

ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง
สำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น)

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATION COMMITMENT OF THE OFFICERS
AND THE EMPLOYEES OF THE REGIONAL OFFICE NO.7
OF THE AUDITOR GENERAL (KHON KAEN)

ชวนชม พ่วงตระกูล¹
ภิเชก ชัยนิรันดร์²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการและลูกจ้างของสำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติคำนวณ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way-Anova) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการและลูกจ้าง สำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะงานและด้านประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ได้แก่ การกำหนดนโยบายการบริหารองค์กรที่ชัดเจน และการจัดบุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ความมีอิสระในการปฏิบัติงานและงานที่ท้าทาย การประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใสและยุติธรรม การมีโอกาเข้ารับฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คำสำคัญ: ความผูกพันองค์กร ความสัมพันธ์

Abstract

This research was aimed to study organizational commitment of personal and the factors affecting the organization commitment of the officers and the employees of the Regional Office No.7 of the Office of the Auditor General (Khon Kaen). The data was collected by using questionnaires with the total of 112 officers and employees of the Regional Office No.7 of the Office of the Auditor General (Khon Kaen). The research instrument was analyzed by readymade computer program, mean, standard deviation and used One-way ANOVA and Pearson correlation coefficient. The results of this study showed that different personnel characteristics affected to the different level of organization commitment. Organization characteristic, job descriptions and experience factors were related to the organization commitment. The study also found that management clarification, organizing people to perform matching knowledge and ability, freedom to work and challenging task, fair and transparent performance Appraisal continuous training program, good relationship towards colleagues, and the dependency organization were related to the low level of the organization commitment.

Keywords: organizational commitment, relationship

¹ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต / วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ / มหาวิทยาลัยขอนแก่น 198/78 หมู่ 13 ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40000 โทรศัพท์ 088-0639606 E-mail: chunchom.poungtakul@gmail.com

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย

บทนำ

องค์กรเป็นหน่วยงานหนึ่งทางสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลายคนรวมตัวกันดำเนินกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารองค์กรต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินกิจกรรม ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ และการจัดการ แต่ปัจจัยที่สำคัญและมีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กร คือ “คนหรือทรัพยากรบุคคล” การดำเนินงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีสภาพประโยชน์ร่วมกันระหว่างบุคลากรและองค์กรด้วยความจริงใจต่อกัน ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทเพื่อตอบแทนองค์กร แต่ในทางกลับกันหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจหรือไม่พึงพอใจต่อองค์กรแล้ว บุคลากรนั้นก็อาจจะไม่รู้สึกผูกพันและไม่จงรักภักดีต่อองค์กร ดังที่ อนุสรณ์ ทองสำราญ (2541 อ้างถึงใน ญัฐวรรณ์ พิทักษ์ศิลป์, 2554) กล่าวไว้ว่า “ความผูกพันเป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากพฤติกรรมของคนในองค์กรผลการปฏิบัติงาน การลางาน การขาดงาน การเข้า-ออก การขอโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น หากความผูกพันที่ดีเกิดขึ้นในองค์กรแล้ว สมาชิกในองค์กรจะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ ที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้” [1]

สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบเงินของแผ่นดิน ซึ่งต้องใช้ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นหลักในการดำเนินงาน ซึ่งองค์กรได้เห็นความสำคัญของบุคลากร จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ในปี พ.ศ. 2555 มีการปรับโครงสร้างองค์กรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งผลกระทบต่อการปรับตัวของข้าราชการและลูกจ้างในองค์กรที่จำเป็นต้องโยกย้ายสถานที่ทำงานและที่อยู่อาศัยไปประจำในจังหวัดอื่น ๆ ทำให้บุคลากรส่วนหนึ่งตัดสินใจลาออกจากองค์กร ส่งผลให้องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ด้านการตรวจสอบ รวมทั้งต้องเสียเวลาและเงินงบประมาณเป็นจำนวนมากในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรใหม่ขึ้นมาทดแทน ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานและประสิทธิภาพของงานในองค์กรด้วย

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) โดยจะศึกษาระดับความผูกพันองค์กร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร โดยคาดว่าผลการศึกษาจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น)
2. เพื่อทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น)

วิธีดำเนินงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) จำนวน 112 คน ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 89 คน และลูกจ้าง จำนวน 23 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 ถึง 10 มิถุนายน ๒๕๕๓แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป มีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice Questionnaire) ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และลักษณะประสบการณ์ทำงาน ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน โดยส่วนที่ ๒ และส่วนที่ ๓ มีลักษณะคำถามเป็นการให้ระดับความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งการแปลความหมายของระดับความคิดเห็น พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 คะแนน หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความระดับความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) โดยแสดงผลการศึกษาในรูปแบบตาราง ค่าสถิติที่ใช้ในการแสดงผลการศึกษา คือ ค่าร้อยละ(Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การศึกษาความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) เพื่อทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันองค์กร ใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

3. การศึกษาปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะงาน และลักษณะประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) โดยใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) โดยมีการแปลผลความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะประสบการณ์ทำงาน กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ดังตารางที่ 1

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) มีดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการและลูกจ้างต่อปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน

ด้านลักษณะองค์กร พบว่าในภาพรวมข้าราชการและลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38, 2.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ องค์กรมีระบบและระเบียบแบบแผนในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.58$) และระดับน้อยที่สุด คือ องค์กรมีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ($\bar{X} = 3.13$) ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ องค์กรมีระบบและระเบียบแบบแผนในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.13$) และระดับน้อยที่สุด คือ องค์กรจัดบุคลากรปฏิบัติงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ (\bar{X}

= 2.48)

ด้านลักษณะงาน พบว่าในภาพรวมข้าราชการ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.46, 2.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ งานที่ปฏิบัติมีขอบเขตความรับผิดชอบชัดเจน ($\bar{X} = 3.56$) และระดับน้อยที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ บุคลากรมีอิสระที่จะกำหนดแผนการปฏิบัติงานเอง การประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใสและยุติธรรม และงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.40$) ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใสและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.61$) และระดับน้อยที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ บุคลากรมีอิสระที่จะกำหนดแผนการปฏิบัติงานเอง และงานที่ปฏิบัติท้าทายความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 2.17$)

ด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน พบว่าในภาพรวมข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.31, 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.90$) และระดับน้อยที่สุด คือ การได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.66$) ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ องค์กรสามารถฟังพาได้ ($\bar{X} = 3.39$) และระดับน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ท่านได้รับการฝึกอบรมจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 2.09$)

1.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

ด้านความรู้สึกรู้สึก พบว่าในภาพรวมข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.59, 3.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ รู้สึกภาคภูมิใจที่อยู่ในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.89$) และน้อยที่สุด คือ มีความเชื่อมั่นยอมรับนโยบายการบริหารงานองค์กร ($\bar{X} = 3.31$) ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ มีความเชื่อมั่นยอมรับนโยบายการบริหารงานองค์กร และรู้สึกภาคภูมิใจที่อยู่ในองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 3.30$)

ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่าในภาพรวมข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54, 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ขาด ลา มาสาย โดยไม่มีเหตุจำเป็น ($\bar{X} = 3.67$) และน้อยที่สุด คือ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 3.35$) ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ การให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ($\bar{X} = 3.26$) และระดับน้อยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และการมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ขาด ลา มาสาย โดยไม่มีเหตุจำเป็น ($\bar{X} = 3.09$)

ด้านบรรทัดฐาน พบว่าในภาพรวมข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมาก ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.69, 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ หากมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับองค์กร ก็จะรีบชี้แจงให้ข้อมูลที่ถูกต้องทันที ($\bar{X} = 3.81$) และน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกสำนึกและตระหนักอยู่เสมอที่จะตั้งใจทำงานเพื่อตอบแทนองค์กร ($\bar{X} = 3.47$) ส่วนลูกจ้างมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดและมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ หากมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับองค์กร ท่านจะรีบชี้แจงให้ข้อมูลที่ถูกต้องทันที และท่านรู้สึกสำนึกและตระหนักอยู่เสมอที่จะตั้งใจทำงานเพื่อตอบแทนองค์กร ($\bar{X} = 3.13$) และระดับน้อย คือ ท่านไม่คิดจะลาออกหรือย้ายไปทำงานที่หน่วยงานอื่น แม้จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่สูงกว่า ($\bar{X} = 3.04$)

1.3 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างสำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่าข้าราชการและลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่าข้าราชการ และลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน และลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงาน พบว่าข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน พบว่าข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น)

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ดังนั้นด้านความรู้สึก พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกในระดับน้อย ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับน้อยด้านบรรทัดฐาน พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับน้อย ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีระดับความผูกพันเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่ กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน ดังนั้นด้านความรู้สึก พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกในระดับน้อย ด้านความรู้สึกในระดับปานกลาง งานที่ปฏิบัติมีขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความสามารถการประเมินผลการปฏิบัติงานไปรุ่งใสและยุติธรรมและงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับปานกลางด้านบรรทัดฐาน พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับน้อย ในระดับน้อย ซึ่งทั้ง 3 ด้านมีระดับความผูกพันเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

2.3 ปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ดังนั้นด้านความรู้สึก พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกในระดับน้อย ด้านการคงอยู่กับองค์กร พบว่าในภาพรวม

ปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรในระดับน้อย ด้านบรรทัดฐาน พบว่าในภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐานในระดับน้อยซึ่งทั้ง 3 ด้านมีระดับความผูกพันเป็นไปในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

สรุป

1. จากผลการศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) มีดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ด้านลักษณะงาน และด้านประสบการณ์ทำงาน ของข้าราชการของข้าราชการมีระดับความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สันติ ภิรมย์ไพฑูริย์ (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น และระดับความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการที่มีเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านอายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้างด้านเพศและรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านอายุ การศึกษา และระยะเวลาทำงานแตกต่างกันจะมีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อุสา เมืองโต (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ทีไอที จำกัด(มหาชน)

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) สรุปดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร ได้แก่ การกำหนดนโยบายการบริหารงานองค์กรที่ชัดเจน การจัดบุคลากรในปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถมีความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน ในระดับน้อย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ การมีอิสระที่จะกำหนดแผนการปฏิบัติงานเอง งานที่ปฏิบัติมีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายและมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกและด้านบรรทัดฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และด้านการคงอยู่กับองค์กร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางปัจจัย ด้านลักษณะประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการกำหนดนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน โดยให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อกำหนดแนวทางการบริหารงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่
2. ควรจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ โดยมอบหมายงานตามความเหมาะสมและเสมอภาคกัน ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ควรมีการกำหนดขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและติดตามผลการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเท่าเทียมกัน และควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรให้เกิดความรักความสามัคคียิ่งขึ้น โดยจัดกิจกรรมสันทนาการต่าง ๆ ร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณคำแนะนำ ความรู้ ประสบการณ์และการเสียสละเวลาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภิเชก ชัยนิรันดร์ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค ๗ (จังหวัดขอนแก่น) ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ขอขอบคุณเพื่อนทุกคนที่เป็นกำลังใจและให้คำปรึกษาที่ดี และท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณบิดามารดาที่สนับสนุนและให้กำลังใจอย่างยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

- [1] ณัฐวรรณ พิทักษ์ศิลป์. (2554). ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลลาดขวาง อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครอง มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [2] สันติ กรณย์ไพบุลย์. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารงาน สาธาณสุข บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- [3] อูสา เมืองโต. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน ในสำนักงานใหญ่). ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การตลาด) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ตารางที่ 1 การแปลผลระดับความสัมพันธ์

ค่าสหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
> 0.81 ถึง 1.0	มาก
> 0.51 ถึง 0.80	ปานกลาง
> 0.21 ถึง 0.50	น้อย

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01