

คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5
Quality of Life and Working Environment Effect to
Organization Commitment of Personal
of the Cooperative Auditing in Region 4 and 5

ศิริเรียม พิมประจิตร^{1*}, ปิยกนิษฐ์ โชติวนิช², อโนทัย หาระสาร³
Siririem Phimprajitr^{1*} Piyakanit Chotivanich, Anothai Harasarn³

^{1*2,3}คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

^{1*,2,3}Faculty of Business Administration and Management Ubonratchathani Rajabhat university

*corresponding author; siririem.pg65@ubru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของบุคลากร และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของบุคลากร จำแนกตามประชากรศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำนวน 242 คน ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การทดสอบ F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของบุคลากร โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อการของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 ได้ร้อยละ 68 ($R^2_{Adj} = 0.68$) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำแนกตามประชากรศาสตร์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ความผูกพันต่อการ

ABSTRACT

This study aims to study the influence of quality of life. Work environment that affects personnel's organizational commitment and to compare the level of quality of life Working environment that affects organizational commitment of personnel Classified by demographics The sample group consisted of 242 personnel in the Cooperative Auditing in region 4 and 5. An online questionnaire were used as data collection tools. The statistics used to analyze the data include frequency, percentage, F-test, and stepwise multiple regression analysis.

The results of the study found that Quality of life at work Remuneration Personal rights and the nature of work that is beneficial to society It is a factor that affects the organizational commitment of personnel. and working environment Physical environment psychological environment and social environment It is a factor that affects the organizational commitment of personnel All 6 variables were able to together predict organizational commitment of Cooperative Auditing Department personnel in the Cooperative Auditing in region 4 and 5 at 68 percent ($R^2_{Adj} = 0.68$). Compare quality of life levels Work environment that affects organizational commitment of Cooperative Auditing Department personnel in Cooperative Auditing in region 4 and 5, classified by demographics. Found that personnel with Aged, personnel Education level, Period of work, Monthly income And different job positions have different opinions with statistical significance at the 0.01 and 0.05 levels.

Keywords: Quality of Work life, Working Environment, Organization Commitment.

บทนำ

องค์การ คือ กลุ่มบุคคลรวมตัวกันเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกระทำการภายใต้กฎ ระเบียบ ที่องค์การตั้งไว้ และการที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้นั้น ต้องอาศัยกำลังแรงงาน กำลังสมอง ของบุคคลในองค์การร่วมมือกัน (ชูชัย สมิทธิโกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ 2560) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะปัจจุบันคนส่วนใหญ่หาเลี้ยงชีพด้วยการทำงาน คนส่วนมากอยู่ในระบบการทำงาน คนจึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ฉะนั้น องค์การควรจัดให้สถานที่ที่มีความเหมาะสมกับสภาวะในการทำงาน อันจะทำให้คนในองค์การเกิดความพึงพอใจทั้งร่างกายและจิตใจ (สิริวิชัย อองกุลนะ 2561) สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์การต่างก็มีความแตกต่างกัน และในความแตกต่างของสภาพแวดล้อมของแต่ละองค์การนี้ถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ หากองค์การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะทำให้้องค์การสามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์การได้ ดังนั้น องค์การต้องมีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการทำงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การได้ (ณัชพงศ์ พิสิทชนพงศ์ 2561)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากหากผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะทำให้องค์กรนั้นๆ สามารถคงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณค่าไม่ให้เกิดการลาออกไปอยู่กับคู่แข่งได้

สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลด้านบัญชีและวางรูปแบบระบบบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร รวมถึงดำเนินการตรวจสอบบัญชีของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป ทำให้มีความเสี่ยงและความเครียดในการทำงานค่อนข้างสูง ในขณะเดียวกันก็อาจได้รับค่าความเสี่ยงตอบแทนต่างๆ เหล่านี้และด้วยสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่สิ่งของเครื่องใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันมีราคาที่สูงขึ้น บุคลากรอาจมองหาโอกาสในการประกอบอาชีพที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าการทำงานในหน่วยงานราชการ จึงอาจเป็นเหตุให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากย้ายออก หรือลาออกจากองค์กรได้ ดังนั้น จึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 ว่ามีปัจจัยด้านใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ให้สามารถนำไปปรับใช้ในการสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กร ป้องกันไม่ให้ออกไปจากองค์กรที่มีคุณภาพลาออกหรือย้ายออกจากองค์กร เป็นการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร จำแนกตามประชากรศาสตร์

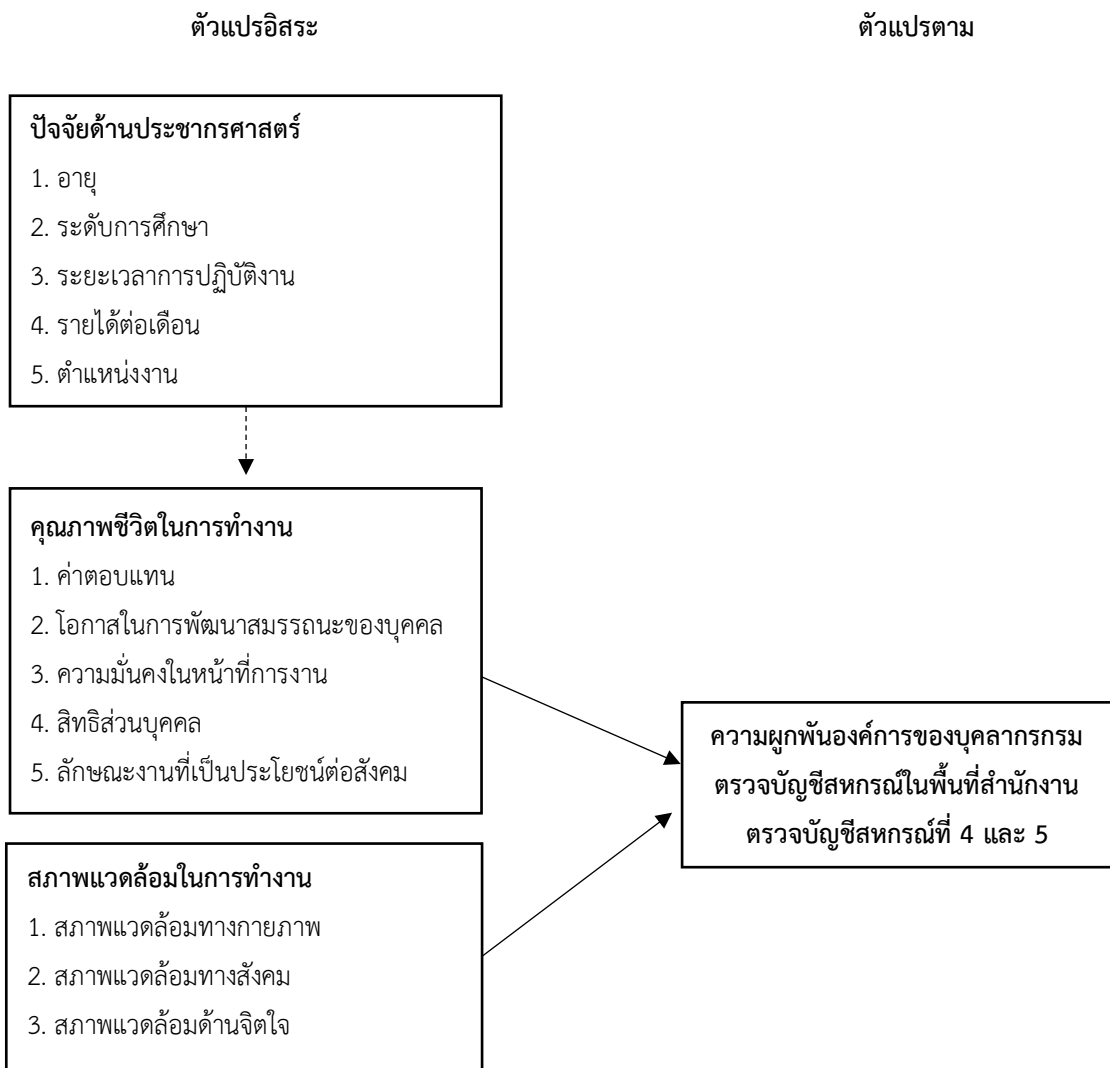
ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สิ่งแวดล้อม และจิตใจ โดยมีความเหมาะสมตามสภาวะการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอันส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจซึ่งจะนำไปสู่การคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ซึ่งตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะส่งผลดีต่อสุขภาพ 3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน 5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิส่วนบุคคล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกอย่างเท่าเทียมกัน 7) การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 บุคลากร ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และจ้างบริการ ในสังกัดกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 ซึ่งมีประชากรทั้งหมด จำนวน 610 คน (สำนักบริหารกลาง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์) โดยผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน โดยแบ่งเป็น บุคลากรในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 จำนวน 122 คน และบุคลากรในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 5 จำนวน 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งหมด 5 ข้อ ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีทั้งหมด 25 ข้อ ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีทั้งหมด 15 ข้อ ส่วนที่ 4 เกี่ยวกับความผูกพันองค์กรมีทั้งหมด 16 ข้อ ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของการใช้ภาษา (Wording) และประเมินความสอดคล้องภายในของเครื่องมือ จากนักวิชาการ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.99 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และด้านความผูกพันองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลทุติยภูมิเป็นการรวบรวมจากเอกสารวิชาการ วารสารวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการค้นคว้าวิจัย ข้อมูลปฐมภูมิได้ทำการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีออนไลน์ โดยใช้แบบสอบถาม (Google form) วิธีการดำเนินการวิจัยเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการสรุปผลการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) เพื่อเก็บข้อมูลจากบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 จำนวน 122 คน และเก็บข้อมูลจากบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 5 จำนวน 120 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 242 คน ทั้งนี้ได้รับการตอบกลับทั้งสิ้น 242 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 ของจำนวนประชากรตัวอย่าง 2) นำข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows Version 23

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ วิเคราะห์ค่าความแปรปรวนการทดสอบเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 242 คน ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี ร้อยละ 41.32 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 75.62 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี ร้อยละ 21.90 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป และตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 46.28
2. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันองค์การของบุคลากร ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระเป็นตัวพยากรณ์และความผูกพันองค์การของบุคลากร โดยวิธี Stepwise (n = 242)

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย		t	P
	B	Beta		
สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ	0.38	0.45	6.31**	0.000
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.26	0.22	4.77**	0.000
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	0.11	0.15	2.75**	0.006
ด้านค่าตอบแทน	0.12	0.15	3.03**	0.003
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	-0.13	-0.16	-2.69**	0.008
สภาพแวดล้อมทางสังคม	0.15	0.16	2.35*	0.019
Constant = 0.58 R = 0.83 R ² = 0.69 R ² _{adj} = 0.68 F = 85.95				

จากตารางที่ 1 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise เพื่อพยากรณ์ความผูกพันองค์การของบุคลากร ด้วยตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ พบว่า มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 เพียง 6 ตัวแปร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม มีผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยเชิงพหุคูณ (R) เท่ากับ 0.83 และตัว

แปรทั้ง 6 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 ได้ร้อยละ 68 ($R^2_{Adj} = 0.68$) สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\bar{Z} = 0.45 (\text{สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ}) + 0.22 (\text{ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม}) + 0.15 (\text{สภาพแวดล้อมทางกายภาพ}) + 0.15 (\text{ด้านค่าตอบแทน}) - 0.16 (\text{ด้านสิทธิส่วนบุคคล}) + 0.16 (\text{สภาพแวดล้อมทางสังคม})$$

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติค่า F-test ดังสรุปในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์

ตัวแปร	อายุ		ระดับการศึกษา		ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		รายได้ต่อเดือน		ตำแหน่งงาน	
	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ	2.83*	0.039	2.43	0.091	5.99**	0.000	7.44**	0.000	6.01**	0.001
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1.62	0.185	1.19	0.305	3.51**	0.008	5.33**	0.001	2.85*	0.038
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	0.40	0.750	1.39	0.251	1.56	0.185	1.67	0.174	0.90	0.444
ด้านค่าตอบแทน	1.78	0.152	4.99**	0.007	4.17**	0.003	6.97**	0.000	6.21**	0.000
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	1.67	0.174	2.07	0.129	2.82*	0.026	4.08**	0.007	3.09*	0.028
สภาพแวดล้อมทางสังคม	0.70	0.552	1.26	0.285	3.68**	0.006	4.31**	0.006	2.87*	0.037

จากตารางที่ 2 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระโดยวิธี Stepwise พบว่า มี 6 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์การของบุคลากร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิทธิส่วนบุคคล มี และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม จึงได้นำตัวแปรเหล่านั้นมาทดสอบค่าเฉลี่ย และได้สรุปความแตกต่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ดังนี้

1. จำแนกตามอายุ พบว่า อายุต่างกันมีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นในด้านคำตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านคำตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านคำตอบแทน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5. จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และด้านคำตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร เมื่อจำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ไม่ว่าบุคลากรจะมีอายุที่แตกต่างกัน มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน และมีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ล้วนต้องการสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงานเหมือนกัน เช่น ต้องการแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดวางสิ่งของอย่างเป็นระเบียบ มีอากาศถ่ายเทสะดวก อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ มีความเหมาะสมและมีคุณภาพ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 สามารถสรุปผลในประเด็นที่สำคัญดังนี้

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านคำตอบแทน และด้านสิทธิส่วนบุคคล ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนสภาพแวดล้อมทางสังคม ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อการของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำแนกตามประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน พบว่า

1. จำแนกตามอายุ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำแนกตามอายุ พบว่าด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2. จำแนกตามระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่แตกต่างกัน

4. จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่แตกต่างกัน

5. จำแนกตามตำแหน่งงาน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของบุคลากร แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมองว่าหากเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ พึงพอใจและชื่นชอบในงานที่ทำ ได้มีโอกาสในการตัดสินใจและพัฒนาเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ และจะรู้สึกภูมิใจทุกครั้งเมื่องานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับและได้รับคำชมเชย จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร แก้วศรี

(2560) พบว่า สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยอธิบายว่า องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีลักษณะที่มุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรัก และภูมิใจในงาน ให้บุคลากรได้รับคำชมเชยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แสดงให้เห็นว่า หากองค์กรมีนโยบายให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการประหยัดพลังงานและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จะทำให้บุคลากรเกิดความชื่นชมและภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ รัฐพงษ์ พรหมากุล (2564) พบว่า การกระทำที่ประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แสดงให้เห็นว่า หากสถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอและเหมาะสม มีการจัดวางสิ่งของอย่างเป็นระเบียบ มีอากาศถ่ายเทสะดวก รวมไปถึงมีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานอย่างครบถ้วนเพียงพอกับการใช้ในการปฏิบัติงาน จะสามารถส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2559) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกรุงเทพ โดยให้ข้อเสนอแนะว่า การทำเรือกรุงเทพควรจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงภูมิทัศน์ รวมถึงอาคารสถานที่ทำงานให้สะอาด น่าอยู่ และสวยงามมากยิ่งขึ้น

ด้านค่าตอบแทน พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมองว่า การที่ได้รับผิดชอบงานเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ และเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมไปถึงความเท่าเทียมกันในการรับสวัสดิการต่างๆ จากหน่วยงาน และเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนสามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายได้ และหากองค์กรมีการเพิ่มค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น ค่าวิชาชีพการสอบบัญชี ให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิพงษ์ อินทยุ (2562) พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยมีความสัมพันธ์แบบผกผัน เนื่องจาก บุคลากรมองว่าผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีโอกาสและอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน รวมไปถึงควรให้ความเท่าเทียมกันในการทำงาน ตามสิทธิ ขอบเขต และอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุศรา ปานนาค (2565) พบว่า ด้านสิทธิในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยอธิบายว่า กรมธนารักษ์มีนโยบายด้านประชาธิปไตยในองค์กรอย่างชัดเจน บุคลากรในองค์กรจะเคารพความเป็นส่วนตัว ยอมรับความขัดแย้งในด้านการแสดงความคิดเห็น รวมไปถึงมีการแสดงออกและปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม โดยบุคลากรได้รับรู้รับทราบนโยบายขององค์กรและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายเป็นอย่างดี

ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม พบว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แสดงให้เห็นว่า หากเพื่อนร่วมงานมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รวมถึงแบ่งปันความรู้สึกดีๆ ต่างๆ ในองค์กร ได้มีความสุขทุกครั้งที่ทำงานเป็นทีม รวมไปถึงหน่วยงานมีการแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับงานให้ทุกคนในองค์กรได้รับทราบโดยทั่วถึง หากเพื่อนร่วมงานมีการแสดงออกที่ดีทั้งทางกายและจิตใจ และการที่บุคลากรได้เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในองค์กร สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ชิดชนก ไชยเสนา (2560) พบว่า สิ่งแวดล้อมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมทางสังคมมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานขององค์กรได้

บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรแตกต่างกัน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

อายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าคนที่อายุน้อย อีกทั้งคนที่อายุมากกว่ามีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญกว่า จึงรู้สึกถึงการเป็นผู้แทนขององค์กรที่มากกว่าบุคลากรที่อายุน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ สอนดี (2564) พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ในภาพรวมที่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีการศึกษาที่สูงกว่า มีระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบในองค์กรที่สูงกว่าอันเป็นผลให้ต้องการได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวิษญ์ อองกุลนะ (2561) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท นีโอทอริก้าแตกต่างกัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า มีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานมากกว่า และร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่น้อยกว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่ามีโอกาสในการเป็นผู้แทนขององค์กรในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่ำลงมา ด้านค่าตอบแทน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่าได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่ามีบทบาทอำนาจในการตัดสินใจในงาน และมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับงานมากกว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า อยู่ในองค์กรนานกว่าจึงทำให้รู้จักเพื่อนร่วมงานที่มากกว่า มีการช่วยเหลือ แบ่งปัน ในองค์กรมายาวนานกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ (2564) พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยอธิบายว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานกว่ามักจะมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่า และรู้สึกเสมือนว่าบุคลากรในองค์กรเปรียบเสมือนครอบครัว จึงไม่รู้สึกว่าต้องดิ้นรนหาสิ่งใหม่ๆ และไม่ต้องการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า ที่ยังต้องการหาสิ่งใหม่ๆ เพื่อท้าทายความสามารถ และต้องการสั่งสมประสบการณ์ จึงมักย้ายงานบ่อยเพื่อมองหาความก้าวหน้า และมองหางานที่ตรงกับความต้องการของตนเอง จึงเป็นเหตุผลว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน จึงมีความเห็นแตกต่างกัน

รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความเห็นแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม สามารถอธิบายรายด้านได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ได้รับรายได้ต่อเดือนสูงกว่าต้องรับผิดชอบในหน้าที่ที่สำคัญกว่า ต้องตัดสินใจในเรื่องที่ซับซ้อนมากกว่า จึงทำให้มี

ความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าส่วนมากเป็นบุคลากรในตำแหน่งงานที่สูงมากกว่าจึงทำให้มีลักษณะงานในความรับผิดชอบแตกต่างกันกับบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า ด้านค่าตอบแทน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูงมีรายได้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ซึ่งต่างจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าส่วนมากจะมีอำนาจหน้าที่ที่ครอบคลุม สามารถตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระมากกว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่าเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานแล้ว จะรู้จักเพื่อนร่วมงานในวงกว้างมากกว่า มีการช่วยเหลือส่งเสริมซึ่งกันและกันมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ พัชรทิพย์ จารุทวีผลบุญกุล ธัญญฤณ วัทโล และ วิลาสิณี สุดประเสริฐ (2563) พบว่า รายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งได้อธิบายว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนที่สูงกว่าจะรู้สึกมีความมั่นคงในด้านการทำงาน และค่อนข้างรักและผูกพันกับองค์กรมากกว่า แต่บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่าจะรู้สึกไม่ค่อยในคงในหน้าที่การงาน ไม่ค่อยพอใจในรายได้ ซึ่งอาจเป็นเหตุทำให้มองหางานใหม่ๆ มากกว่า

ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม สามารถอธิบายรายด้านได้ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่ามีความรู้สึกมั่นคงกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งที่ต่ำกว่า ด้านลักษณะงาน อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่ารู้สึกถึงการเป็นตัวแทนขององค์กรมากกว่า จึงมักร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากกว่า ด้านค่าตอบแทน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่าได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่ครอบคลุมต่อค่าใช้จ่ายมากกว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคล อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่าสามารถตัดสินใจในงานได้อย่างเป็นอิสระมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งที่ต่ำกว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เพราะบุคลากรเห็นว่า การที่มีตำแหน่งที่สูงกว่ารู้สึกมั่นใจในการเข้าถึงเพื่อนร่วมงานมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่ำลงมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวิธ พันธ์วุฒิ และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม (2565) พบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการชมเชยบุคลากรโดยมีการมอบโล่รางวัลประจำปีเมื่อปฏิบัติงานลุล่วงตามเป้าหมาย เพื่อเพิ่มแรงบันดาลใจในการทำงาน อีกทั้งเป็นการทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานของตนเอง ทั้งนี้ ควรมีการประเมินข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้นำผลการประเมินเกี่ยวกับงานมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรควรมีนโยบายในการเข้าร่วมโครงการต่างๆ ของหน่วยงานราชการอื่นๆ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านการประหยัดพลังงานและรักษ์โลก ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นประจำ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความผูกพัน

ต่อองค์กร เนื่องจากการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจะทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจในองค์กร จึงนำไปสู่การเกิด ความผูกพันต่อองค์กรได้

3. ด้านค่าตอบแทน องค์กรควรกำหนดปริมาณงานที่บุคลากรแต่ละคนได้รับมอบหมายจะต้องมีความ เหมาะสมกับปริมาณเงินเดือนที่ได้รับ รวมไปถึงความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ อีกทั้ง ต้องมีความเท่าเทียมกันในการรับสวัสดิการจากองค์กร

4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ องค์กรควรจัดสรรให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน ห้องทำงานต้อง มีบรรยากาศที่ถ่ายเทสะดวก มีการจัดวางสิ่งของอย่างเป็นระบบระเบียบ เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว

5. ด้านสิทธิส่วนบุคคล หัวหน้างานควรให้อำนาจลูกน้องในการตัดสินใจในงานที่ได้รับ เน้นให้ความเท่า เทียมกันในการทำงาน และควรเปิดโอกาสและอิสระในการแสดงออกเกี่ยวกับงานตามขอบเขตหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

6. สภาพแวดล้อมทางสังคม องค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีการพึ่งพาอาศัยกัน ช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน เน้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกัน รวมไปถึงมีการแจ้งข่าวสารให้บุคลากร ได้รับรู้โดยทั่วถึงทุกคน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาวิจัยในภาพรวมของเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมตรวจ บัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 ซึ่งเป็นพื้นที่บางส่วนของพื้นที่ทั้งหมดของกรมตรวจ บัญชีสหกรณ์ และหากต้องการปรับปรุงแผนการพัฒนาศูนย์การตรวจบัญชีสหกรณ์ในภาพรวมของกรมฯ ควร ขยายพื้นที่ในการศึกษาวิจัย เช่น สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 - 10 เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแผนพัฒนา บุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ให้เกิดความรักความผูกพันองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เช่น ความสุขในการทำงาน ภาวะผู้นำ ลักษณะงาน ประสบการณ์ในงาน เพื่อวัดประสิทธิภาพในการทำงานอันจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยภิญญา โชติวินิช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อโณทัย หาระสาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ในทุกขั้นตอนของงานวิจัย จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. อัยรดา พรเจริญ และอาจารย์ ดร.ธวัฒน์ เครือโสม กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไข วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบให้เป็นเครื่องบูชาพระบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้การอบรมสั่ง สอน และประสิทธิ์ประสาทความรู้ จนทำให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา เพื่อนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติ หน้าที่การทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. (2566). *กรอบอัตราค่าจ้าง กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล*. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2566, จาก <http://www.cad.go.th>
- กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2559). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิราภรณ์ สอนดี. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชิดชนก ไชยเสนา. (2560). *การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล หลักธรรมาภิบาลขององค์การและสิ่งแวดล้อมในองค์การต่อความเชื่อมั่นผูกพันในงานของพนักงานบริษัทมิตรไมตรีการแพทย์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชูชัย สมิตีไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38(1).
- ณัชพงศ์ พิสิทขนุพงศ์. (2561). *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์. 1(1), 65 – 66.
- ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์. (2564). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นุศรา ปานนาค. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมธนารักษ์*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรทัต จารุทวีผลบุญ, ธัญญฤณ วัทโล และ วิลาสิณี สุดประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด. *วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชื่น*, 2(3), 36.
- ภาณุวัส พันธ์วุฒิ และ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม. (2565). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ*. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น, 8(3), 158.
- รัฐพงษ์ พรหมากุล. (2564). *อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศศิธร แก้วศรี. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิริพร โปรยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร : กรณีศึกษา องค์การธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สิริวิชญ์ อองกุลนะ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นีโอทรอนิกส์ จำกัด. ประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

อังคณา สุริยพันธ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อิทธิพงษ์ อินทยุ. (2562). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 46 – 56.

Walton, Richard E. (1973) Quality of Working Life : What is it? *Sloan Management Review*. 49 – 55.

Yamane, T. (1973) *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd Edition). New York: Harper and Row. 727 – 728.