

กระบวนทัศน์ในการสร้างความผูกพันองค์กรของสำนักงานงบประมาณและการเงิน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Paradigm in building corporate engagement of Budget

and Finance Office Royal Thai Police

(วันรับบทความ: 20 กุมภาพันธ์ 2565; วันแก้ไขบทความล่าสุด: 1 เมษายน 2565; วันตอบรับการตีพิมพ์บทความ: 8 เมษายน 2565)

พัชรียา ชัยมูล*

Puschareeya Chimoon*

ณัฏฐนนท์ ทวีสิน**

Nathanon Thavisin**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของงาน และความผูกพันต่อองค์กร และ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน โดยประชากร คือ ข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรจำนวน 190 คนโดยใช้สูตรของ Taro Yamane โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ สถิติเชิงพรรณนา โดยการแจกแจงในรูปแบบของความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทดสอบ คือ T-test, F-test และวิเคราะห์สมการถดถอย ชนิดตัวแปรหลาย ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก 1) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน แตกต่างกัน 2) วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะเด่นขององค์กร คุณลักษณะของผู้นำองค์กร การบริหารบุคลากร เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน แตกต่างกันในทิศทางเดียวกัน 3) ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ผลสะท้อนจากงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน แตกต่างกัน ในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: ลักษณะของงาน, วัฒนธรรมองค์กร, ความผูกพันต่อองค์กร

* นักศึกษา, วิทยาลัยทองสุข

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คุณหญิง, วิทยาลัยทองสุข

Abstract

This research aims to study the corporate culture, nature of work and corporate engagement, and to study personal factors, corporate culture, and the nature of the work that affects the organization of public servants, police, office, budget and finance. National Police Office The sample size is calculated to represent 190 people using Taro Yamane's formula. Described statistics are distributed in the form of frequency, percentage, average, and standard deviation. Inference statistics the statistics used in test analysis are T-test, F-test, and multivariate regression equation analysis. The results showed that 1) Personnel of the Office of Budget and Finance, The National Police Office, had an opinion on the corporate culture, nature of the work, and the overall commitment to the organization. 1) Personal factors include education levels, income per month, different impacts on the organization of public servants, police, office, budget and finance, 2) corporate culture, as well as: Corporate Features Corporate Leadership Features Personnel Management Conditions of Success 3) The nature of the work consists of a variety of tasks, the reflection of the work, the effect of the organization of the police, the office of the office, the budget and finance, the difference in the same direction.

Keywords: Job Characteristics, Organizational Culture, Corporate Engagement

1. ที่มาและความสำคัญ

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ระบบราชการไทยได้ มีการปรับเปลี่ยนระบบเข้าสู่การบริหารราชการ ภายใต้ กระบวนทัศน์การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) และกำลังจะปรับเปลี่ยนเข้าสู่การปรับใช้แนวคิดการบริการภาครัฐแนวใหม่ หรือการบริการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Service: NPS) ที่ให้ความสำคัญกับประชาธิปไตยที่เป็น การบริหารราชการที่ให้คุณค่ากับประชาชนในฐานะผู้มีสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะผู้รับผิดชอบกำหนดประโยชน์สาธารณะร่วมกัน ความเปลี่ยนแปลงจากกระแสนปฏิรูประบบราชการไทยยุคใหม่นี้ ทำให้วัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานภาครัฐมีความเปลี่ยนแปลงไปตามภารกิจสาธารณะสมัยใหม่ ที่ได้ถูกกำหนดขึ้นจากปรากฏการณ์ทางการบริหารจัดการที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ในการสำรวจทัศนคติ และ มุมมองของข้าราชการและพนักงาน สังกัดองค์กรภาครัฐของไทยที่ได้กระแสนปฏิรูประบบราชการตาม แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนว ใหม่ (NPM) และภายใต้เงื่อนไขและความท้าทายต่างในบริบทของการ บริหารจัดการยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้ภาครัฐของไทย ต้องดำเนินการปฏิรูปตนเอง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ผ่านยุทธศาสตร์การบริหารจัดการต่าง ๆ อาทิเช่น การปฏิรูป ระบบราชการ การจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาการบริหารจัดการทั้งด้านระบบโครงสร้างองค์กรและ บุคลากรภาครัฐ การสร้างนวัตกรรมทางการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Management Innovation)

ตลอดจนแนวคิดการบริหารจัดการสาธารณะแบบดิจิทัล (Digital Governance) ที่รัฐมีหน้าที่ให้บริการประชาชนผ่านการเชื่อมต่อเครือข่ายดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ ทั้งนี้ เพื่อให้ภาครัฐไทยสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการให้บริการประชาชนอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ (สุเทพ เชาวลิท, 2555)

นอกจากการปรับตัวเข้าหากันและปฏิบัติแบบเดียวกันจนเป็นวัฒนธรรมองค์กรแล้ว การวางแผนกระบวนการทำงานก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรเช่นเดียวกัน เพราะถ้าหากกระบวนการทำงานดี มีการปฏิบัติงานไปในแนวทางที่ได้วางแผนไว้อย่างดีแล้ว ก็จะทำให้การทำงานผ่านไปอย่างราบรื่น ทุกคนในองค์กรมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี แต่ถ้าหากวางแผนกระบวนการทำงานผิดพลาด (Downer, 1989, p. 3136) ก็จะทำให้เกิดแต่ปัญหา การทำงานก็จะติดขัด ไม่ดำเนินไปอย่างราบรื่น และอาจทำให้เกิดการโต้เถียงกันในองค์กรได้ อันจะนำไปสู่ความรู้สึกไม่ดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน การให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องขั้นตอนของการทำงานก็จะเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่พนักงานในองค์กรได้ อีกทั้งยังช่วยลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ จากการทำงาน ทำให้พนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำมาซึ่งความสำเร็จในงานชิ้นนั้นได้อย่างดี การรับรู้ส่วนใหญ่เห็นได้จากทัศนคติที่มาจากพฤติกรรมเท่านั้น

กระบวนการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนวิธีการบริหารองค์การภาครัฐ ตามแนวคิดรัฐประศาสนศาสตร์แบบดั้งเดิมมาสู่แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่จะเกิดขึ้นได้นั้น ตัวแปรด้านโครงสร้างขององค์กรจะมีความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ เพราะไม่ว่าจะเป็นการจัดโครงสร้างองค์กรแบบ เครื่องจักร (Mechanistic structure) การจัดโครงสร้างองค์กรแบบสิ่งมีชีวิต (Organic structure) และการจัด โครงสร้างองค์กรแบบเครือข่าย (Network structure) ต่างมีความสามารถในการตอบสนองภารกิจสาธารณะขององค์การภาครัฐที่ถูกกำหนดไว้ในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน (Daft, 1998) โครงสร้างแบบสร้างมีชีวิต และแบบเครือข่าย อาจสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวได้มากกว่า โดยเฉพาะกับ องค์การภาครัฐที่มีภารกิจบนฐานความรู้ และข้อมูลข่าวสารในขณะที่โครงสร้างแบบเครื่องจักร อาจมุ่งไปที่ประสิทธิผลของการใช้อำนาจปกครองเพื่อดูแลความสงบเรียบร้อยของสังคม เป็นต้น

สำนักงานงบประมาณและการเงินเป็นสำนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงานเกี่ยวกับงานงบประมาณ งานการเงิน และงานบัญชีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งในการปฏิบัติงานดังกล่าวจะต้องมีข้าราชการตำรวจและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานงบประมาณและการเงินเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของแต่ละภารกิจให้บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่วางไว้เป็นเข็มทิศในการปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากสำนักงานงบประมาณและการเงินนี้เป็นหน่วยงานที่มีมาช้านานแล้ว กอปรกับมีจำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายในสำนักงานซึ่งมีจำนวน 360 คน ซึ่งต่างมีภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบและตามวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรแห่งนี้ ซึ่งในวัฒนธรรมภายในองค์กรนี้มีผลสะท้อนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานงบประมาณและการเงินเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งบางวัฒนธรรมก็เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจภายในสังกัด อาทิ ปัญหาการเบิกจ่ายเงิน ปัญหาการทำบัญชี และปัญหาความล่าช้าในการใช้งบประมาณ เป็นต้น

จากปัญหาดังที่กล่าวมาแล้วหากไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการ จึงเห็นสมควรที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวและพัฒนาคุณภาพบริการของสำนักงานงบประมาณและการเงิน ให้มีคุณภาพสูงขึ้นในการที่จะทำให้สำนักงานประสบความสำเร็จในแง่ของควมมีคุณภาพ การบริหารงานในสำนักงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะของงาน วิธีการ ดำเนินชีวิตของสังคมนั้น จึงจะทำให้เข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะของงาน วิธีการดำเนินชีวิตของสังคมนั้น จึงจะทำให้เข้าใจถึงเหตุและผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยทางวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจของสำนักงานงบประมาณและการเงิน เพราะว่าความผูกพันต่อองค์กรช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและความยินดีที่จะทำงานให้กับองค์กร หากบุคลากรทำงานด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่แล้ว ก็จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร หากทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กร แล้วจะได้นำผลการศึกษามาปรับใช้ในการปรับกระบวนการทํางานในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนี้ให้เกิดการพัฒนาบุคลากร พัฒนางานให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเป็นรากฐานที่ดีต่อการพัฒนาชาติบ้านเมือง สังคม วัฒนธรรมและเศรษฐกิจของประเทศไทยในยุคไทย 4.0 ซึ่งมีภัยร้ายแรงคุกคาม อาทิ ภัยจากโรคระบาด ปัญหาอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด ปัญหาสังคม ฯลฯ ทั้งนี้จะได้นำผลการศึกษามาปรับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุค New Normal ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาระบบทํางานในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.2 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.3 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.5 เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.6 เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. ประโยชน์ของการวิจัย

3.1 เพื่อทราบกระบวนการทัศนในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติและปรับปรุงคุณลักษณะงานเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรและให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 องค์กรสามารถนำข้อมูลของการวิจัยนี้ไปศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

3.3 ทำให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กร คุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบลักษณะงาน (Job design) เพื่อจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

4. ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีจำนวนทั้งสิ้น 360 คน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาด้านเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการทัศนในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลความผูกพันต่อองค์กร แล้วจะได้นำผลการศึกษาที่ได้รับมาใช้ในการปรับกระบวนการทัศนในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งนี้

5. วิธีดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีจำนวนทั้งสิ้น 360 คน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2562) การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรจำนวน 190 คน โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1967, p. 99) โดยให้มีค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ออกแบบมาเพื่อทำการเก็บข้อมูลในภาคสนาม โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิโดยใช้สัดส่วนตามจำนวนประชากร โดยคำนึงถึงหลักการให้กลุ่มตัวอย่างที่สุ่มมาจากแต่ละกลุ่มของประชากรมีจำนวนที่เหมาะสม

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามในการวิจัยแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามปลายปิด ให้เลือกคำตอบ ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นคำถามในแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลอันตรภาพขั้น (Interval scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามปลายปิด ให้เลือกคำตอบ ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นคำถามในแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลอันตรภาพขั้น (Interval scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามปลายปิด ให้เลือกคำตอบ ซึ่งแบบสอบถามนี้เป็นคำถามในแบบ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลอันตรภาพขั้น (Interval scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตรวจสอบความเที่ยงตรง นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง(Try out) ปรากฏผลว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (Lee J. Cronbach, 1990, p.164) ได้ 0.95 อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม โดยใช้การทดสอบทางสถิติ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้สถิติ ดังนี้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ทดสอบ คือ T-test, F-test และวิเคราะห์สมการถดถอยชนิดตัวแปรหลาย

6. สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
คุณลักษณะเด่นขององค์กร	3.36	0.705	ปานกลาง
คุณลักษณะของผู้นำองค์กร	3.21	0.719	ปานกลาง
การบริหารบุคลากร	3.28	0.669	ปานกลาง
ตัวประสานองค์กร	3.32	0.632	ปานกลาง
ยุทธวิธีที่ใช้	4.24	0.610	มากที่สุด
เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ	4.22	0.643	มากที่สุด
วัฒนธรรมองค์กรโดยรวม	3.51	0.542	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อพิจารณาด้านพบว่า แสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ยุทธวิธีที่ใช้ มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.24 และความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะของผู้นำองค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.21 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานของคุณลักษณะของงาน

คุณลักษณะของงาน	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
ความหลากหลายของงาน	3.59	0.796	มาก
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.44	0.686	มากที่สุด
ความสำคัญของงาน	4.35	0.656	มากที่สุด
ความมีอิสระในการทำงาน	4.37	0.651	มากที่สุด
ผลสะท้อนจากงาน	4.25	0.599	มากที่สุด
คุณลักษณะของงานโดยรวม	4.06	0.344	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของงานโดยรวม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.06 เมื่อพิจารณาด้านพบว่า แสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.44 และความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความหลากหลายของงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ความหมาย
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.90	0.613	มาก
ความตั้งใจทำงาน	3.25	0.642	ปานกลาง
ความปรารถนาอยู่ในองค์กร	3.39	0.587	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.52	0.542	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.52 เมื่อพิจารณาด้านพบว่า แสดงความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับมาก ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.9 และความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความตั้งใจทำงาน มีค่าความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคล	t- test	F- test	Sig.
เพศ	0.814		0.417
อายุ		1.31	0.272
ระดับการศึกษา		6.658	0.002*
สถานภาพ		1.866	0.137
รายได้ต่อเดือน		3.727	0.012*
อายุงาน		1.31	0.272

*Sig. < .05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้การทดสอบ t -test F -test ใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยค่า Sig. น้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือน มี Sig. เท่ากับ 0.002 และ 0.012 ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.629	0.252		2.501	0.013*
คุณลักษณะเด่นขององค์กร(X ₁₁)	0.183	0.044	0.238	4.123	0.000*
คุณลักษณะของผู้นำองค์กร(X ₁₂)	0.312	0.042	0.414	7.353	0.000*
การบริหารบุคลากร(X ₁₃)	0.207	0.047	0.256	4.434	0.000*
ตัวประสานองค์กร(X ₁₄)	0.066	0.046	0.078	1.446	0.150
ยุทธวิธีที่ใช้(X ₁₅)	-0.039	0.056	-0.044	-0.711	0.478
เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ(X ₁₆)	0.127	0.049	0.151	2.617	0.010*

$r = 0.739$, $R^2 = 0.546$, Adjusted $R^2 = 0.531$, $F = 36.623$, Sig. = 0.000

*Sig. < .05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้การทดสอบ การหาค่าถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ร้อยละ 54.60 ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร 4 ตัวแปรประกอบด้วย คุณลักษณะเด่นขององค์กร(X_{11}) คุณลักษณะของผู้นำองค์กร(X_{12}) การบริหารบุคลากร(X_{13}) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ(X_{16}) มีผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร 2 ตัว ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ ตัวประสานองค์กร(X_{14}) ยุทธวิธีที่ใช้(X_{15}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรคุณลักษณะของงาน	ความผูกพันต่อองค์กร				
	B	SE(b)	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.107	0.505		2.193	0.030 [*]
ความหลากหลายของงาน(X_{21})	0.242	0.048	0.356	5.075	0.000 [*]
ความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22})	0.036	0.059	0.046	0.613	0.541
ความสำคัญของงาน(X_{23})	0.074	0.062	0.090	1.195	0.234
ความมีอิสระในการทำงาน(X_{24})	0.048	0.06	0.058	0.805	0.422
ผลสะท้อนจากงาน(X_{25})	0.199	0.062	0.220	3.219	0.002 [*]
$r = 0.409$, $R^2 = 0.167$, Adjusted $R^2 = 0.145$, $F = 7.391$, Sig. = 0.000					

*Sig. < .05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้การทดสอบ การหาค่าถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรคุณลักษณะของงานทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ร้อยละ 16.70 ตัวแปรคุณลักษณะของงาน 2 ตัวแปรประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน(X_{21}) ผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) มีผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยตัวแปรคุณลักษณะของงาน 3 ตัว ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน(X_{22}) ความสำคัญของงาน(X_{23}) ความมีอิสระในการทำงาน(X_{24}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. อภิปรายผล

7.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา และ รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของรุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2557) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ อายุ การศึกษา ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ ฝ่ายงาน ที่สังกัด และรายได้ไม่พบความแตกต่าง ส่วนวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และ Mowday (1981) ได้อธิบายให้เห็นว่า ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้าองค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้น แสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

7.2 วัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะเด่นขององค์กร(X_{11}) คุณลักษณะของผู้นำองค์กร(X_{12}) การบริหารบุคลากร(X_{13}) เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ(X_{16}) ส่งผลต่อในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอส่งผลต่อในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องที่มีความละเอียดซับซ้อนส่วนหนึ่งเนื่องมาจากฝ่ายจัดการมีวัตถุประสงค์ที่จะใช้ค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือทางการบริหารในการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันในระดับหนึ่ง เพื่อจูงใจลูกจ้างให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เพื่อควบคุมต้นทุนด้านแรงงาน เพื่อเป็นฐานสำคัญในการว่าจ้าง การใช้ประโยชน์จากบุคลากร และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของฐิติรัตน์ สมรูป (2556) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาลตำบลท่าทราย อำเภอท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม องค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าทราย อำเภอท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าทราย อำเภอท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เทศบาลตำบลท่าทราย อำเภอท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และสังกัดหน่วยงาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าทราย อำเภอท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรม องค์กรของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าทราย อำเภอท่าทราย จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

7.3 คุณลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน(X_{21}) ผลสะท้อนจากงาน(X_{25}) ส่งผลต่อการทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานต้องรู้สึกว่าการที่เขาทำอยู่นั้น มีความหมายต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และองค์กรด้วย นั่นแปลว่าหัวหน้างานจะต้องสร้างความรู้สึกนี้ให้กับพนักงานให้ได้ ทุกงาน ทุกตำแหน่งล้วนแต่มีความหมายทั้งสิ้น อยู่ที่ตัวหัวหน้าจะสื่อความอย่างไรให้กับพนักงานรู้สึกได้ว่างานที่เขาทำอยู่นั้นมีความหมายต่อความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกเช่นนั้นแล้ว เขาก็จะรักในงานที่ทำมากขึ้น ก็เพราะเขารู้สึกว่าการงานของตนเองนั้นมีความสำคัญต่อคนอื่น และหัวหน้างานก็ยังให้ความสำคัญต่องานนี้ด้วยเช่นกันซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ Eun, Min, and Yeon (2013) ศึกษาผลกระทบของคุณลักษณะงาน ค่านิยมในการทำงานต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริการอาหารของมหาวิทยาลัยใน เขต Taegu และ Kyungpook สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนเกาหลีจำนวน 401 คน พบว่า คุณลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระของงานและการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน มีผลกระทบทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

8. ข้อเสนอแนะ

วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้องค์กรแสดงออกถึงความมีตัวตน เป็นสังคมที่มีความผูกพันองค์กรเข้าด้วยกัน มีมาตรฐานที่เหมาะสมในการกำหนดพฤติกรรม นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังมีบทบาทในการกำหนดรูปแบบสถาบัน กำหนดพฤติกรรมมนุษย์และเป็นสิ่งที่ควบคุมสังคมสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยแก่ส่วนรวม และเป็นปัจจัยที่ผูกโยงพฤติกรรมการปฏิบัติตนและงานของสมาชิกด้วยกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีทั้งที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตัวอย่างเช่น วัฒนธรรมดั้งเดิมเรื่องความสามัคคีของหมู่คณะ ยังคงเป็นวัฒนธรรมที่เป็นประโยชน์แก่ปัจจุบัน แต่วัฒนธรรมที่เต็มไปด้วยพิธีรีตอง และแบบเจ้าขุนมูลนายอาจไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากนัก ทั้งนี้องค์กรจึงต้องธำรงรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่มีประโยชน์และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์กร

8.1 ข้อเสนอแนะ

ในการทำงานครั้งนี้ พบว่า วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะเด่นขององค์กร คุณลักษณะของผู้นำองค์กร การบริหารบุคลากร เงื่อนไขแห่งความสำเร็จ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน แตกต่างกันในทิศทางเดียวกันใน ลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ผลสะท้อนจากงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน แตกต่างกัน ในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นข้อเสนอแนะกระบวนการขั้นตอนในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากผลการวิจัย ที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงขององค์กรประกอบทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

8.1.1 ด้านการบริหารจัดการ (Management) การสร้างองค์กรในรูปแบบใหม่ที่มุ่งเน้นในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานและการให้บริการเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากความต้องการการตอบสนองที่ไวต่อสิ่งเร้า (ความต้องการของประชาชน) และความสามารถในการลดต้นทุนของหน่วยงาน (Paperless) ความคาดหวังต่อการเป็นศูนย์กลางในการ ให้บริการซึ่งจะนำไปสู่การลดขนาดกำลังคน (One Stop Service – Downsizing) ระบบราชการยุคใหม่จึงไม่เน้นความเชี่ยวชาญในด้านใดด้านหนึ่งอีกต่อไป แต่มีความต้องการบุคลากรที่มีแนวโน้มจะสามารถเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว โดยใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย และการบริหารจัดการที่เห็นภาพรวมของผลลัพธ์ใน ระดับมหภาค การทำงานแบบบูรณาการจึงเป็นวิถีทางเพื่อตอบสนองความต้องการภาพรวมใน ระดับประเทศได้อย่างชัดเจนที่สุด

8.1.2 ด้านการให้บริการประชาชน (Citizen Service) การนำแนวคิดการสวมจิตวิญญาณผู้ประกอบการที่มองภาพลักษณ์ของประชาชนจากผู้รับบริการ เป็นผู้ที่องค์กรของรัฐต้องตอบสนองความต้องการ (ลูกค้า) มาแทนที่ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและให้บริการ และสร้างช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำไปปรับปรุงการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนให้ความสำคัญกับประชาชนในการตรวจสอบการบริหารงานของภาครัฐ

8.1.3 ด้านพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการ (Civil Servants) พฤติกรรมของข้าราชการเพื่อตอบสนองต่อกระบวนทัศน์แบบใหม่นั้น สามารถสรุปได้ ดังนี้ (1) ใฝ่รู้ ตื่นตัวในการศึกษาหาความรู้อย่างเสมอ โดยเฉพาะความรู้ในด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (2) สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และยืนหยัดในความถูกต้อง (3) คิดใหญ่ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ยอมรับในการเรียนรู้เพื่อใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงาน (4) จะต้องทำงานเชิงรุก มีทักษะต่อการให้บริการในเชิงบวก ตลอดจนยอมรับความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

8.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

8.2.1 งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลดังนั้นจึงมีข้อจำกัดเรื่องข้อมูลเชิงลึก ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงอาจจะพิจารณาที่จะทำการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่เพื่อศึกษาสาเหตุ ทักษะคติ และข้อมูลเชิงลึกต่าง ๆ

8.2.2 งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ดังนั้นการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะศึกษาเฉพาะเจาะจงกับปัจจัยความผูกพันในแต่ละด้านเพื่อให้พัฒนาความผูกพันในด้านที่ต้องการ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- จิตติรัตน์ สมรูป. (2556). *ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาล ตำบลท่าช้าง อำเภอท่าช้าง จังหวัดเพชรบุรี*. งานวิทยานิพนธ์ยุทธศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ คณะสงฆ์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2562). *กรอบอัตรากำลังบุคลากรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- สุเทพ เชาวลิท. (2555). *การบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ (New Public Management)*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

ภาษาอังกฤษ

- Daft, R. L. (1998). *Organization Theory and Design*. Ohio: South-Western College Publishing.
- Downer, Donovan Francis.(1989). A Comparison of the Attitude Structures of Five SubPublic in Newfoundland Concerning the Factors and Definitions of Effective School. *Dissertation Abstracts International*, 52, 3136-A.
- Eun, K. S., J. L. Min, and K. L. Yeon. (2013). The effect of job characteristics and work value on organizational commitment and job satisfaction of the school food service dietitians. *Korean Journal Community Nutrition*, 4(3), 441-453
- Mowday, R.T. (1981). Employee Turnover and Postdecision Accommodation Processes. *Research in Organizational Behavior*, 3, Cummings, L.L and Staw, B.M. eds., 235-281.
- Yamane. (1967). *Taro Statistic : An Introductory Analysis*. New York: Harper & row