

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร
สำนักงานคลังจังหวัด**

**Factors Affecting Organizational Commitment of
Provincial Treasury Office Personnel**

วรรณ บุญศิริพัฒน์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด และ 3) ศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในภาคใต้ 14 จังหวัด จำนวน 245 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร (T-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-Test) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในภาคใต้ โดยบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป และอัตราเงินเดือนต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร ขณะที่เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร 2) ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมี 3 ด้าน เรียงจากมากที่สุด คือด้านผลย้อนกลับของงาน รองลงมาคือด้านความสำคัญของงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน สำหรับด้านความหลากหลายของทักษะและด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร 3) ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรในภาพรวม พบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก โดยด้านที่มีความผูกพันสูงมากคือ ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สำหรับด้านที่มีความผูกพันสูงคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ลักษณะงาน, สำนักงานคลังจังหวัด

ABSTRACT

This research aims to 1) compare organizational commitments of personnel. Provincial treasury offices categorized by the factors of merit 2) Study the factors that affect the bonds in Organizations of Provincial Finance Bureau personnel and 3) study the level of engagement in the organization of Provincial treasury office personnel the sample group included personnel of the provincial finance offices in 14 southern provinces, 245 people. Use questionnaires to collect data. Statistics used in the analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation, mean between variables (T-Test), variance analysis (F-Test) and multiple linear regression analysis (Multiple Linear Regression).

The results of the research found that 1) factors personal information of provincial finance office personnel in the southern region by personnel aged 51 years and over Have marital status a period of service of 20 years or more and a monthly salary of more than 30,000 baht affect the organizational commitment of personnel, while gender and educational level and job positions It does not affect organizational commitment. 2) The overall level of opinions regarding work characteristics factors is at the level of strongly agree. The factors that affect organizational commitment are the 3 aspects, in order from the greatest, are the feedback aspect of the work. Next is the importance of the work. And freedom in working as for the diversity of skills and the uniqueness of work, it does not affect organizational commitment. 3) The level of opinion on personnel engagement with the organization as a whole. It was found that personnel have a very high level of commitment to the organization. The aspect that has a very high bond is the aspect of being willing to put forth full effort is followed by the aspect of confidence and acceptance of the organization's goals and values. For the side with high engagement is a strong desire to maintain membership in the organization.

Keywords : Corporate ties, Job description, Provincial Treasury Office

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมบัญชีกลางจะมีหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง และสังกัดส่วนภูมิภาค สำหรับหน่วยงานที่สังกัดส่วนภูมิภาค คือ สำนักงานคลังจังหวัด 76 จังหวัด แบ่งเป็น 9 เขต สำนักงานคลังจังหวัดในภาคใต้ ประกอบด้วย 14 จังหวัด อยู่ในการดูแลของสำนักงานคลังเขต 8 และ 9 ลักษณะงานในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปของสำนักงานคลังจังหวัด โดยเฉพาะงานนโยบายภาครัฐ อาทิเช่น โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ โครงการเราชนะ โครงการคนละครึ่ง รวมถึงร้านธงฟ้าประชารัฐ ซึ่งบางโครงการต้องมีการลงพื้นที่ไปตรวจสอบและสร้างความเข้าใจกับประชาชน ทำให้บางจังหวัดต้องลงเกาะหรือพื้นที่เสี่ยง 3 จังหวัดภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส) บางจังหวัดอัตรากำลังขาดไม่เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้าง ทำให้บุคลากรมีปริมาณงานมาก ซึ่งสำนักงานคลังจังหวัดแต่ละแห่งจะมีจำนวนของบุคลากร 20 คน ขึ้นอยู่กับขนาดของจังหวัด หากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะทำให้มีความสุขในการทำงานเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ลดการขาดงาน ลาออก มาสาย เลี่ยงงาน เกีย่งงาน และไม่รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559) แต่หากไม่มีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้องค์กรได้รับผลกระทบไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การลาออกหรือโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นในที่สุด โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ (รมิตา ประวัติ, 2564) องค์กรก็จะประสบปัญหาในการทำงาน คือตำแหน่งงานว่าง และกว่ากรมบัญชีกลางจะโยกย้ายหรือบรรจุบุคลากรมาใหม่ ใช้ระยะเวลามากพอสมควร ทำให้บุคลากรที่คงอยู่ต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นระหว่างรอบุคลากรมาทำงานใหม่ รวมถึงด้านงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่เกิดขึ้น

ความผูกพันเป็นเรื่องของความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กรเป็นตัวที่จะทำให้บุคลากรมีความพยายามในการจะทุ่มเทในการทำงานในหน้าที่ของตน ซึ่งจะนึกถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร สามารถยอมรับเป้าหมายหรือนโยบายต่างๆ ที่องค์กรกำหนด ทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์การเข้า-ออกจากงานของบุคลากรได้ และหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักจะปรารถนาอยู่กับองค์กรต่อไปจนเกษียณอายุราชการ ทำให้การขาดงานของบุคลากรลดลงและจะทำให้การทำงานได้ดีกว่าคนที่ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร (วรรณิภา ดาอำ, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยมองว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร คือ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่องาน เพราะงานคือหนทางที่เขาสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ สามารถทำนายการเข้าออกของบุคลากรได้ สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนา จัดทำแผนงานระยะยาวได้ มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการวิจัยในหัวข้อปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร

สำนักงานคลังจังหวัด ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อให้ผู้บริหารได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล ด้านองค์กร และด้านการวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน และปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับของงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ด้านความผูกพันในองค์กร คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดทั้งหมด จำนวน 1,373 คน ตามจำนวนบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานจริง (ข้อมูล ณ กรกฎาคม 2566)

กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ จำนวน 245 คน โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

พื้นที่ในการเก็บข้อมูล คือ สำนักงานคลังจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ สำนักงานคลังจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคลังจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานคลังจังหวัดกระบี่ สำนักงานคลังจังหวัดชุมพร สำนักงานคลังจังหวัดพังงา สำนักงานคลังจังหวัดภูเก็ต สำนักงานคลังจังหวัดระนอง สำนักงานคลังจังหวัดสงขลา สำนักงานคลังจังหวัดตรัง สำนักงานคลังจังหวัด

พัทลุง สำนักงานคลังจังหวัดนราธิวาส สำนักงานคลังจังหวัดปัตตานี สำนักงานคลังจังหวัดยะลา
และสำนักงานคลังจังหวัดสตูล

เริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ.2566 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Porter and Lawler (1987, อ้างถึงใน ทวิษ อุศมา, 2560) กล่าวว่า ความผูกพันในองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรว่าจะเลือกอยู่ทำงานกับองค์กรหรือไม่ ซึ่งเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ยอมรับในองค์กร ดังนี้

1. บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ มีความรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายของตนเองและองค์กรมีความสอดคล้องกัน ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก อีกทั้งการร่วมกิจกรรมและทำงานเป็นหนทางที่ทำให้องค์กรได้รับประโยชน์อยู่ในระดับสูง

2. บุคคลนั้นมีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานให้องค์กรที่ตนทำงานอยู่บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะเมื่อบุคคลมีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย แม้จะไม่ได้ได้รับความตอบแทนก็ตาม ก็เต็มใจที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. บุคคลนั้นมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยากอยู่กับองค์กร ไม่อยากไปจากองค์กร แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลตอบแทนที่มากกว่าและมีความภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Hackman and Oldham (1976, pp.251-252, อ้างถึงใน ทวิษ อุศมา, 2560) ได้เสนอแบบจำลองลักษณะงานที่อธิบายถึงงานที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงาน โดยแบบจำลองลักษณะงาน ประกอบไปด้วยลักษณะงาน 5 มิติ คือ

1. ความหลากหลายของทักษะ (skill Variety) คือ ลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถหลาย ๆ ด้านเพื่อให้บรรลุผลของงาน

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) คือ การกำหนดขั้นตอนของกระบวนการการทำงานตั้งแต่ต้นจนถึงขั้นสุดท้าย เพื่อให้พนักงานทำงานจนเสร็จสมบูรณ์ โดยพนักงานจะเริ่มทำงานตั้งแต่ต้นจนจบ สามารถมองเห็นว่าผลงานที่ตนทำนั้นประสบความสำเร็จได้

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) คือ ผลของงานนั้นมีผลกระทบหลายๆ อย่างไม่ว่าจะต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล งาน องค์การและสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ ซึ่งความสำคัญของงานนั้นขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของแต่ละบุคคล ถึงแม้ว่าจะเป็นงานอย่างเดียวกัน แต่ต่างกันที่เวลาเกิดขึ้น

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) คือ เปิดโอกาสให้พนักงานมีความอิสระในการคิดวิเคราะห์และควบคุมสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของตนที่รับผิดชอบอยู่ ให้โอกาสในการใช้ วิจารณญาณในการตัดสินใจในงาน กำหนดมาตรฐานในการทำงาน และทดลองนำสิ่งใหม่ ๆ ไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

5. ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) คือ ผลสืบเนื่องจากการปฏิบัติงานที่พนักงานรับรู้โดยตรง เพื่อให้พนักงานได้รู้ว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพียงใด ซึ่งจะเป็น ประโยชน์แก่พนักงานในการพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะได้รับการสนับสนุนความรู้เกี่ยวกับ การทำงานให้มีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มรกต เจียประเสริฐ (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี พบว่า พนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อ องค์กรสูงสุด คือด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ ปัจจัย ด้านสังคมภายในองค์กรและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพัน พบว่า ปัจจัยด้านงาน ด้านสังคม ภายในองค์กร ด้านค่าตอบแทน ด้านสุขภาพกายและใจ และด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรมี ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทวีช อุศมา (2560) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอลำลูกเกด จังหวัดสตูล พบว่า ภาพรวมของระดับความเป็นจริงของลักษณะงานอยู่ใน ระดับมากที่สุด ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะของงานสูงสุด คือด้านผลย้อนกลับของงาน ภาพรวม ด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กรเป็นสิ่งที่ผูกพันต่อองค์กรสูงสุด ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านผลย้อนกลับของงานมี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

วฐุ สวานนท์ (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการ ทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร รัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่ามีคะแนนลักษณะ งานอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความสำคัญของงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ยกเว้นด้านความมีอิสระในงานเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง คะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

รมิตา ประวัติ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา บุคลากรในโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ด้านปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research Method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดทั้งหมด จำนวน 1,373 คน ตามจำนวนบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานจริง (ข้อมูล ณ กรกฎาคม 2566) และภาคใต้ จำนวน 245 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด 14 จังหวัดภาคใต้ ดังนี้ สำนักงานคลังจังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานคลังจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานคลังจังหวัดกระบี่ สำนักงานคลังจังหวัดชุมพร สำนักงานคลังจังหวัดพังงา สำนักงานคลังจังหวัดภูเก็ต สำนักงานคลังจังหวัดระนอง สำนักงานคลังจังหวัดสงขลา สำนักงานคลังจังหวัดตรัง สำนักงานคลังจังหวัดพัทลุง สำนักงานคลังจังหวัดนราธิวาส สำนักงานคลังจังหวัดปัตตานี สำนักงานคลังจังหวัดยะลา และสำนักงานคลังจังหวัดสตูล โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน โดยมีลักษณะแบบสอบถามที่ให้ตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จากแนวความคิดของ Hackman and Oldham (1976, pp. 251-252) ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของ

งาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับของงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร จากแนวความคิดของ Porter and Lawler (1987) คือ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 12 ข้อ

ซึ่งคำถามของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 เป็นมาตรวัดและให้คะแนน 5 ระดับ โดยคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก คะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย และคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การกำหนดระดับความผูกพันในองค์กร และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของความผูกพันในองค์กรและระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด โดยแบ่งช่วงในแต่ละระดับด้วยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ธนรัฐ นาทอง, 2556) คือ (คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด) / จำนวนระดับ ได้ความกว้างที่ 0.80 ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 5 ระดับ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ สร้างแบบสอบถามนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. นางเพ็ญลดา สายสวัสดิ์ คลังจังหวัดชุมพร สำนักงานคลังจังหวัดชุมพร
2. นางสาวสุรรัตน์ โลณะपालวงศ์ เจ้าพนักงานตรวจสอบทรัพย์สินชำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
3. นางพัทธนันท์ กำเหนิดฤทธิ์ นักวิชาการคลังชำนาญการ สำนักงานคลังจังหวัดพัทลุง

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) จะต้องได้ค่าดัชนีมากกว่า 0.7 ขึ้นไป จึงจะนำไปใช้ในการวิจัย (ทวิช อุศมา, 2560) โดยแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.925 แยกเป็นความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน เท่ากับ 0.901 และความเชื่อมั่นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.893

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประมวลผลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ใช้สถิติทดสอบ (T-Test) และใช้สถิติทดสอบ F-Test หรือ One Way ANOVA
3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร ใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในภาคใต้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป ตำแหน่งข้าราชการ และอัตราเงินเดือนต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

2. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านความหลากหลายของทักษะ ($\bar{X} = 4.34$, S.D.= 0.59) รองลงมาคือ ด้านผลย้อนกลับของงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.65) ด้านความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.69) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.62) และด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.75) ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร พบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความผูกพันสูงมากคือ ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.57$, S.D.= 0.50) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.57) สำหรับด้านที่มีความผูกพันสูงคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.83)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการศึกษาวิจัย

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในภาคใต้ พบว่าอายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด

4.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 3 ด้าน คือ ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านผลย้อนกลับของงาน ขณะที่ด้านความหลากหลาย

ของทักษะและด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด โดยด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ด้านผลย้อนกลับของงาน ($B=0.277$) รองลงมาคือ ด้านความสำคัญของงาน ($B=0.244$) และด้านความมีอิสระในการทำงาน ($B=0.190$) เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในภาคใต้ พบว่าอายุ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐพรพรณ ชาญธรรม (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวิช อุศมา (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททิวฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่า อายุ และรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททิวฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล ที่แตกต่างกัน ขณะที่เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รมิตา ประวัติ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา

2. บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในภาคใต้มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยค่าเฉลี่ยในภาพรวมและแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยปัจจัยลักษณะงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลย้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของงานและด้านความมีอิสระในการทำงาน ซึ่งด้านผลย้อนกลับของงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวิช อุศมา (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททิวฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล สรุปได้ว่าปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมและแยกเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุดคือด้านผลย้อนกลับของงาน

3. บุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดในภาคใต้มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด คือ ด้านความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่าง

เต็มที รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของมรกดเจียประเสริฐ (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี สรุปวิจัยว่าพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัท มีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง โดยด้านที่ผูกพันสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. ผู้บริหารควรมีการจัดการและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและเป็นธรรม เช่น เกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่มีความเป็นข้อเท็จจริงและสามารถชี้แจงได้ชัดเจน และในการบริหารงานภายในองค์กร ควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ กำหนดหน้าที่ให้ชัดเจน มีการให้ความรู้ เพื่อให้การทำงานราบรื่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานของตนพร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็น ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงการทำงานเป็นทีม

2. กองบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีวิธีการจัดการและวางแผนเกี่ยวกับอัตรากำลังคนของสำนักงานคลังจังหวัด ควรมีการจัดสรร คัดเลือก หรือบรรจุบุคลากรให้สำนักงานคลังจังหวัดแต่ละแห่งโดยเร็ว เมื่ออัตรากำลังขาดไม่เป็นตามโครงสร้าง และควรจะมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐาน หรือเป็นแนวทางเดียวกันในการประเมินของบุคลากร

3. หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานอื่นๆ ควรนำผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานแต่ละด้านไปเป็นแนวทางศึกษาว่า ปัจจัยด้านลักษณะมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของตนแตกต่างหรือสอดคล้องกับผลวิจัยนี้ หรือพัฒนาต่อยอดปรับปรุงเพื่อสร้างความผูกพันที่ดีในองค์กรของตนให้เพิ่มมากขึ้น

4. ผู้วิจัยหรือผู้ที่สนใจศึกษาวิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ในการทำวิจัยในครั้งต่อไป โดยอาจจะศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานในเชิงลึก หรืออาจจะเพิ่มตัวแปรให้มากขึ้น หรือด้านอื่นๆ เพิ่มเติมที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติม ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร เช่น ด้านความรู้สึก ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านทัศนคติของบุคลากร เพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด โดยเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดที่ทำงานอยู่ภาคอื่น เพื่อดูความแตกต่างหรือสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ทวิช อุศมา. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทวีฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัด สตูล. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5. หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- มรกต เจียประเสริฐ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งใน นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. (งานนิพนธ์การศึกษารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต), วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รมिता ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วฐุ สนวนานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพัน ของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตร มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- Buchanan, B. (1974). Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Porter, L. W. and Lawler, E.E. (1987). *Behavior in Organizations*. New York : McGraw - Hill.