

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง¹
Factors Affecting Organizational Commitment of Comptroller General's
Department Officials

อัครวิชัย วันเพ็ญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมบัญชีกลาง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรมบัญชีกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการกรมบัญชีกลาง ประเภทตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน ประเภทตำแหน่ง วิชาการ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ ซึ่งปฏิบัติงานในส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวทางการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้แบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) อภิปรายผลการศึกษา

ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลางในภาพรวมอยู่ในระดับตรงกับข้อเท็จจริงมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรมบัญชีกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านลักษณะ องค์กร และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ที่มีความแตกต่างกันไม่ส่งผล ต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ในขณะที่ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และอายุงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร

คำสำคัญ : ระดับความผูกพันองค์กร, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร, กรมบัญชีกลาง

Abstract

The purpose of this research is to study the level of engagement of civil servants in their work. in the Comptroller General's Department and factors affecting the engagement of the Comptroller General's Department civil servants. The sample group used in the study included civil servants from the Comptroller General's Department. General position type, operational level and professional level Academic position type. Operational level and expert level which works in a central location located in Bangkok. Using quantitative research methods. Quantitative Research which uses questionnaires and analyze the obtained data by

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

frequency, percentage, mean, and standard deviation. It is Descriptive statistics and Inferential statistics are used to discuss the study results.

Overall, the organizational engagement level of the Comptroller General's Department officials is at a level that is very true to the facts. There are 3 factors that affect the engagement of the Comptroller General's Department civil servants: the nature of the work they do; Organizational characteristics and work experience This directly affects the engagement of the Comptroller General's Department officials. As for personal characteristics factors, gender, marital status, age, education level that are different do not affect the organizational commitment of the Comptroller General's Department officials While position type, position level, and length of service affect organizational commitment.

Keywords : Organizational commitment level, Factors affecting organizational commitment, Comptroller General's Department

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปี พ.ศ. 2545 ระบบราชการไทยได้มีการปฏิรูประบบการบริหารครั้งสำคัญ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้าง กระบวนการทำงาน ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการต่าง ๆ กรมบัญชีกลางจึงเป็นหน่วยงานที่ต้องปรับตัวตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการไทยที่เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน เช่น ด้านระบบการรับ - การจ่ายเงิน ที่ต้องเปลี่ยนแปลงจากการวางฎีกา (การใช้กระดาษ) มาเป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS) เป็นต้น นอกจากนี้ กรมได้ปรับปรุงโครงสร้างของกรมจากเดิมได้จัดแบ่งโครงสร้างออกเป็น 10 สำนัก 3 กอง 1 ศูนย์ 4 กลุ่ม 1 สถาบัน สำนักงานคลังเขตและสำนักงานคลังจังหวัด จึงส่งผลกระทบต่อตรงกับบุคลากรของกรม โดยเฉพาะบุคลากรประเภทข้าราชการที่เป็นตัวหลักสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจงานของกรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้ข้าราชการจะต้องปรับตัวและเรียนรู้งานใหม่ที่หลากหลาย มีความท้าทายต่อทักษะและความสามารถของข้าราชการ จึงเป็นสาเหตุให้ข้าราชการบางส่วนไม่พร้อมหรือไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ ๆ ได้ และเมื่อศึกษาจากสถิติย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 - 2557 พบว่าข้าราชการขอโอนไปรับราชการที่หน่วยงานอื่นเพิ่มขึ้นทุกปี โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2555 มีอัตราการขอโอนย้ายของข้าราชการที่สูงมาก

ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นบุคลากรของกรมบัญชีกลาง และมีหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติงานในด้านทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ได้ทราบถึงปัญหาและพบว่า มีข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ และข้าราชการในระดับชำนาญการบางราย ยังไม่มีความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากมีการลาออก และมีความต้องการโอนย้ายหน่วยงานอยู่จำนวนหนึ่ง ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง โดยผู้ศึกษาเลือกกลุ่มเป้าหมายข้าราชการในระดับปฏิบัติการ ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญการ ระดับชำนาญงาน

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรมบัญชีกลางมีอะไรบ้าง
2. ระดับความผูกพันของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมบัญชีกลางมีมากน้อยเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

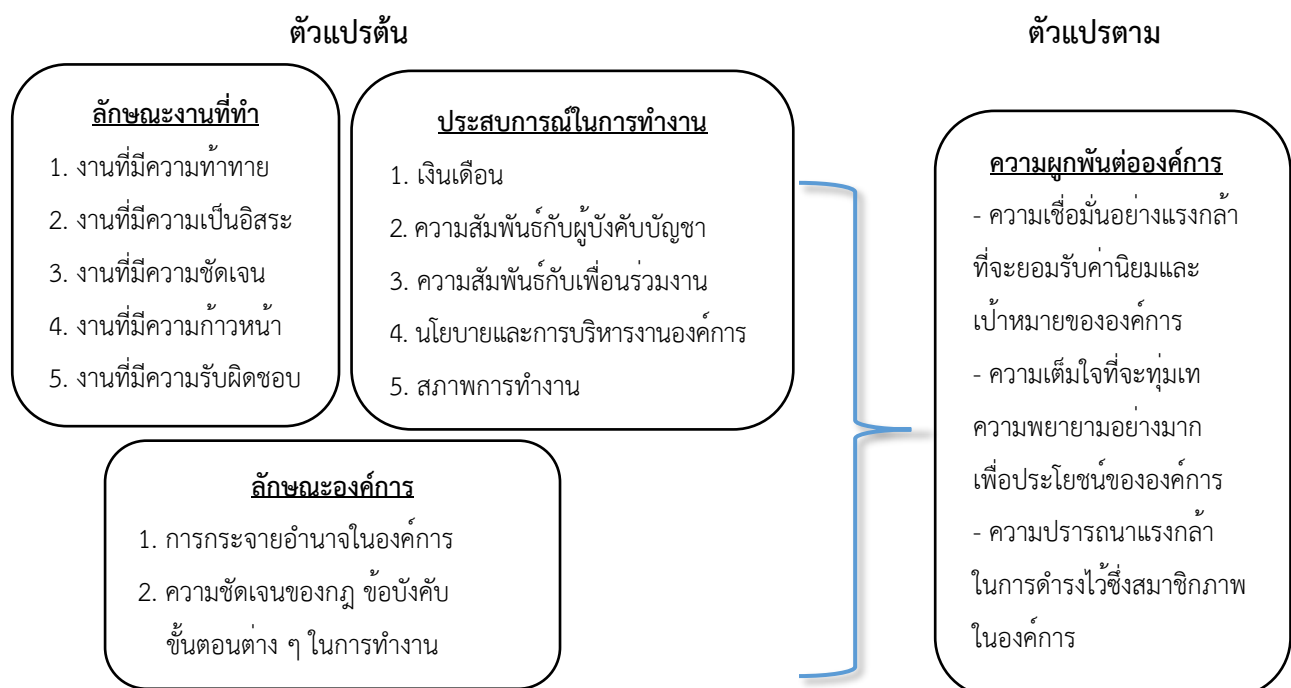
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรมบัญชีกลาง
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมบัญชีกลาง

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลางครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยมูลเหตุที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ที่มา : Mowday et al. (1982)

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการกรมบัญชีกลาง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ กระบวนการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมบัญชีกลาง ประเภทตำแหน่งทั่วไประดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทตำแหน่งวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ จำนวน 633 ราย ซึ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้การคำนวณด้วยวิธีการของ Taro Yamane ซึ่งสามารถคำนวณได้ ดังนี้

$$\text{สูตรการคำนวณ } n = N / (1 + Ne^2)$$

เมื่อ n = จำนวนหรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่จำนวนขนาดของประชากรในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 633 ราย ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 90 % เมื่อคำนวณตามสูตรจะได้ดังนี้

$$n = 633 / 1 + 633(0.10)^2 = 86 \text{ ราย}$$

จากการแทนค่าสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 86 ราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) เพศ
- 2) สถานภาพสมรส
- 3) อายุ
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) ประเภทตำแหน่ง
- 6) ระดับตำแหน่ง
- 7) อายุงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยผู้ศึกษาต้องการวัดระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดตามทฤษฎีของ Mowday, Porter and Steers (1982) และแนวคิดของนักทฤษฎีท่านอื่น ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการตั้งข้อคำถาม ซึ่งประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ
 - 2) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร
 - 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน
- รวมจำนวน 25 ข้อคำถาม แบ่งออกเป็นดังนี้
- 1) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ จำนวน 10 ข้อคำถาม
 - 2) ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร จำนวน 5 ข้อคำถาม
 - 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 10 ข้อคำถาม

โดยลักษณะคำถามทั้ง 25 ข้อ เป็นคำถามประเภทปลายปิด (Close - ended) และในการวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีเกณฑ์ในการให้คะแนนในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- 5 หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงมาก
- 3 หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ตรงกับข้อเท็จจริงน้อยมาก
- 1 หมายถึง ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร โดยผู้ศึกษาต้องการวัดระดับความคิดเห็น ของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ซึ่งผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดตามทฤษฎีของ Steers and Porter (1983) มาใช้เป็นแนวทางในการตั้งข้อคำถามรวมจำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามประเภทปลายเปิด (Open - ended questions) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 2 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)
 - 1.1 ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง
 - 1.2 ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืนมา

จำนวน 120 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าจากการศึกษาเอกสาร หนังสือ แนวคิด ทฤษฎี วิทยานิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ บทความ วารสารต่าง ๆ และข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะคติ และความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูล ด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product - Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ระดับความสัมพันธ์

0.100 - 0.200	ต่ำมาก
0.201 - 0.400	ต่ำ
0.401 - 0.600	ปานกลาง
0.601 - 0.800	สูง
0.801 - 0.999	สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.5 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 22.5 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 70 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.17 ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.17 ประเภทตำแหน่งวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 76.67 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 52.5 อายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.33

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง คือ ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง

3. ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยในด้านประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรมบัญชีกลาง

4. ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลางในภาพรวมอยู่ในระดับตรงกับข้อเท็จจริงมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการกรมฯ ผูกพันกับผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และผลสำเร็จเกิดกับกรมในระดับตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด ส่วนการทุ่มเท กำลังกาย กำลังความคิด และเสียสละเวลาให้กับการทำงาน ความผูกพันต่อค่านิยมขององค์กร เป้าหมาย และตัวชี้วัดที่กรมกำหนดขึ้น มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จแก่กรมตลอดไป อยู่ในระดับตรงกับข้อเท็จจริงมาก และข้าราชการกรมส่วนใหญ่ไม่มีความคิดที่จะไม่โอนย้ายไปหน่วยงานอื่นเป็นลำดับสุดท้าย

5. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .838

6. การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของตัวแปรอิสระทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ทั้ง 3 ปัจจัย สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ได้ร้อยละ 36.90 (Adjusted R² = .369) และมีค่า p - value = .000* โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการกรมบัญชีกลาง ตามที่ได้กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสูงสุดของกรมฯ ต้องสั่งการให้ข้าราชการปฏิบัติตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ข้าราชการผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานได้ ให้ทำเรื่องชี้แจงเป็นรายบุคคลผ่านสายการบังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ

2. กรมฯ ควรเร่งจัดทำค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อให้ข้าราชการกรมฯ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. กรมฯ ควรนำหลักการพัฒนาองค์กร และการบริหารเปลี่ยนแปลงเข้ามาใช้ในการเสริมสร้างความผูกพันระหว่างข้าราชการที่มีประสบการณ์มานานกับข้าราชการใหม่

2. กรมฯ ควรจัดการประชุมรับฟังข้อคิดเห็นจากข้าราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำข้อคิดเห็นดังกล่าว ไปใช้ในการปรับปรุงระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน โดยนำตัวแปรที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการศึกษา เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพขององค์กร เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้

บรรณานุกรม

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organization" *Journal of Occupational Psychology*, 63, : 1-18.

Becker, H.S. (DNiK). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*.ii, D (July): 35.

Dumham, R.B. , Grube, J.A. and Castaneda M.B. (1994). Organizational Commitment :The Utility of an Integrative Definition, *Journal of Applied Psychology*. 79. p. 370-380.

- Greenberg and Baron, R.A. (1997). Behavior in organizations. 6th ed. Boston : Allyn Bacon.
- Gubman, L.E. (1998). The Talent Solution: Aligning Strategy and People to Achieve Extraordinary Results. The United States of America: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Herzberg, F. (1971). Work and the nature of man, The world Publishing company, New York.
- Marsh, Robert M. and Hiroshi, Mannari. (1977). Organization Commitments Turnover. p. 57.
- Mowday, R. Steers R.M. and L. Porter. (1982). Employee Organization. Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover. New York : AcademyPrees.
- Porter, Lyman W., Steers, Richard M., mowday, Richard T., Boulian, Paul V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology. 59, October 1974: 603-609.
- Schalk, Rene and Freese, Charessa. (1997). New Facts of Commitment in Response to Organizational Change. In Trends in Organizational Behavior. V.4. Cary L. Cooper and Denise M. Rousseau, eds. New York: John Wiley & Sons.
- Sheldon, Mary E. 1971. Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly. 16, 2 (June): 143 – 150.
- Steers, R.M. 1977. “Antecedents and Outcomes of Organization Commitment.” Administrative Science Quaterly. 22 (March 1977) : 46-56
- Steers, R.M. and L.W. Porter. 1983. Motivation and Work Behavior. 3 rd ed. New York : McGraw – Hill.
- Werther, W. B. & Davis, K. (1993). Human Resources and Personnel Management (4th ed). New York: McGraw-Hill.
- กรมบัญชีกลาง. (2559). ข้อมูลองค์กรกรมบัญชีกลาง.
- กรณีการ แยกแสงรัตน์ ลดาวัลย์ ยมจินดา และวรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์. (2564). ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี

- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 4(1), 76-94.
- จิระชัย ยมเกิด. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรมจำกัด.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรมเกษตร). เชียงใหม่.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิระพร จันทภาโส. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
(บริหารธุรกิจ). หาดใหญ่. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- เจมินีน เจนอารีวงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา :
พนักงานบริษัทอโยนิโอะโมะโตะ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่. การจัดการ
มหาบัณฑิต (การจัดการ). นครปฐม.
- ชาญ ธาระवास เพ็ญศรี ฉิรินัง อรุณ รักธรรม และอรุณ ศรีระยับ. (2563). คุณภาพชีวิตในการ
ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ. นครปฐม.
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- ชลิดา ศรมณี เฉลิมพล ศรีหงส์ วิโรจน์ ก่อสกุล สิทธิพันธ์ พุทธหนู และเสาวลักษณ์ สุขวิรัช
(2561). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษา
เฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ธัญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน
สรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (วิชารัฐศาสตร์).
กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นวรรตน์ สัมพันธ์ศรี. (2558). การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของนักธุรกิจชายตรง
กรณีศึกษา : อุตสาหกรรมชายตรงไทย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ).
กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- นิตยา ปาปะเถ. (2560). คุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
คณะทันตแพทยศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การ
จัดการทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บรรเจิด บุญเสริมส่ง. (2550). การรับรู้ลักษณะงานและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน
ระดับ ปฏิบัติการ บริษัท ไทยเมอร์รี่ จำกัด. สารนิพนธ์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ
จอมเกล้าธนบุรี.
- เบญจพร กลิ่นสีงาม. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : กรมวิชาการเกษตร
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการทรัพยากรมนุษย์).

กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีปทุม

พรรณณี ศิริวุฒิ. (2548). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พลัส แอน เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอหนองน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต. เลย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

รัตนา สิทธิอ่วม ลดาพร เอกพานิช และลัสดา ยาวิละ. (2563). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายบริการมหาวิทยาลัยนเรศวร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย (การจัดการประยุกต์). พิษณุโลก. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและเอกชน). กรุงเทพฯ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์กรและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.