

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Transformational Leadership Affecting Organizational Commitment
of Personnel in the Comptroller General's Department
in the Northeastern Region

เพ็ญพร แซ่เต็ง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 196 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.10 มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 46.40 อยู่ในสถานภาพสมรส ร้อยละ 50.00 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.30 อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 82.70 และมีระยะเวลาการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 58.70 2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 4. บุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพศและระดับการศึกษามีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วน อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงานและระยะเวลาทำงาน ไม่พบความแตกต่าง 5. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เท่ากับ .05 ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร กรมบัญชีกลาง เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ABSTRACT

The purposes of this research included the following : 1) to study the personal factors of personnel in the Comptroller General's Department in the Northeastern region. 2) to study the level of transformational leadership of personnel in the Comptroller General's Department in the Northeastern region. 3) to study the level of organizational commitment of personnel in the Comptroller General's Department in the Northeastern region. 4) to compare the level of organizational commitment of personnel in the Comptroller General's Department in the Northeastern region as classified by personal factors; and 5) to study the level of transformational leadership that affects organizational commitment of personnel in the Comptroller General's Department in the Northeastern region. This study was a quantitative research study. The research instrument was a questionnaire. The sample consisted of 196 personnel in the Comptroller General's Department in the Northeastern region, including civil servants, permanent employees, and government employees. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis.

The results of the research revealed that. 1) most personnel in the Comptroller General's Department in the Northeastern region were female (79.10%), aged 41–50 years (46.40%), married (50.00%), held a bachelor's degree (66.30%), were civil servants (82.70%), and had a length of work experience of 10 years or more (58.70%). 2) the overall level of transformational leadership of personnel in the Comptroller General's Department in the Northeastern region was at the highest level. 3) the overall level of organizational commitment of personnel in the Comptroller General's Department in the Northeastern region was at the highest level. 4) gender and educational level showed statistically significant differences in organizational commitment at the .05 level, while age, marital status, job position, and length of work experience showed no differences; and 5) the dimension of transformational leadership that affected organizational commitment of personnel was individualized consideration at the .05 level, whereas idealized influence, inspirational motivation, and intellectual stimulation did not affect organizational commitment of personnel in the Comptroller General's Department in the Northeastern region.

Keywords: Transformational leadership, Organizational commitment, Comptroller General's Department in the Northeastern Region

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพแวดล้อมการทำงานขององค์กรในยุคปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การแข่งขันทางเศรษฐกิจ และการปรับตัวของโครงสร้างสังคม ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง บุคลากรที่มีความผูกพันสูงมักมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความเต็มใจทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีแนวโน้มรักษามาตรฐานการทำงานในระดับสูง ในขณะที่ความผูกพันที่ลดลงอาจก่อให้เกิดปัญหาการลาออกบ่อยครั้ง การลดลงของประสิทธิภาพการทำงาน และการเพิ่มต้นทุนด้านการสรรหาและฝึกอบรม Meyer & Allen (1991) ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจและความผูกพัน โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐที่มีโครงสร้างการทำงานซับซ้อนและมีข้อจำกัดด้านนโยบายซึ่งผู้นำจำเป็นต้องปรับรูปแบบการบริหารให้เหมาะสมกับทั้งสถานการณ์และความต้องการของบุคลากร เพื่อให้สามารถรักษาและพัฒนาศักยภาพของกำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมบัญชีกลางเป็นหน่วยงานในส่วนกลาง มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลและบริหารการใช้จ่ายเงินของประเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจะมีการมอบนโยบายการปฏิบัติงาน ไปยังหน่วยงานในสังกัดทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งมักจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารอยู่บ่อยครั้ง และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารผู้บริหารมักมีรูปแบบการทำงานหรือนโยบายการทำงานที่แตกต่างกันไป ด้วยภาระงานของกรมบัญชีกลางมีค่อนข้างมาก บุคลากรต้องปฏิบัติงานที่หลากหลายหน้าที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาบุคลากรมีการโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น กรมบัญชีกลางจึงมุ่งเน้นให้ความสำคัญว่าผู้นำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ และในขณะเดียวกันจะช่วยลดปัญหาการโอนย้ายบุคลากรไปยังหน่วยงานอื่นหรือไม่ ซึ่งภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ซึ่งช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารเป้าหมายอย่างชัดเจน จะมีระดับความผูกพันเชิงอารมณ์สูงขึ้น นอกจากนี้การมีภาวะผู้นำที่คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรียังมีส่วนช่วยเสริมสร้างความจงรักภักดีและลดอัตราการลาออกของบุคลากร (สมชาย บุญมา, 2563) ขณะเดียวกัน ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ที่จะช่วยเพิ่มความผูกพันในเชิงคุณธรรมและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้อย่างชัดเจน(กมลพร ศรีทอง, 2565) อย่างไรก็ตาม ยังมีบางมิติของความผูกพัน เช่น ความผูกพันเชิงต้นทุนไม่สามารถพัฒนาได้เพียงด้วยภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียว ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลร่วมการศึกษาคั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยของภาวะผู้นำ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก

บุคคล ตลอดจนองค์ประกอบของความผูกพันใน 3 มิติ คือ ความผูกพันเชิงอารมณ์ ความผูกพันเชิงต้นทุน และความผูกพันเชิงคุณธรรม

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงอยากศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลและใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและอบรมผู้นำให้มีทักษะและคุณลักษณะที่เอื้อต่อการสร้างความผูกพัน รวมถึงช่วยลดการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพในองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา
ตัวแปรต้น
ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพการสมรส 4) ระดับการศึกษา
5) ตำแหน่งงาน 6) ระยะเวลาการทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามกรอบแนวคิด Bernard M. Bass (1985) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) ตามกรอบแนวคิด Meyer & Allen (1991) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร 1) ความผูกพันเชิงอารมณ์ 2) ความผูกพันเชิงต้นทุน 3) ความผูกพันเชิงคุณธรรม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่

1) บุคคลกรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 380 คน (กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมบัญชีกลาง ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2568)

2) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 196 คน ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตรทาร์โอยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างตามหลักการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา ได้แก่ หน่วยงานสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ขอบเขตระยะเวลา ช่วงเวลาเดือนสิงหาคม 2568 - ธันวาคม 2568

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bernard M. Bass (1985) โดยอ้างอิง Schieltz (2019) ขยายทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Burns โดยระบุ 4 ปัจจัยสำคัญ

1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม รับความเสี่ยงกับผู้ตาม มุ่งประโยชน์ส่วนรวม สร้างความไว้วางใจและแรงบันดาลใจให้ผู้ตามต้องการเป็นเหมือนผู้นำ

2.การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation)ผู้นำมีวิสัยทัศน์ชัดเจน สื่อสารได้ยอดเยี่ยม กระตุ้นความเชื่อมั่นและแรงจูงใจของผู้ตาม ให้เกิดความกระตือรือร้นและมุ่งสู่เป้าหมายด้วยมุมมองเชิงบวก

3.การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความอิสระ ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สนับสนุนการเสนอแนวคิดใหม่โดยไม่วิจารณ์ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน

4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำใส่ใจความต้องการเฉพาะของแต่ละคน ใช้การฟังและสังเกตเพื่อเข้าใจและให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัว สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของผู้ตาม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer & Allen (1991) เสนอว่า ความผูกพันในองค์กร (Commitment) ประกอบด้วย 3 มิติ ได้แก่

1. ความผูกพันเชิงอารมณ์ (Affective Commitment) หมายถึง ระดับความรู้สึกผูกพันของพนักงานต่อองค์กรที่เกิดจากความรู้สึกด้านบวก เช่น ความรัก ความภาคภูมิใจ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งทำให้พนักงานต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป เพราะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและองค์กรมีความหมายต่อเขา

2. ความผูกพันเชิงต้นทุน (Continuance Commitment) คือ ระดับความผูกพันที่เกิดจากการพิจารณาต้นทุนหรือผลเสียที่อาจเกิดขึ้นหากลาออก เช่น การสูญเสียสวัสดิการ อายุงาน โอกาสก้าวหน้า หรือความยากลำบากในการหางานใหม่ จึงทำให้พนักงานเลือกที่จะอยู่ต่อ

3. ความผูกพันเชิงคุณธรรม (Normative Commitment) คือ ระดับความผูกพันที่พนักงานคิดว่าควรอยู่กับองค์กรต่อไป เนื่องจากแรงจูงใจทางจริยธรรมและความรับผิดชอบ เช่น ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณองค์กร หรือเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรตอบแทนองค์กรที่เคยช่วยเหลือหรือมอบโอกาสในการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรีชาติ พันธุ์จับสิงห์ (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัยด้านเพศ อายุ ตำแหน่ง สถานที่ ทำงาน สถานภาพต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี และปัจจัยด้านระดับการศึกษา แผนกรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ชนัตพร เขี่ยมหาญ (2562) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุภาพร พึ่งกัน (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กร กรณีศึกษาองค์กรสวนสัตว์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อวัดความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบข้อมูลเชิงตัวเลข เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์เชิงสถิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 380 ราย

1.2 กลุ่มตัวอย่างในกรณีทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 คำนวณได้เท่ากับ 196 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) คือ จัดแบ่งบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามตำแหน่งงาน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) จนได้ครบตามจำนวนที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ต (Rensis Likert, 1932) มีข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ด้านความผูกพันเชิงต้นทุน และด้านความผูกพันเชิงคุณธรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ต (Rensis Likert, 1932) มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้วิจัย

3.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index : IOC) โดยการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ผลจากการพิจารณาค่า IOC ได้เท่ากับ 0.959

3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 ราย จากนั้น นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) นำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.944

4. การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ดังนี้

4.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 เกี่ยวกับระดับการความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าที (T-test) กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One Way ANOVA โดยใช้ค่าเอฟ (F-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ (Scheffe' test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการทดสอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 79.10 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 อยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 มีระดับการศึกษาาระดับปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 66.30 อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 82.70 และมีระยะเวลาการในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 4.66) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.532) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.596) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.541) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันเชิงคุณธรรม ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.523) รองลงมา คือ ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.594) และด้านความผูกพันเชิงต้นทุน ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.667) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี เพศ และระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงานและระยะเวลาทำงาน ของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ไม่พบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร

5. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ถูกต้องร้อยละ 43.70 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละด้าน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ตัวแปรต้น จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เท่ากับ .05 ส่วนตัวแปรต้น ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มี อายุ สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นไปได้ว่าในหน่วยงานภาครัฐอย่างกรมบัญชีกลาง บุคลากรอาจมีลักษณะพื้นฐานใกล้เคียงกัน เนื่องจากงานที่ทำการเป็นการทำงานประจำตามกฎหมายและระเบียบ โดยมีการกำหนดและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ชัดเจน และจากการทดสอบสมมติฐานยังพบอีกว่า เพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตพร เขี้ยวมาญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

ปีราติ พันธุ์จบสิงห์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่าระดับการศึกษาแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี แต่ไม่สอดคล้องกันในเรื่องเพศแตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลางในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และจากการศึกษาพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดกรมบัญชีกลาง ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.42 คิดเป็นร้อยละ 84.40 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร พึ่งกัน (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันภายในองค์กร กรณีศึกษาองค์กรสวนสัตว์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ลักษณะดังกล่าวสะท้อนว่าผู้นำได้รับการยอมรับด้านความน่าเชื่อถือและจริยธรรม หน่วยงานสามารถนำผลนี้ไปใช้ในการคงความเข้มแข็งของบทบาทผู้นำ เช่น การสื่อสารทิศทางการทำงานอย่างชัดเจนการรักษามาตรฐานวิชาชีพ และการแสดงบทบาทผู้นำที่เป็นแบบอย่างเพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจของบุคลากรต่อองค์กร

1.2 ความผูกพันเชิงคุณธรรมของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อเทียบกับมิติอื่นของความผูกพันต่อองค์กร ระดับดังกล่าวบ่งชี้ว่าบุคลากรให้ความสำคัญต่อความโปร่งใสและความยุติธรรมของระบบงาน ข้อมูลนี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานที่สนับสนุนหลักธรรมาภิบาล เช่น การกำหนดเกณฑ์การประเมินงานที่โปร่งใส หรือการส่งเสริมพฤติกรรมที่ยึดความถูกต้อง เพื่อรักษาระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรในองค์กร

1.3 ความผูกพันเชิงต้นทุนอยู่ในระดับต่ำที่สุดผลนี้สะท้อนว่าการอยู่ในองค์กรไม่ได้ขึ้นกับความเสี่ยงในการย้ายงาน หน่วยงานสามารถนำข้อมูลนี้ไปพิจารณาพัฒนาองค์ประกอบที่ช่วยเสริมความมั่นคงในการทำงาน เช่น การสนับสนุนทักษะที่จำเป็นต่อหน้าที่ หรือปรับปรุงสวัสดิการบางประการ เพื่อให้การอยู่ในองค์กรมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

1.4 บุคลากรต่างเพศมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิงในภาพรวม และในด้านเชิงอารมณ์และเชิงคุณธรรม เพื่อลดช่องว่างและทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมีความใกล้เคียงกัน หน่วยงานควรมุ่งเน้นการสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและความเข้าใจในคุณค่าของงานในเพศหญิง เช่น สร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการยกย่องชมเชยอย่างเป็นทางการ สร้างความมั่นใจในความยุติธรรมในการประเมินผลและการพิจารณาความก้าวหน้าในสายงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

1.5 ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลนี้สามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาวางมาตรการพัฒนาบุคลากรตามพื้นฐานทางการศึกษา เช่น เนื้อหาการอบรมที่เหมาะสมกับประสบการณ์และระดับความชำนาญของแต่ละกลุ่ม เพื่อให้เกิดการสนับสนุนที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร

1.6 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นเพียงด้านเดียวของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้นำควรใช้ข้อมูลนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้คำปรึกษาและสอนงานบุคลากรแต่ละคนตามความต้องการและศักยภาพ ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน แสดงความเชื่อมั่นและให้อิสระในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีเพิ่มขอบเขตในการศึกษาไปยังกรมบัญชีกลาง ในเขตอื่น ๆ เช่น ภาคเหนือ ภาคใต้ ส่วนกลาง เพิ่มเติม เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมีความแตกต่างกันหรือไม่

2.2 จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร แนะนำให้การศึกษาครั้งต่อไปดำเนินการเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกตการณ์และการสัมภาษณ์ เพื่อค้นหาข้อมูลพฤติกรรมที่แท้จริงและข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มประชากรเป้าหมายเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลทางพฤติกรรมที่เป็นจริง และได้ข้อมูลเชิงลึกจากประชากรที่ต้องการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กรมบัญชีกลาง. (2567). รายงานการเงินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สืบค้นจาก

https://www.cgd.go.th/cs/internet/internet/รายงานประจำปี.html?page_locale=th_TH

- กมลพร ศรีทอง. (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน. สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนัดพร เขี่ยมหาญ. (2562). บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความ
ผูกพันในองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (การค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ.
- ปรีชาติ พันธุ์จบสิงห์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานในเทศบาลเมือง
จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะการจัดการและ
การท่องเที่ยว.
- สุภาพร พึ่งกัน. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันภายใน
องค์กร: กรณีศึกษาองค์กรสวนสัตว์ในพระบรมราชูปถัมภ์ (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต).
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The measurement and antecedents of affective, continuance
and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*,
65(1), 1–18.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140,
5–55.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.