน และมีแรงจูงใจในการทำงานเมื่อได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและสถานที่ทำงาน ประโยชน์ของความผูกพันของบุคลากร คือ ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความปลอดภัยในการทำงาน มีการสื่อสารที่ดี การแลกเปลี่ยนข้อมูล มีความคล่องตัว การให้อำนาจตัดสินใจ ความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะนำมาซึ่งความผูกพัน รวมถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ระบบการยกย่อง ชมเชย และระบบการให้รางวัลที่มีประสิทธิผลโอกาสและการดูแลที่เท่าเทียมกัน และการมีมิตรไมตรีกับครอบครัวของบุคลากร

ปัจจัยของความผูกพันของบุคลากร แม้ว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและการเพิ่มค่าตอบแทนจะมีความสำคัญ แต่สองปัจจัยดังกล่าวยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจว่าบุคลากรมีความผูกพันกับส่วนราชการและสร้างผลงานที่โดดเด่น ตัวอย่างของปัจจัยอื่นที่ควรนำมาพิจารณา เช่น

- 1) การแก้ไขปัญหาและข้อร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) โอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3) บรรยากาศในการทำงานและการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
- 4) สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและมีการป้องกันภัย
- 5) ภาระงานที่เหมาะสมและมีความท้าทาย
- 6) การสื่อสาร ความร่วมมือ และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
- 7) ระดับของการได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ
- 8) ความมั่นคงของงาน
- 9) การตระหนักถึงความต้องการที่แตกต่างกันของกลุ่มบุคลากรที่หลากหลาย
- 10) การสนับสนุนของส่วนราชการในการให้บริการแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย

เกสร สังฆารักษ์ (2556) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาทางพฤติกรรมคือ มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานและมีความปรารถนาที่จะ ปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป ซึ่งจะกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ ความต้องการขององค์กรเสมอ

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น หมายถึง ความรู้สึกของกลุ่มสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ทราบถึงเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร มีความยินดีเสียสละ มุ่งมั่น ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่เป็น แรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้นส่วนหนึ่งย่อมเกิด จากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ยานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบของอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าตอบแทนพิเศษจากการขาย ค่าล่วงเวลา หรือจะเป็นในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่ทำให้สมาชิกได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และรู้สึกไม่อยากไปจากองค์กร และสร้างผลงานดี ๆ เพื่อให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความผูกพันต่อ องค์กร หมายถึง ความรู้สึกและการกระทำในเชิงบวกของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อองค์กร มีความ จงรักภักดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร และมีความภาคภูมิใจที่เป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่เชื่อว่าจะสามารถนำพาองค์กรให้ปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลนั้น นอกจากการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถแล้ว ยังต้องสามารถรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กรต่อไปให้นานที่สุด โดยการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเหล่านี้

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิก ในองค์กรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผล โดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม

2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในองค์กร และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร หรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งจากความพยายามดังกล่าวจะส่งผลให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยขจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากที่บุคลากรในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

6) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Steer and Porter (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก โดยสรุปได้ดังนี้ คือ

1) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวมในขณะที่ความพึงพอใจ สะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถนำมาใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของบุคลากรในองค์กร และเป็นตัวชี้วัดที่ดีในการวัดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Allen and Meyer (1993) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันมาจากภายในส่วนบุคคลเป็นความเชื่อถือ มีความสุขและมีความปลอดภัยรวมถึงการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การและพร้อมที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

2) ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) เป็นความผูกพันและปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ เกิดการรับรู้ของบุคลากรถึงผลประโยชน์ที่องค์การตอบแทนกลับมาให้ ซึ่งแสดงออกมาทางการทำงานให้องค์การอย่างต่อเนื่อง มีความพยายามทุ่มเททำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ตลอดไป

3) ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) เป็นความเต็มใจและสำนึกในหน้าที่หรือข้อตกลง นึกถึงองค์การเป็นหลัก มีความจงรักภักดีอุทิศตนเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์การและจะไม่ลาออกไปทำงานกับองค์การอื่น ๆ

Buchanan (1974) กล่าวว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ มี 3 องค์ประกอบคือ

1) การแสดงตน (Identification) เป็นความภาคภูมิใจและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ

2) ความต้องการมีส่วนร่วม (Involvement) เป็นการทุ่มเทจิตใจ เต็มใจที่จะทำงานตามบทบาทของตนเองเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ

3) ความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นการยึดมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

Steers (1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กลมกลืนกับสมาชิกในองค์กรคนอื่น ซึ่งแสดงออกได้จาก

1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยแสดงออกเป็นทัศนคติและความเชื่อที่มีการยอมรับ คล้อยตาม ยินดีและพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร โดยมองว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองและองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมถึงการภาคภูมิใจที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับองค์กรอื่น และเชื่อว่าองค์กรจะสร้างประโยชน์ให้กับสังคมและมีคุณค่าต่อตนเอง

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร แสดงออกโดยการเสียสละ เต็มใจและพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังความรู้ความสามารถทั้งหมดเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ยินดีที่จะช่วยเหลือและทำประโยชน์ให้กับองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้จะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม

3) ความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรของตน แสดงถึงความรู้สึกรัก ผูกพัน จงรักภักดี มีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ไม่ไปจากองค์กรแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า มีความภาคภูมิใจและพร้อมที่จะสนับสนุนองค์กรในทุกด้านอย่างสม่ำเสมอ โดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย

สโอมสร ศีรพันธุ์บุตร (2553) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง การที่สมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและมีความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยไม่ลาออกหรือโยกย้ายออกจากองค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ประการ คือ 1. มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 2. มีส่วนร่วมในองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรโดยอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 3. แม้ว่าจะมีงานอื่นที่คล้ายคลึงหรือได้รับผลตอบแทนมากกว่าและต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร และความต้องการที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1.4.1 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ริงสรร์ ประเสริฐศรี (2548) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงชั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกัน แบ่งเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการเสื้อผ้า อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงการทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยจากการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อมเป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายนอกด้วย

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของมนุษย์ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่กว้างขึ้น อันเป็นโอกาสที่จะทำให้พนักงานก้าวไปสู่ความสำเร็จ

1.4.2 ทฤษฎีความต้องการสองปัจจัยของเฮอส์สเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

วิเชียร วิทยอดม (2550) ได้กล่าวถึง Frederick Herzberg ว่าได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ปัจจัยสองกลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ไม่เกิดความพอใจหรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยอันเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนั่นเอง โดยได้เริ่มวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจ โดยการทำแบบสอบถามนักบัญชีและวิศวกร จำนวน 200 คน เขาใช้การสัมภาษณ์ โดยการตอบคำถามในสิ่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกชอบและไม่ชอบในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามอธิบายถึงรายละเอียดเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงานแล้วนำมาจัดหมวดหมู่ดังนี้

1) กลุ่มที่มีความไม่พอใจในงาน เกิดจากปัจจัยภายนอกของงานเรียกว่า ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงาน ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้ จำนวน 10 ปัจจัย คือ

(1) นโยบายและการบริหารงานบริษัท คือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขารู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

(2) เทคนิคการควบคุมดูแล คือ พนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

(4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

(5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

(6) เงินเดือน คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้มีความเหมาะสม

(7) ความมั่นคงในงาน คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

(8) ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

(9) สภาพการทำงาน คือ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

(10) สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานของตนมีตำแหน่งหน้าที่ที่ดี

2) เป็นกลุ่มที่มีความพอใจในงาน จะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงาน เรียกว่าปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพ ทำให้พนักงานใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจยิ่งขึ้น มี 5 ปัจจัย คือ

2.1 ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกว่างานที่ตนเองทำงานได้สำเร็จ

2.2 การยอมรับนับถือ คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเมื่อตนเองทำงานสำเร็จจะมีคนยอมรับนับถือ

2.3 ลักษณะของงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ

2.4 ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าตนเองต้องรับผิดชอบตนเอง และงานของตนเอง

2.5 ความก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ บนพื้นฐานการค้นพบของเขา Herzberg ยืนยันว่ากระบวนการจูงใจจะประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่แรกผู้บริหารต้องมั่นใจว่าปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัยจะต้องไม่ขาดแคลน และการบังคับบัญชาและเทคนิคการควบคุมดูแลจะต้องถูกยอมรับด้วยการให้ปัจจัยอนามัย ณ ระดับที่เหมาะสม ขั้นตอนที่สองเป็นการให้โอกาสแก่บุคคลที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จและการยกย่อง ทุกคนจะมีความพอใจและมีแรงจูงใจมากขึ้น Herzberg สรุปว่า ปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจ แต่สามารถสร้างความไม่พอใจในงานได้ ปัจจัยควบคุมทั้ง 2 ปัจจัยถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานก็จะลดต่ำลงไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าเมื่อใดปัจจัยอนามัยลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นจนทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานและเกิดความท้อถอยหมดกำลังใจในการทำงาน อาจเป็นสาเหตุให้พนักงานต้องลาออกจากงานไป

1.4.3 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

McGregor ศาสตราจารย์ด้านการบริหาร ได้ประยุกต์ความคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow มาเป็นรูปแบบการจูงใจในการทำงาน โดย McGregor เชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปมีนิสัยเกียจคร้านได้ พยายามหลีกเลี่ยงงานเพื่อหาทางทำงานน้อยที่สุด มนุษย์ขาดความทะเยอทะยาน ไม่มีความรับผิดชอบ ชอบการเป็นผู้ตามมากกว่าการเป็นผู้นำ มนุษย์เห็นแก่ตัว คิดถึงแต่ตนเอง โดยไม่สนใจความต้องการขององค์กร มีนิสัยต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและไม่ฉลาด โดยเสนอทฤษฎี

เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานออกเป็น 2 แนวทาง คือ พฤติกรรมทางลบหรือตั้งเป็นทฤษฎี X และพฤติกรรมทางบวกหรือทฤษฎี Y อธิบายถึงลักษณะการทำงานของมนุษย์ไว้ 2 แบบ คือ

1) ทฤษฎี X มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงการทำงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ มีสาเหตุจากการไม่ชอบทำงาน ผู้บริหารจึงต้องใช้วิธีการบังคับใช้อำนาจในการควบคุมสั่งการ หรือข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษ เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2) ทฤษฎี Y ปัจจุบันมนุษย์ไม่ได้ทำงานเพียงให้ได้เงินอย่างเดียว แต่ยังมีส่วนประกอบอีกหลายอย่างที่เป็นสิ่งจูงใจในพอใจกับการทำงาน โดย McGregor ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า มนุษย์ไม่ได้หลีกเลี่ยงการทำงานเสมอไป การบังคับ ข่มขู่ไม่ใช่วิธีที่จะช่วยให้งานสำเร็จ การเปิดโอกาสให้มนุษย์ได้แสดงความสามารถรับผิดชอบและควบคุมตนเอง เป็นวิธีที่จะทำให้งานสำเร็จและทำให้มนุษย์รู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วย หากงานได้มีการจัดอย่างเหมาะสม มนุษย์ก็จะยอมรับและยินดีรับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor ชี้ให้เห็นว่า การจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจในการทำงานนั้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการจูงใจแบบทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y นั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น หากผู้บริหารมองผู้ปฏิบัติงานในด้านดี เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การใช้ทฤษฎี Y จะจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้ดีกว่าทฤษฎี X

สรุปทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ทฤษฎีการจูงใจโดยใช้ปัจจัย 2 กลุ่ม คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัยอันเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ของ Frederick Herzberg และทฤษฎีความต้องการของ McGregor โดยเชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปมีนิสัยเกลียดคร้านพยายามหลีกเลี่ยงงานเพื่อให้ได้ทำงานน้อยที่สุด มนุษย์ขาดความทะเยอทะยาน ไม่มีความรับผิดชอบ เป็นผู้ตามมากกว่าเป็นผู้นำ เห็นแก่ตัวคิดถึงตนเองโดยไม่สนใจความต้องการขององค์กร ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและไม่ฉลาด จึงได้แบ่งพฤติกรรมมนุษย์ในการทำงานเป็น 2 แนวทาง คือ พฤติกรรมทางลบหรือทฤษฎี X และพฤติกรรมทางบวกหรือทฤษฎี Y

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร

Steers (1977) กล่าวว่า ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง

2) ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

3) ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

Steers and Porter (1983) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1) ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นความปรารถนาของพนักงานที่จะอยู่กับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานหนักให้แก่องค์กร

2) ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นความผูกพันที่เป็นกระบวนการ เป็นการตัดสินใจที่จะไม่สามารถถอนตัวออกจากองค์กรได้

โดยได้ร่วมกันพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กรทางทัศนคติ พบว่า มีความใกล้เคียงกับที่ Steers ได้กล่าวไว้ แต่จะเพิ่มเติมในส่วนของคุณลักษณะโครงสร้างองค์กร กล่าวคือ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่

1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ การศึกษา และความต้องการก้าวหน้าในการทำงาน

2) ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน โอกาสที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม

3) ลักษณะโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย การกระจายอำนาจ และระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) ประสบการณ์การทำงาน ประกอบด้วย ทักษะคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความไว้วางใจต่อองค์กร องค์กรเห็นความสำคัญของพนักงาน และเข้าใจในความคาดหวังของงาน

Mowday et al (1982) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนปัจจัยที่มีผลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา

2) คุณลักษณะงานที่ทำ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีความท้าทายและมีความชัดเจน มีบทบาทชัดเจนและสอดคล้องกับตนเองมีผลต่อความผูกพัน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีความชัดเจน ไม่ขัดต่อบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน จะมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

3) คุณลักษณะโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ระบบองค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารและการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

4) ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานกับองค์กรสร้างความผูกพันทางจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรมีความน่าเชื่อถือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องการปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ด้านจิตวิทยาบุคคล จะมีความต้องการมีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์มีความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งสติปัญญาและความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2) ธรรมชาติของกลุ่มบุคคล ต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในการทำงาน ความสัมพันธ์และการสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้อยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4) ธรรมชาติของการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

Mark Royal and Tom Agnew (2012) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญในการสนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันและเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรอย่างสุดความสามารถ และแก้ไขในส่วนงานความคับข้องใจของพนักงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ บทบาทที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมแห่งการสนับสนุน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) บทบาทที่เหมาะสม หมายถึง ความเหมาะสมระหว่างการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความรู้ ทักษะและความสามารถของพนักงาน

2) สภาพแวดล้อมแห่งการสนับสนุน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การจัดโครงสร้างของงานที่เอื้อต่อการสร้างผลผลิตของพนักงาน

หากองค์กรสามารถสร้างปัจจัยดังกล่าวให้เกิดขึ้นในองค์กร จะสามารถส่งเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพัน โดยเสนอปัจจัยหลักสำคัญ 6 ปัจจัยที่สนับสนุนให้เกิดบทบาทที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมแห่งการสนับสนุน ดังนี้

1) การผลิตผลงานโดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการให้ผลป้อนกลับกับพนักงาน

2) การมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจในหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบให้มีความเหมาะสมกับขอบเขตงานที่รับผิดชอบ

3) การสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน

4) การฝึกอบรม กล่าวคือ การให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะความรู้ของพนักงาน

5) การให้ความร่วมมือ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานควรให้ความร่วมมือกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

6) ลักษณะงาน กระบวนการปฏิบัติงาน และโครงสร้าง กล่าวคือ ควรมีการกำหนดโครงสร้างการจัดการแบ่งงานต่าง ๆ ที่มีความชัดเจน พนักงานสามารถมั่นใจได้ว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของ ความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องอาศัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน

2) ลักษณะงาน ประกอบด้วย ความชัดเจนของงาน ความท้าทายของงาน ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน งานที่มีความหลากหลาย และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์

3) ลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ขนาดขององค์กร

4) ประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

3. การปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (State Audit Office of the Kingdom of Thailand) หรือ สตง. (SAO) เป็นองค์กรอิสระ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน (คตง.) มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การปฏิบัติงาน และการดำเนินการอื่น ที่เกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน ตรวจสอบการใช้งบประมาณของรัฐบาล โดยมี ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน (Auditor General) เป็นหัวหน้าสำนักงานสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเสนอต่อสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และ คณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ ภายในสองร้อยสิบวันนับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. 2561

3.1 อำนาจหน้าที่

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ตรวจเงินแผ่นดินตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินและหลักเกณฑ์มาตรฐาน เกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดินที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด และตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ

2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานอำนวยการ และงานประสานราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาค รวมทั้งเป็นหน่วยงานธุรการกลางในการติดต่อราชการของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคและสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารพัสดุ การจัดหา การบริการ การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาเกี่ยวกับยานพาหนะ อาคารสถานที่และอุปกรณ์ รวมทั้งการรักษาความปลอดภัยของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคและสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

4) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี งบประมาณ และรายงานการเงินของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคและสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ให้สอดคล้องกับหลักการและนโยบายของการบัญชีภาครัฐ

5) ตรวจสอบเพื่อรวบรวมหลักฐานอันควรเชื่อได้ว่าการใช้จ่ายเงินแผ่นดินมีพฤติการณ์อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ จงใจปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย หรืออาจทำให้การเลือกตั้งมิได้เป็นไปโดยสุจริตหรือเที่ยงธรรม

6) ตรวจสอบเพื่อรวบรวมเอกสารหลักฐานที่น่าเชื่อว่ามีกระทำความผิดด้วยประการใดๆ ที่มีผลให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา หรือกรรมการมีการมีส่วนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมในการใช้งบประมาณรายจ่าย หรือตรวจสอบพบว่าคณะรัฐมนตรีเป็นผู้กระทำการหรืออนุมัติให้กระทำการหรือรู้ว่ามีกระทำความผิดดังกล่าวแล้วแต่มิได้สั่งยับยั้ง หรือพบว่ามีเจ้าหน้าที่ของหน่วยรับตรวจจัดทำโครงการหรืออนุมัติหรือจัดสรรเงินงบประมาณโดยรู้ว่ามีกระทำความผิดดังกล่าว เพื่อเสนอผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินแจ้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจ

7) ตรวจสอบการปฏิบัติของหน่วยรับตรวจว่า มีข้อบกพร่อง เกิดความเสียหาย หรือมีพฤติการณ์อันควรเชื่อได้ว่าเป็นการทุจริตหรือเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ หรือกฎหมายอื่น หรือไม่

8) ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินอื่นของหน่วยรับตรวจหรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยรับตรวจเพื่อแสดงความเห็นว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประหยัด ได้ผลตามเป้าหมาย และมีผลคุ้มค่าหรือไม่

9) จัดทำข้อเสนอแนะให้แก่หน่วยรับตรวจในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการใช้จ่ายเงินของหน่วยรับตรวจ

10) ติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจตามข้อเสนอแนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

11) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการภายในอื่นที่เกี่ยวข้อง

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินมอบหมาย

3.2 เขตพื้นที่ในความรับผิดชอบ ได้แก่

- 1) จังหวัดเพชรบุรี
- 2) จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- 3) จังหวัดราชบุรี
- 4) จังหวัดกาญจนบุรี
- 5) จังหวัดสมุทรสงคราม

3.3 สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ตรวจเงินแผ่นดินตามนโยบายการตรวจเงินแผ่นดินและหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดินที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินกำหนด มาตรฐานการสอบบัญชี และตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ
- 2) ตรวจสอบรายงานการเงินที่หน่วยงานของรัฐส่งให้ตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ
- 3) ดำเนินการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินราชการลับหรือเงินที่มีลักษณะคล้ายเงินราชการลับของหน่วยรับตรวจ
- 4) ตรวจสอบเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับเงินอุดหนุนของหน่วยรับตรวจที่ได้รับเงินอุดหนุน หรือกิจการที่ได้รับเงิน หรือทรัพย์สินลงทุนจากหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- 5) ดำเนินการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนงาน งาน หรือโครงการของหน่วยรับตรวจให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรี
- 6) ดำเนินการตรวจสอบการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และรายได้อื่นของหน่วยรับตรวจให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรี หรือแบบแผนการปฏิบัติราชการ
- 7) ติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยรับตรวจตามข้อเสนอแนะของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
- 8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการภายในอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินหรือผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินมอบหมาย

3.4 อัตรากำลัง

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีอัตรากำลังจำนวน 139 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 107 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน ลูกจ้างสมทบ จำนวน 16 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 11 คน โดยแยกตามสังกัดได้ ดังนี้

1) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12	มีบุคลากรทั้งหมด	35 คน
2) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเพชรบุรี	มีบุคลากรทั้งหมด	20 คน
3) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	มีบุคลากรทั้งหมด	19 คน
4) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดราชบุรี	มีบุคลากรทั้งหมด	25 คน
5) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาญจนบุรี	มีบุคลากรทั้งหมด	23 คน
6) สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสมุทรสงคราม	มีบุคลากรทั้งหมด	17 คน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวิธดา อนันตสิน และสุตาภรณ์ อรุณดี (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนและ ฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนและ ฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายสนับสนุนและ ฝ่ายปฏิบัติการประจำสำนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สินี พุ่มพวง (2560) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง จำนวน 154 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบริษัทแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร

ราตรี ชินหัวดง (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขา ในจังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมและรายด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเต็มใจ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก

นิตยา บ้านโก (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมา คือ ด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนา ชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พระศิวฤทธิ์ ชัยทน (2561) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนคร พิษณุโลก อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลนครพิษณุโลก อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านมีความเต็มใจและความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทอาชีพ ประสบการณ์และรายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครพิษณุโลกไม่แตกต่างกัน

สองชัย นักจะเข้ (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร กรม การทหารช่างค่ายภาณุรังสี จังหวัดราชบุรี พบว่า ข้าราชการทหารกรมการทหารช่างค่ายภาณุรังสี จังหวัดราชบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัย ด้านบุคคล ได้แก่ อายุและชั้นยศ ปัจจัยด้านงานทุกตัวแปร และปัจจัยด้านองค์กรทุกตัวแปร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เนชั่น บลอคแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงาน บริษัท เนชั่น บรอกแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านลักษณะงานงานมีความความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมาก

ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านลักษณะงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ความสำคัญของงานอยู่ในระดับมาก ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมของงานอยู่ในระดับปานกลาง

ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด อายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงินฝาก ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

นฤทธิ ฤทธิคำรพ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญ สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ พบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ได้แก่ ปัจจัยประสพการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลป้อนกลับของงานและปัจจัยประสพการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ปัจจัยประสพการณ์ในงานด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างสมทบ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำนวน 139 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 เมษายน 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำนวน 139 คน ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้หลักการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane ซึ่งกำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อนที่ .05

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการกลุ่มตัวอย่าง กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 05

เมื่อแทนค่าขนาดของประชากรในสูตร จะได้

$$\begin{aligned} n &= \frac{139}{1+139 (0.05)^2} \\ &= \frac{139}{1+139 (0.0025)} \\ &= 103 \end{aligned}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 103 คน ซึ่งผู้ศึกษาใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถาม ไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาจึงได้จัดทำแบบสอบถามสำหรับกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้น รวมเป็นทั้งหมด 110 ตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ใช้สุ่มตัวอย่างไปยั้งแต่ละหน่วยงาน ประชากรเป็นข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 เป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งหมด 139 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random) กลุ่มตัวอย่างที่แจกแบบสอบถามให้แต่ละหน่วยงาน

$$\text{สูตร} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หน่วยงาน	ประชากรทั้งหมด (คน)	การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12	35	$(110 \times 35 / 139)$	28
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเพชรบุรี	20	$(110 \times 20 / 139)$	16
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	19	$(110 \times 19 / 139)$	15
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดราชบุรี	25	$(110 \times 25 / 139)$	20
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดกาญจนบุรี	23	$(110 \times 23 / 139)$	18
สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดสมุทรสงคราม	17	$(110 \times 17 / 139)$	13
รวม	139		110

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดของ Steers 1977 ซึ่งได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 มีลักษณะคำถามให้เลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) เป็นคำถามปลายปิด โดยกำหนดระดับคะแนนประเมินเป็น 5 คะแนน มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) เป็นคำถามปลายปิด โดยกำหนดระดับคะแนนประเมินเป็น 5 คะแนน มีความหมายดังนี้

5 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

4 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

3 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง

2 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

1 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Steers (1977) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และข้อมูลของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

2) สร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยใช้จำกัดความหรือนิยาม ปฏิบัติการตามตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างคำถามต่าง ๆ ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบ แนะนำเพื่อการแก้ไข และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม ถูกต้อง รวมทั้งพิจารณาสำนวนภาษาที่ใช้ในข้อความว่าสอดคล้องหรือไม่ เพื่อให้เครื่องมือมีความตรงในเนื้อหา (Content validity)

4) การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) เมื่อสร้างแบบสอบถามพร้อมนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไข และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพ และความเที่ยงตรงของเนื้อหา และให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ
- 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ
- 1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของ
- IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์
- Σ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
- N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากนั้นนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาทำการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรง โดยประยุกต์ใช้วิธีการของ IOC (Index Of Consistency) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์

โดยค่า IOC ในแต่ละข้อ ไม่ต่ำกว่า .50 ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ มาหาค่า IOC ระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์ โดยเลือกข้อความที่มีค่า IOC ระหว่าง .60 – 1.00 มาใช้เป็นคำถามในแบบสอบถาม

ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นก่อนนำเครื่องมือไปตรวจสอบคุณภาพ โดยนำไปทดลองใช้กับประชากรที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 ราย ซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับกลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมเท่ากับ 0.967 จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

(1) ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 14 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.929

(2) ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร จำนวน 14 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.942

(3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร จำนวน 10 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.917

(4) ด้านความหลากหลายของงาน จำนวน 3 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.811

(5) ด้านความอิสระในการทำงาน จำนวน 10 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.749

(6) ด้านความท้าทายของงาน จำนวน 10 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.803

(7) ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 10 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.736

5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้ง จากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ทำหนังสือถึงผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์ ทาง Google Form โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 จำนวน 110 คน

3.2 เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินให้เก็บข้อมูลแบบสอบถาม ผู้ศึกษาส่งไฟล์ลิงค์แบบสอบถามให้กับบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 ทาง Line กลุ่ม

3.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนครบ 110 ตัวอย่างแล้วตรวจสอบข้อมูลให้ครบถ้วน เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยดำเนินการดังนี้

ผู้ศึกษาได้จัดแบ่งระดับการให้คะแนนแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยเทียบตามเกณฑ์ โดยคำนวณจากค่าอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{พิสัย} &= \text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด} \\ &= 5 - 1 \\ &= 4 \\ \text{ดังนั้น อันตรภาคชั้น} &= \frac{4}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

4.4 การเปรียบเทียบปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential) คือการทดสอบค่าที่ (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การพิจารณาว่าตัวแปร 2 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และสัมพันธ์กันในระดับใด พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

ค่าระดับความสำคัญ	ระดับความสำคัญ
0.81 – 1.00	สูงมาก
0.61 – 0.80	ค่อนข้างสูง
0.41 – 0.60	ปานกลาง
0.21 – 0.40	ค่อนข้างต่ำ
0.01 – 0.20	ต่ำมาก

4.6 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาตามระเบียบวิธีวิจัยในประเด็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

การศึกษานี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม จำนวน 110 ตัวอย่าง โดยมีปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่จะนำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน โดยสามารถสรุปลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (110 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	32	29.09
หญิง	78	70.91
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	1	0.91
25 – 35 ปี	41	37.27
36 – 45 ปี	26	23.64
46 – 60 ปี	42	38.18
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	11.82
ปริญญาตรี	58	52.73
สูงกว่าปริญญาตรี	39	35.45
4. สถานภาพสมรส		
โสด	46	41.82
สมรส	56	50.91
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	8	7.27
5. ตำแหน่งงาน		
ลูกจ้าง / พนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน	25	22.73
ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน / ปฏิบัติการ	22	20.00
ข้าราชการระดับชำนาญงาน / ชำนาญการ	35	31.82
ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	22	20.00
ข้าราชการระดับเชี่ยวชาญ / อำนวยการสูงขึ้น	6	5.45

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (110 คน)	ร้อยละ (100.00)
6. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	23	20.91
20,000 – 40,000 บาท	47	42.73
40,001 – 60,000	23	20.91
60,001 บาท ขึ้นไป	17	15.45
7. ระยะเวลาการทำงาน		
น้อยกว่า 6 ปี	23	20.91
6 – 15 ปี	48	43.64
16 – 25 ปี	12	10.91
26 ปีขึ้นไป	27	24.55

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 70.91 มีอายุระหว่าง 46 – 60 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.18 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 52.73 มีสถานภาพสมรส จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 50.91 เป็นข้าราชการระดับชำนาญงาน / ชำนาญการ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 มีรายได้ต่อเดือน 20,000 – 40,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 42.73 มีระยะเวลาการทำงาน 6 – 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.64

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ในภาพรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
1. ด้านความหลากหลายของงาน	3.88	0.532	มาก
2. ด้านความอิสระในการทำงาน	3.52	0.722	มาก
3. ด้านความท้าทายของงาน	3.77	0.664	มาก
4. ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.15	0.512	มาก
รวม	3.83	0.608	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด คือ ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความอิสระในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88, 3.77 และ 3.52) ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกเป็นรายด้านรายละเอียดปรากฏผลดังตารางที่ 4.3 – 4.6

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน

ด้านความหลากหลายของงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบชัดเจน	3.73	0.716	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.731	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน	4.13	0.665	มาก
รวม	3.88	0.704	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความหลากหลายของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่ำสุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบชัดเจน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความ
อิสระในการทำงาน

ด้านความอิสระในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
1. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณและดุลพินิจของตนเอง ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.67	0.779	มาก
2. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของสำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดินให้ความเป็นอิสระแก่การปฏิบัติงานของท่าน	3.55	0.863	มาก
3. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.34	0.921	ปานกลาง
รวม	3.52	0.854	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความอิสระในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด คือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณและดุลพินิจของตนเองในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ (ค่าเฉลี่ย 3.67) รองลงมา คือ กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเป็นอิสระแก่การปฏิบัติงานของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความ
 ทำหายของงาน

ด้านความทำหายของงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ทำหาย และใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.88	0.832	มาก
2. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนา สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้เป็นองค์กรตรวจสอบ ชั้นนำในระดับประเทศและระดับสากล	3.57	0.883	มาก
3. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ได้รับความสำคัญ จากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3.85	0.715	มาก
รวม	3.77	0.810	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความทำหายของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ทำหายและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ได้รับความสำคัญจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่ำสุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้เป็นองค์กรตรวจสอบชั้นนำในระดับประเทศและระดับสากล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความ
โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านความโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
1. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้อง ประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก	4.04	0.765	มาก
2. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.597	มากที่สุด
3. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้าง ความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.619	มาก
รวม	4.15	0.660	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด คือ ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่ำสุด คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ในภาพรวม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.91	0.632	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	4.21	0.464	มากที่สุด
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.98	0.694	มาก
รวม	4.03	0.597	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21, 3.98 และ 3.91) ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกเป็นรายด้าน รายละเอียดปรากฏผลดังตารางที่ 4.8 – 4.10

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
1. ท่านเชื่อมั่นในนโยบายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินว่าจะส่งผลให้สำนักงานเป็นองค์กรตรวจสอบชั้นนำในระดับประเทศและระดับสากล	3.85	0.880	มาก
2. ท่านเชื่อมั่นในวิธีการบริหารงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ว่ามีวิธีการบริหารถูกต้องเหมาะสม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล	3.86	0.933	มาก
3. เป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่กำหนดไว้	3.91	0.657	มาก
4. ท่านพร้อมร่วมฝ่าฟันและปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	4.17	0.689	มาก
5. ท่านเชื่อว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถทำให้หน่วยรับตรวจ รักษาวินัยการเงินการคลัง และป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันของหน่วยงานได้	3.77	0.915	มาก
6. ท่านเชื่อว่าถ้าบุคลากรทุกคนร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จะส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีความเจริญก้าวหน้าไปด้วยกัน	3.96	0.888	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
7. ท่านเชื่อว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีการ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละลักษณะงาน เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด	3.95	0.822	มาก
8. ท่านสามารถชี้แจงหรืออธิบายภาพลักษณ์ของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่บุคคลภายนอก กล่าวถึงในทางเสื่อมเสียหรือเสียหาย	3.87	0.791	มาก
9. ท่านศรัทธาและยอมรับที่จะปฏิบัติตามค่านิยม ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3.98	0.778	มาก
10. ท่านยินดีและมีส่วนร่วมที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในเรื่องของการตรวจสอบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.18	0.638	มาก
11. ท่านเชื่อมั่นว่าบุคลากรของสำนักงานการตรวจ เงินแผ่นดิน เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการตรวจ เงินแผ่นดิน และเป็นผู้ตรวจสอบมีอาชีพ รวมทั้งยึดมั่น ในคุณธรรมจริยธรรมและระเบียบแบบแผนของ ทางราชการในการปฏิบัติงาน	3.92	0.814	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
12. ท่านต้องการสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติมิตร สมัครเข้าทำงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เนื่องจากเชื่อมั่นว่ามีความก้าวหน้าและมีความมั่นคง	3.74	1.002	มาก
13. ท่านเชื่อมั่นว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานและเป้าหมาย ขององค์กร	3.54	0.935	มาก
14. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างผลงาน และชื่อเสียงให้กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	4.02	0.790	มาก
รวม	3.91	0.824	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด คือ ท่านยินดีและมีส่วนร่วมที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในเรื่องของการตรวจสอบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมา คือ ท่านพร้อมร่วมฝ่าฟันและปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่ำสุด คือ ท่านเชื่อมั่นว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมีหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานและเป้าหมายขององค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
1. ท่านพร้อมทุ่มเทและเต็มใจที่จะทำงานหนัก เพื่อสร้างผลงานและชื่อเสียงให้กับสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน	4.27	0.648	มากที่สุด
2. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และ เต็มกำลังความสามารถให้การปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน	4.32	0.557	มากที่สุด
3. ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจ ในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่หน่วยรับตรวจ และประชาชนทั่วไป	4.19	0.684	มาก
4. ท่านเต็มใจและพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และพร้อมก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงไปด้วยกัน	4.18	0.641	มาก
5. ท่านเต็มใจช่วยปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจาก งานประจำที่รับผิดชอบ	4.22	0.696	มากที่สุด

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
6. ท่านปฏิบัติตนอย่างระมัดระวัง ตามข้อกำหนด ทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อรักษาภาพลักษณ์ ชื่อเสียงและการยอมรับของหน่วยรับตรวจและ สาธารณชน	4.36	0.660	มากที่สุด
7. ท่านเต็มใจและพร้อมเรียนรู้วิธีการทำงานผ่าน เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ตรวจเงินแผ่นดิน และการบริหารจัดการภายใน องค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย	4.33	0.560	มากที่สุด
8. ท่านมีจิตอาสา และเต็มใจช่วยปฏิบัติงานของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่บ่อยครั้ง และ พร้อมที่จะเป็นตัวแทนในการประสานงานและ บูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น	4.08	0.744	มาก
9. ท่านเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลา เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จหรือนำกลับไปทำที่บ้านอยู่ บ่อยครั้ง/เป็นประจำ	3.84	0.953	มาก
10. ท่านเต็มใจและเอาใจใส่ในการพัฒนาและปรับปรุง ระบบการปฏิบัติงานให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่เสมอ	4.15	0.621	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
11. ท่านยึดถือความถูกต้อง โปร่งใสในการปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน	4.42	0.696	มากที่สุด
12. ท่านเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความสำเร็จของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	4.09	0.698	มาก
13. ท่านยินดีและเต็มใจเข้ารับการฝึกอบรมที่ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจัดขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะ เทคนิค และความรู้ใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน	4.28	0.744	มากที่สุด
14. ท่านพยายามพัฒนาตนเองทุกด้าน เพื่อเพิ่ม ศักยภาพของตนเองให้ทัดเทียมหรือเหนือกว่าองค์กร ตรวจสอบอื่น ๆ	4.21	0.665	มากที่สุด
รวม	4.21	0.683	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด คือ ท่านยึดถือความถูกต้อง โปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.42) รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติตนอย่างระมัดระวัง ตามข้อกำหนดทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่น ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อรักษาภาพลักษณ์ สร้างชื่อเสียงและการยอมรับของหน่วย รับผิดชอบและสาธารณชน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่ำสุด คือ ท่านเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลา เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จหรือนำกลับไปทำที่บ้านอยู่ บ่อยครั้ง/เป็นประจำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
1. ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ได้ทำงานที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมากกว่าที่จะทำงานที่หน่วยงานอื่น	4.19	0.760	มาก
2. ท่านภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	4.20	0.776	มาก
3. ท่านกล่าวชื่นชมผลงานและการสร้างประโยชน์ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ผู้อื่นฟังอย่างภาคภูมิใจ	4.00	0.79	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าคุณคณาทุกคนในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นเสมือนกับญาติพี่น้องและคนในครอบครัวของท่าน	3.75	0.997	มาก
5. ท่านมีความรู้สึกที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	3.85	0.985	มาก
6. ท่านพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	4.17	0.752	มาก
7. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน	4.03	0.851	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับ ความสำคัญ
8. ท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสาธารณชน สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3.95	0.817	มาก
9. ท่านภูมิใจและมีความสุขในการทำงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยท่านมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงาน และปรารถนาที่จะทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	4.05	0.794	มาก
10. ผลงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3.57	0.795	มาก
รวม	3.98	0.832	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุดคือ ท่านภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมา คือ ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ได้ทำงานที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมากกว่าที่จะทำงานที่หน่วยงานอื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่ำสุด คือ ผลงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ในภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) เหมือนกัน จึงสรุปว่ายอมรับสมมติฐาน

4.2 สมมติฐานที่ 2 บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แสดงผลได้ตามตารางที่ 4.11-4.17

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12	เพศ	t	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ชาย หญิง	1.091	0.277
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	ชาย หญิง	0.871	0.386
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ชาย หญิง	1.762	0.081
รวม	ชาย หญิง	1.241	0.248

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามเพศโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.573	3	0.524	1.323	0.271
	ภายในกลุ่ม	42	106	0.396		
	รวม	43.573	109			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.182	3	0.061	0.276	0.843
	ภายในกลุ่ม	23.26	106	0.219		
	รวม	23.442	109			
3. ด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.68	3	0.227	0.463	0.709
	ภายในกลุ่ม	51.894	106	0.49		
	รวม	52.573	109			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.982	3	0.661		
	ภายในกลุ่ม	82.558	106	0.778		
	รวม	84.539	109			

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ อายุไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.543	2	0.271	0.675	0.511
	ภายในกลุ่ม	43.030	107	0.402		
	รวม	43.573	109			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.277	2	0.138	0.640	0.530
	ภายในกลุ่ม	23.165	107	0.216		
	รวม	23.442	109			
3. ด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.452	2	1.226	2.618	0.078
	ภายในกลุ่ม	50.121	107	0.468		
	รวม	52.573	109			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.637	2	0.818		
	ภายในกลุ่ม	82.902	107	0.774		
	รวม	84.539	109			

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05
กล่าวคือ ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน
แผ่นดินภูมิภาคที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.858	2	0.429	1.074	0.345
	ภายในกลุ่ม	42.715	107	0.399		
	รวม	43.573	109			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.195	2	0.097	0.449	0.640
	ภายในกลุ่ม	23.247	107	0.217		
	รวม	23.442	109			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.918	2	0.959	2.026	0.137
	ภายในกลุ่ม	50.655	107	0.473		
	รวม	52.573	109			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.692	2	0.846		
	ภายในกลุ่ม	82.847	107	0.774		
	รวม	84.539	109			

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ สถานภาพสมรส ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.751	4	0.188	0.460	0.765
	ภายในกลุ่ม	42.822	105	0.408		
	รวม	43.573	109			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.977	4	0.244	1.142	0.341
	ภายในกลุ่ม	22.465	105	0.214		
	รวม	23.442	109			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.246	4	0.311	0.637	0.637
	ภายในกลุ่ม	51.327	105	0.489		
	รวม	52.573	109			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.143	4	0.536		
	ภายในกลุ่ม	82.396	105	0.785		
	รวม	84.539	109			

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ตำแหน่งงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.151	3	0.050	0.123	0.946
	ภายในกลุ่ม	43.422	106	0.410		
	รวม	43.573	109			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.568	3	0.189	0.877	0.455
	ภายในกลุ่ม	22.874	106	0.216		
	รวม	23.442	109			
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.505	3	0.168	0.343	0.794
	ภายในกลุ่ม	52.068	106	0.491		
	รวม	52.573	109			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.887	3	0.295		
	ภายในกลุ่ม	83.652	106	0.790		
	รวม	84.539	109			

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษและเงินประจำตำแหน่ง) ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.860	3	0.287	0.711	0.548
	ภายในกลุ่ม	42.713	106	0.403		
	รวม	43.573	109			
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.517	3	0.172	0.797	0.498
	ภายในกลุ่ม	22.924	106	0.216		
	รวม	23.442	109			
3. ด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความ เป็นสมาชิกขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.540	3	0.847	1.794	0.153
	ภายในกลุ่ม	50.033	106	0.472		
	รวม	52.573	109			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.224	3	0.741		
	ภายในกลุ่ม	82.315	106	0.776		
	รวม	84.539	109			

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ
0.05 กล่าวคือ ระยะเวลาการทำงานโดยรวม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ในการวิเคราะห์รายละเอียดดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กร		ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation	1	.701**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	110	110
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.701 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูงนอกจากนี้เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกเป็นรายด้าน รายละเอียดปรากฏผลดังตารางที่ 4.19 – 4.22

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน กับความผูกพันต่อองค์กร		ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลาย ของงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation	1	525**
ด้านความหลากหลาย	Sig. (2-tailed)		.000
ของงาน	N	110	110
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation	525**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.525 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร		ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระใน การทำงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation	1	.608**
ด้านความอิสระ ในการทำงาน	Sig. (2-tailed)		.000
	N	110	110
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.608 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทายของงาน กับความผูกพันต่อองค์กร		ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความท้าทาย ของงาน	ความผูกพัน ต่อองค์กร
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation	1	.523**
ด้านความอิสระ ในการทำงาน	Sig. (2-tailed)		.000
	N	110	110
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความอิสระในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.523 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กับความผูกพันต่อองค์กร		ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ความผูกพัน ต่อองค์กร
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Pearson Correlation	1	.610**
ด้านโอกาสในการ	Sig. (2-tailed)		.000
ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	N	110	110
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	110	110

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.610 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12	จำนวน (110 คน)	ร้อยละ
1 การปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร	4	26.67
2 การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่	4	26.67
3 การเคารพซึ่งกันและกัน	5	33.33
4 การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และการนำเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร	2	13.33
รวม	15	100.00

จากตารางที่ 4.23 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ได้
มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน
ภูมิภาคที่ 12 ในประเด็นเรื่องการเคารพซึ่งกันและกัน สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ
การปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร และการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่
การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร คิดเป็น
ร้อยละ 33.33, 33.33 และ 13.33 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ภูมิภาคที่ 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน รวมถึงปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งมีประชากรในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำนวน 139 คน โดยหลังจากที่ได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านแบบสอบถาม จำนวน 110 ชุด และนำมาประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลในทางสถิติแล้ว สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด คือ ท่านยินดีและมีส่วนร่วมที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในเรื่องของการตรวจสอบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รองลงมา คือ ท่านพร้อมร่วมฝ่าฟันและปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่ำสุด คือ ท่านเชื่อมั่นว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานและเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด คือ ท่านยึดถือความถูกต้อง โปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน รองลงมา คือ ท่านปฏิบัติตนอย่างระมัดระวัง ตามข้อกำหนดทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อรักษาภาพลักษณ์ สร้างชื่อเสียงและการยอมรับของหน่วยรับตรวจและสาธารณชน และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่ำสุด คือ ท่านเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลา เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จหรือนำกลับไปทำที่บ้านอยู่บ่อยครั้ง/เป็นประจำ

ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญสูงสุด คือ ท่านภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน รองลงมา คือ ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ได้ทำงานที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มากกว่าที่จะทำงานที่หน่วยงานอื่น และผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่ำสุด คือ ผลงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

1.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังนี้

เพศ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามเพศ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อายุ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามอายุ ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สถานภาพสมรส ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามสถานภาพสมรส ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตำแหน่งงาน ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามตำแหน่งงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือน ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.701 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง นอกจากนี้เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกเป็นรายด้าน รายละเอียดดังนี้

ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.525 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.608 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

ด้านความอิสระในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.523 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.610 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง

1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 สรุปได้ 4 ประเด็น คือ เรื่องการเคารพซึ่งกันและกันสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาคือ การปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร และการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่ การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 33.33, 33.33 และ 13.33 ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ผู้ศึกษาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

2.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา บ้านโก ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพณิชยน์นาวิ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นอันดับแรก

2.2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณภรณ์ เต็งพาณิชย์กุล ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ที่นัยความสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุช โภชนะสมบัติ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ ในด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐาน กล่าวคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานในแต่ละด้านมีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกกว่าตนเองคือส่วนหนึ่งขององค์กร และจะทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราตรี ชินหัตถง ศึกษาเรื่องการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

จากผลการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และเพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางการยกระดับความผูกพัน ดังนี้

3.1.1 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ควรมีการจัดกิจกรรมที่เน้นการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เช่น การแข่งขันกีฬา กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีและเกิดความรักความสามัคคีในองค์กร เพื่อละลายพฤติกรรม และปรับลดช่องว่างระหว่างวัย มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นบุคลากรในแต่ละระดับ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บุคลากรมีช่วงเวลาที่มีความสุขในการทำงานในแต่ละวันเพิ่มขึ้น การมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ใช่แค่เพื่อนร่วมงาน แต่สามารถพูดคุยและให้คำปรึกษาได้เมื่อเจอปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวซึ่งจะช่วงแบ่งเบาความเครียดจากการทำงาน เป็นการเสริมพลังกายและเป็นกำลังใจในการทำงาน และเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำความรู้จักกันมากขึ้น ช่วยเหลือเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานแก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนจะต้องสร้างสิ่งที่ทำให้บุคลากรได้ภาคภูมิใจในเกียรติภูมิขององค์กร

3.1.2 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ควรมีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ควรมีการจัดโครงการให้ความรู้ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ในการสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานของหน่วยรับตรวจในเชิงลึก และกฎ ระเบียบ คู่มือ แนวทางการปฏิบัติ ควรชัดเจน และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

3.1.3 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ควรสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ทันสมัย และการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร การใช้ Smart Office โดยการลดใช้ กระดาษ เพื่ออำนวยความสะดวกกับบุคลากร และปรับปรุงภาพลักษณ์ขององค์กรให้ดูทันสมัย ทันโลก

3.1.4 สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ควรส่งเสริมในด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการให้กับบุคลากร และเพิ่มเงินประจำตำแหน่งให้กับตำแหน่งที่ต้องมีใบประกอบวิชาชีพ และเป็นตำแหน่งที่มีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เช่น นักบัญชี วิศวกร นักวิชาการพัสดุ เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ควรเพิ่มการศึกษาเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์ ควบคู่ไปกับการเก็บแบบสอบถามเพื่อให้ทราบความต้องการของบุคลากรและเข้าใจ ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมากยิ่งขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารนำข้อมูลไปประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืนให้กับบุคลากรต่อไป

3.2.2 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เช่น แรงจูงใจ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมขององค์กร

3.2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- ธนรัฐ นาทอง. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5* (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- นฤทธิ ฤทธิคำรพ. (2560). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญ สำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ. วารสารธุรกิจปริทัศน์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 9(1), 51-67.*
- นิตยา บ้านโก. (2558). *ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์พณิชยนาวิกรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม* (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ: Organizational Behavior*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พระศิวฤทธิ์ ชัยทน. (2561). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองพิษณุโลก อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดพิษณุโลก* (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, กรุงเทพมหานคร.
- พิญาภรณ์ เต็งพาณิชย์กุล. (2558). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค* (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2555). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- ราตรี ชินหัวดง. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัดนครราชสีมา* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

- ลลิตา จันทรงาม (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารรัฐกิจและกิจการ สาธารณะมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) (การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเนชั่น, ปทุมธานี.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2547). พฤติกรรมองค์การ. นนทบุรี: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). องค์การและการจัดการ .นนทบุรี: ธนรัช.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์. วารสารโรคและภัยสุขภาพสำนักงานป้องกัน ควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์, 12(1), 37-49.
- สองชัย นักรจะเข้. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหาร กรมการทหารช่าง ค่ายภานุรังสี จังหวัดราชบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา, 3(2), 142-151.
- สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2558). เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย.
- สิริญา แดงโกมุท. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินภาค 12 (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, กรุงเทพมหานคร.
- Allen and Mayer. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63, 1-8.
- Buchanan, Bruce II. (1974). "Building organizational commitment the socialization of managers in work organizations." *Administrative Science Quarterly*, 12(1974), 533-546.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. K. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(567), 555-557.
- Mark Royal and Tom Agnew. (2012). The Enemy of Engagement Put an End to Workplace Frustration and Get the Most from Your Employees. AMACOM, 2011.

Steers, R. M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment."
Administrative Science Quarterly, 22(1), 46-75.

Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior* (3rded.).
New York: McGraw – Hill.

Yamane, T. (1973). *Statistics and Introductory Analysis* (2nded.). Tokyo:
Akoyama Gakuin Universities.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นางสาวกल्पพฤกษ์ ทับสี
 วุฒิการศึกษา บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
 ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเพชรบุรี
 สถานที่ทำงาน สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเพชรบุรี

2. นางสาวฐิติมา เมืองเกษม
 วุฒิการศึกษา เศรษฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 ตำแหน่งปัจจุบัน นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (จังหวัดเพชรบุรี)

3. นางสาวกิงกาญจน์ แก้วล่ามสัก
 วุฒิการศึกษา บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช
 ศิลปศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
 นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่
 ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการตรวจเงินแผ่นดินชำนาญการพิเศษ
 สถานที่ทำงาน สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 (จังหวัดเพชรบุรี)



ภาคผนวก ข

การประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความคำถามสำหรับการศึกษา	ระดับความสอดคล้อง			ค่า IOC
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
ด้านความหลากหลายของงาน					
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นระบบชัดเจน	3	-	-	1.00
2	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอย่างสม่ำเสมอ	3	-	-	1.00
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้าน	3	-	-	1.00
ด้านความอิสระในการทำงาน					
1	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณและดุลพินิจของตนเองในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3	-	-	1.00
2	กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ความเป็นอิสระแก่การปฏิบัติงานของท่าน	2	1	-	0.67
3	ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3	-	-	1.00
ด้านความท้าทายของงาน					
1	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3	-	-	1.00
2	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้เป็นองค์กรตรวจสอบชั้นนำในระดับประเทศและระดับสากล	3	-	-	1.00
3	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ได้รับ ความสำคัญจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3	-	-	1.00

ข้อ	ข้อความสำหรับการศึกษา	ระดับความสอดคล้อง			ค่า IOC
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
1	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงาน กับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก	3	-	-	1.00
2	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	3	-	-	1.00
3	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	3	-	-	1.00
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1	ท่านเชื่อมั่นในนโยบายของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดินว่าจะส่งผลให้สำนักงานเป็นองค์กรตรวจสอบชั้นนำในระดับประเทศและระดับสากล	3	-	-	1.00
2	ท่านเชื่อมั่นในวิธีการบริหารงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ว่ามีวิธีการบริหารถูกต้องเหมาะสม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล	3	-	-	1.00
3	เป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่กำหนดไว้	3	-	-	1.00
4	ท่านพร้อมร่วมฝ่าฟันและปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3	-	-	1.00
5	ท่านเชื่อว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถทำให้หน่วยรับตรวจ รักษาวินัยการเงินการคลัง และป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันของหน่วยงานได้	3	-	-	1.00

ข้อ	ข้อความสำหรับการศึกษา	ระดับความสอดคล้อง			ค่า IOC
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
6	ท่านเชื่อว่าถ้าบุคลากรทุกคนร่วมมือกัน ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จะส่งผลให้ บุคลากรทุกคนมีความเจริญก้าวหน้าไปด้วยกัน	3	-	-	1.00
7	ท่านเชื่อว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ในแต่ละลักษณะงานเป็นไปตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานที่กำหนด	3	-	-	1.00
8	ท่านสามารถชี้แจงหรืออธิบายภาพลักษณ์ ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ บุคคลภายนอกกล่าวถึงในทางเสื่อมเสีย หรือเสียหาย	3	-	-	1.00
9	ท่านศรัทธาและยอมรับที่จะปฏิบัติตาม ค่านิยมของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3	-	-	1.00
10	ท่านยินดีและมีส่วนร่วมที่จะสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ ในเรื่องของการตรวจสอบเพื่อใช้ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล	3	-	-	1.00
11	ท่านเชื่อมั่นว่าบุคลากรของสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการตรวจเงินแผ่นดิน และ เป็นผู้ตรวจสอบมืออาชีพ รวมทั้งยึดมั่นใน คุณธรรมจริยธรรมและระเบียบแบบแผน ของทางราชการในการปฏิบัติงาน	3	-	-	1.00
12	ท่านต้องการสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติมิตร สนิทครเข้าทำงานในสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน เนื่องจากเชื่อมั่นว่า มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคง	3	-	-	1.00

ข้อ	ข้อความสำหรับการศึกษา	ระดับความสอดคล้อง			ค่า IOC
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
13	ท่านเชื่อมั่นว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานและเป้าหมายขององค์กร	3	-	-	1.00
14	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างผลงานและชื่อเสียงให้กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3	-	-	1.00
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร					
1	ท่านพร้อมทุ่มเทและเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างผลงานและชื่อเสียงให้กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3	-	-	1.00
2	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถให้กับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3	-	-	1.00
3	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่หน่วยรับตรวจและประชาชนทั่วไป	3	-	-	1.00
4	ท่านเต็มใจและพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ภายในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน และพร้อมก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงไปด้วยกัน	3	-	-	1.00

ข้อ	ข้อความคำถามสำหรับการศึกษา	ระดับความสอดคล้อง			ค่า IOC
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
5	ท่านเต็มใจช่วยปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ	3	-	-	1.00
6	ท่านปฏิบัติตามอย่างระมัดระวัง ตามข้อกำหนดทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่และบุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อรักษาภาพลักษณ์ สร้างชื่อเสียง และการยอมรับของหน่วยรับตรวจและสาธารณชน	3	-	-	1.00
7	ท่านเต็มใจและพร้อมเรียนรู้วิธีการทำงานผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจเงินแผ่นดิน และการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย	3	-	-	1.00
8	ท่านมีจิตอาสา และเต็มใจช่วยปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอยู่บ่อยครั้ง และพร้อมที่จะเป็นตัวแทนในการประสานงานและบูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น	3	-	-	1.00
9	ท่านเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อทำงานให้แล้วเสร็จหรือนำกลับไปทำที่บ้านอยู่บ่อยครั้ง/เป็นประจำ	3	-	-	1.00
10	ท่านเต็มใจและเอาใจใส่ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ	3	-	-	1.00
11	ท่านยึดถือความถูกต้อง โปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน	3	-	-	1.00
12	ท่านเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัว เพื่อความสำเร็จของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3	-	-	1.00

ข้อ	ข้อความคำถามสำหรับการศึกษา	ระดับความสอดคล้อง			ค่า IOC
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
13	ท่านยินดีและเต็มใจเข้ารับการฝึกอบรมที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินจัดขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะ เทคนิค และความรู้ใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3	-	-	1.00
14	ท่านพยายามพัฒนาตนเองทุกด้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ทัดเทียมหรือเหนือกว่าองค์กรตรวจสอบอื่น ๆ	3	-	-	1.00
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร					
1	ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ได้ทำงานที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินมากกว่าที่จะทำงานที่หน่วยงานอื่น	3	-	-	1.00
2	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3	-	-	1.00
3	ท่านกล่าวชื่นชมผลงานและการสร้างประโยชน์ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้ผู้อื่นฟังอย่างภาคภูมิใจ	3	-	-	1.00
4	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะทุกคนในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นเหมือนกับญาติพี่น้อง และคนในครอบครัวของท่าน	3	-	-	1.00
5	ท่านมีความรู้สึกที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	3	-	-	1.00
6	ท่านพร้อมที่จะมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3	-	-	1.00
7	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน				

ชื่อ	ข้อความคำถามสำหรับการศึกษา	ระดับความสอดคล้อง			ค่า IOC
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
8	ท่านเห็นว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อสาธารณชน สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3	-	-	1.00
9	ท่านภูมิใจและมีความสุขในการทำงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน โดยท่านมีความมั่นคง และเจริญก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งหน้าที่การงาน และปรารถนาที่จะทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	3	-	-	1.00
10	ผลงานของท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3	-	-	1.00





ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำโดยนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากท่านถือเป็นความลับ และในการแสดงผลการศึกษา จะแสดงเป็นภาพรวมและค่าเฉลี่ยเท่านั้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อทุกตอนโดยสมบูรณ์ และใช้ประโยชน์ในการศึกษาได้

3. แบบสอบถามฉบับนี้ มีทั้งหมด 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12 ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปรียานุช ปวนภาศ
นักศึกษาระดับปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าคำตอบที่ท่านเลือก

1. เพศ

[] ชาย [] หญิง

2. อายุ

[] ต่ำกว่า 25 ปี [] 25 – 35 ปี
[] 36 – 45 ปี [] 46 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี [] ปริญญาตรี
[] สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพสมรส

[] โสด [] สมรส
[] หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

5. ตำแหน่งงาน

[] ลูกจ้าง / พนักงานสมทบตรวจเงินแผ่นดิน
[] ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน / ปฏิบัติการ
[] ข้าราชการระดับชำนาญงาน / ชำนาญการ
[] ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ
[] ข้าราชการระดับเชี่ยวชาญ / อำนวยการสูงขึ้น

6. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทนพิเศษและเงินประจำตำแหน่ง)

[] ต่ำกว่า 20,000 บาท [] 20,000 – 40,000 บาท
[] 40,001 – 60,000 [] 60,001 บาท ขึ้นไป

7. ระยะเวลาการทำงาน

[] น้อยกว่า 6 ปี [] 6 – 15 ปี
[] 16 – 25 ปี [] 26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
หลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว ซึ่งใช้เกณฑ์
การพิจารณาซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความหลากหลายของงาน						
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน ที่เป็นระบบชัดเจน					
2	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินอย่างสม่ำเสมอ					
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถและ ความชำนาญหลายด้าน					
ด้านความอิสระในการทำงาน						
4	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณและดุลพินิจของตนเองในการตัดสินใจและ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
5	กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ความเป็นอิสระแก่การปฏิบัติงานของท่าน					
6	ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความท้าทายของงาน						
7	งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
8	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้เป็นองค์กรตรวจสอบชั้นนำในระดับประเทศและระดับสากล					
9	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ได้รับคำสำคัญจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน					
ด้านโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
10	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอก					
11	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
12	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ทำให้ท่านได้สร้างความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินภูมิภาคที่ 12

คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว ซึ่งใช้เกณฑ์การพิจารณาซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1	ท่านเชื่อมั่นในนโยบายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินว่าจะส่งผลให้สำนักงานเป็นองค์กรตรวจสอบชั้นนำในระดับประเทศและระดับสากล					
2	ท่านเชื่อมั่นในวิธีการบริหารงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ว่ามีวิธีการบริหารถูกต้องเหมาะสม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามหลักธรรมาภิบาล					
3	เป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่กำหนดไว้					
4	ท่านพร้อมร่วมฝ่าฟันและปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน					
5	ท่านเชื่อว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินสามารถทำให้หน่วยรับตรวจรักษาวินัยการเงินการคลัง และป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันของหน่วยงานได้					
6	ท่านเชื่อว่าถ้าบุคลากรทุกคนร่วมใจกันปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จะส่งผลให้บุคลากรทุกคนมีความเจริญก้าวหน้าไปด้วยกัน					
7	ท่านเชื่อว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละลักษณะงานเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนด					
8	ท่านสามารถชี้แจงหรืออธิบายภาพลักษณ์ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่บุคคลภายนอกกล่าวถึงในทางเสื่อมเสียหรือเสียหาย					
9	ท่านศรัทธาและยอมรับที่จะปฏิบัติตามค่านิยมของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน					
10	ท่านยินดีและมีส่วนร่วมที่จะสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในเรื่องของการตรวจสอบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
11	ท่านเชื่อมั่นว่าบุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการตรวจเงินแผ่นดิน และเป็นผู้ตรวจสอบมืออาชีพ รวมทั้งยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและระเบียบแบบแผนของทางราชการในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ท่านต้องการสนับสนุนให้บุตรหลาน ญาติมิตร สมัครเข้าทำงานในสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน เนื่องจากเชื่อมั่นว่ามีความก้าวหน้าและมีความมั่นคง					
13	ท่านเชื่อมั่นว่าสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มีหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานและเป้าหมายขององค์กร					
14	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างผลงานและชื่อเสียง ให้กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน					
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร						
15	ท่านพร้อมทุ่มเทและเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างผลงานและชื่อเสียงให้กับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน					
16	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถให้กับ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากจากผู้บังคับบัญชา และสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน					
17	ท่านใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มใจในการให้คำปรึกษาและ คำแนะนำแก่หน่วยรับตรวจและประชาชนทั่วไป					
18	ท่านเต็มใจและพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ภายในสำนักงาน การตรวจเงินแผ่นดิน และพร้อมก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงไปด้วยกัน					
19	ท่านเต็มใจช่วยปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานประจำที่รับผิดชอบ					
20	ท่านปฏิบัติตนอย่างระมัดระวัง ตามข้อกำหนดทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่และ บุคลากรอื่นของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อรักษาภาพลักษณ์ สร้างชื่อเสียงและการยอมรับของหน่วยรับตรวจและสาธารณชน					
21	ท่านเต็มใจและพร้อมเรียนรู้วิธีการทำงานผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการตรวจเงินแผ่นดิน และการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย					
22	ท่านมีจิตอาสา และเต็มใจช่วยปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน อยู่บ่อยครั้ง และพร้อมที่จะเป็นตัวแทนในการประสานงานและบูรณาการ การทำงานร่วมกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น					

ข้อ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23	ท่านเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานนอกเวลา เพื่อทำงานให้แล้วเสร็จ หรือนำกลับไปทำที่บ้านอยู่บ่อยครั้ง/เป็นประจำ					
24	ท่านเต็มใจและเอาใจใส่ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน ให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ					
25	ท่านยึดถือความถูกต้อง โปร่งใสในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอก สำนักงาน					
26	ท่านเสียสละความสุขและประโยชน์ส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน					
27	ท่านยินดีและเต็มใจเข้ารับการฝึกอบรมที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จัดขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะ เทคนิค และความรู้ใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน					
28	ท่านพยายามพัฒนาตนเองทุกด้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองให้ทัดเทียม หรือเหนือกว่าองค์กรตรวจสอบอื่น ๆ					
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร						
29	ท่านมีความยินดีอย่างยิ่งที่ได้ทำงานที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน มากกว่าที่จะทำงานที่หน่วยงานอื่น					
30	ท่านภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน					
31	ท่านกล่าวชื่นชมผลงานและการสร้างประโยชน์ของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้ผู้อื่นฟังอย่างภาคภูมิใจ					
32	ท่านรู้สึกว่าคุณคลากรทุกคนในสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นเหมือนกับญาติพี่น้อง และคนใน ครอบครัวของท่าน					
33	ท่านมีความรู้สึกที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเปรียบเสมือน บ้านหลังที่สองของท่าน					

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวปริญานุช ปวนภาค
วัน เดือน ปีเกิด	14 มีนาคม 2532
สถานที่เกิด	อำเภอสี จังหวัดลำพูน
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ลำปาง ภาควิชา (เชียงใหม่) พ.ศ. 2555
สถานที่ทำงาน	เทศบาลตำบลท่าทุ่งหลวง อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

