

# ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการใน สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

ทวนทอง ทับทิม  
ผศ.ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์

## บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุการทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับความผูกพันของข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

ตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม จำนวน 100 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent Samples t-test ค่าความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-40 ปี สถานภาพสมรส รายได้ 20,001-30,000 บาท อายุการทำงาน 16 - 25 ปี และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านรายได้ และด้านอายุการทำงานแตกต่างกัน ไม่มีความผูกพันเชิงต่อเนื่องต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ ด้านเพศและด้านอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันเชิงค่านิยมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม พบว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ ความรู้สึภภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ทำเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงต่อเนื่องและเชิงค่านิยมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## 1 บทนำ

องค์กรของทางภาครัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดขององค์กร สาเหตุเกิดจากยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ และการติดต่อสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารมีการพัฒนาผ่านสื่อในรูปแบบต่าง ๆ และเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้และปรับ กลยุทธ์ในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับ

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา และบริหารงาน โดยการแปลงกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลดี เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวัง

นอกจากนี้้องค์การ ยังต้องหาวิธีในการเหนี่ยวนำให้บุคลากรเหล่านี้มีความรักในองค์กร ทুমเทเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรและไม่คิดเปลี่ยนงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ถ้าบุคลากรใดมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากมาย ได้แก่ เป็นตัวนำขยายการเพิ่มผลผลิต ทำให้มีอายุการทำงานยาวนานขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงต่อองค์กร และไม่มี การขาดงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความอยู่รอดขององค์กร และเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถชี้ถึงแนวโน้มในความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่หรือลาออก จากองค์กรได้ ถ้าหากบุคลากรผูกพันต่อองค์กร บุคลากรก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรใดขาดความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้บุคลากรนั้นมีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรในที่สุด การลาออกของบุคลากรทำให้เกิดผลกระทบตามมาในการหาบุคลากรมาทดแทน เพื่อนร่วมงานต้องรับภาระเพิ่มมากขึ้น องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้การลาออกของพนักงานจะส่งผลกระทบ ทำลายขวัญและทัศนคติของบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้น และถ้าหากมีอัตราการลาออกสูง ภาพลักษณ์ขององค์กรถูกมองในแง่ลบและองค์กรจะขาดความมั่นคงตามมา ฉะนั้นองค์กรควรคำนึงถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร

สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม เป็นหน่วยงานของราชการซึ่งสังกัดอยู่ในกระทรวงกลาโหม กระทรวงกลาโหมมีหน่วยงานภายในทั้งสิ้น 24 หน่วยงาน แต่ที่จะทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีหน้าที่ในการตรวจสอบบัญชี การปฏิบัติราชการ พัสดุและทรัพย์สินของทางราชการให้เป็นไปตามนโยบายและแผนของกระทรวงกลาโหม รวมทั้งติดตาม และประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด ซึ่งมีด้วยกัน 9 หน่วยงาน แต่ละหน่วยงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรด้วยกันทั้งสิ้น 137 คน บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกิดมาจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายใน มักจะมีการออกตรวจในงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบอยู่เสมอ จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกไม่มีความผูกพันกับหน่วยงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่และรู้สึกไม่มีความผูกพัน ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้บังคับบัญชา

จากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องของปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม เพื่อที่จะสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ นั้นมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากรมีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไปรวมถึงสามารถที่จะนำ

ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ และจะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับความผูกพันของข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

## 3. สมมติฐานที่ใช้ในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมของข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

## 4. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันของข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

2. ให้ทราบถึงแนวทางในการวางแผนพัฒนาข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 5. ขอบเขตของงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม  
ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม

ขอบเขตด้านเวลา เริ่มจากเดือนกันยายน 2560 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2560 รวมเวลาที่ใช้ในการวิจัย 3 เดือน  
ขอบเขตการศึกษา

### ตัวแปรอิสระ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือนและอายุการทำงาน
- 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ Gilmer ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| 2.1) ความมั่นคงปลอดภัย       | 2.2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน                  |
| 2.3) องค์กรและการจัดการ      | 2.4) ค่าจ้าง                                  |
| 2.5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน    | 2.6) การนิเทศงาน                              |
| 2.7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน | 2.8) การติดต่อสื่อสาร                         |
| 2.9) สภาพการทำงาน            | 2.10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ |

ตัวแปรตาม ได้แก่

- 3) ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ทฤษฎีของ Meyer ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ
- |                              |                            |
|------------------------------|----------------------------|
| 3.1) ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง | 3.2) ความผูกพันเชิงค่านิยม |
|------------------------------|----------------------------|

## 6. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยส่งให้กับกลุ่มตัวอย่าง และผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับมาให้ผู้วิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมของข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีทั้งหมด 34 ข้อ มี 5 ระดับความผูกพัน คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีทั้งหมด 10 ข้อ มี 5 ระดับความผูกพัน คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 7. ผลการศึกษา

จากการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 53 คิดเป็นร้อยละ 53 เป็นเพศชาย 47 คน คิดเป็นร้อยละ 47 รวมทั้งหมด 100 คน

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความมั่นคงปลอดภัย ข้าราชการให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และท่านได้รับความมั่นคงจากที่ทำงานของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านสังกัดอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง ข้าราชการให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมาคือ ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับ องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กร อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปองค์กรอื่นเพราะท่านมีความผูกพันกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนหน้าที่ รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ

ความผูกพันเชิงค่านิยม ข้าราชการให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมาคือ ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ท่านรู้สึกผูกพันต่อวัฒนธรรมขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน และแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรของ ท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุการทำงาน) ต่างกันทำให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ตารางที่ ( 4.18 – 4.22 ) ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ t-test และ F-test (One-Way-ANOVA) ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันเชิงต่อเนื่องในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้าราชการที่มีเพศ และอายุงาน แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันเชิงค่านิยมในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพ และรายได้ แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันเชิงค่านิยมในองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ตารางที่ ( 4.23 – 4.43 ) ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ Pearson Correlation ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

ความมั่นคงปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงค่านิยมโดยรวมขององค์กร โดยปัจจัยที่ข้าราชการให้ความผูกพันมากที่สุด คือ ได้รับความอบอุ่นและปลอดภัยจากที่ทำงาน และรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร

## 8. อภิปรายผลการศึกษา

ข้าราชการในองค์กร ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับข้าราชการในองค์กร มาเป็นอันดับแรกคือ ค่าจ้าง รองลงมาคือสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ การติดต่อสื่อสารการนิเทศงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ สภาพการทำงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน คุณลักษณะเฉพาะของงาน และอันดับสุดท้ายคือ ความมั่นคงปลอดภัย ข้าราชการในองค์กร ได้ให้ความสำคัญกับความผูกพันเชิงค่านิยมมาเป็นลำดับแรก และให้ความสำคัญกับความผูกพันเชิงต่อเนื่องเป็นอันดับสุดท้าย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมต่างกันทำให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ข้าราชการที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันเชิงต่อเนื่องในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน รักษาใจ (2554) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศและระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และงานวิจัยของ เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ ในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสาครและสมุทรสงครามที่พบว่า เพศ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้าราชการที่มีเพศ และอายุงาน แตกต่างก็มีผลต่อความผูกพันเชิงค่านิยมในองค์กร ส่วนข้าราชการที่มีอายุ สถานภาพ และรายได้ แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันเชิงค่านิยมในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน พนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน แตกต่างก็มีผลต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชติมา รอบคอบ (2542) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อ

องค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม ระบุว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงานและอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานของข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านคุณลักษณะเฉพาะของงานข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศร พูลสุวรรณ (2552) ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยง กับความเครียดในการทำงานกรณีศึกษา : พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ฮิตาชิ โกลบอลสตอเรจเทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยง และความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างในการทำงานกับความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

## 9. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมพบว่า ข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหม มีความสำคัญกับ ค่าจ้าง มากที่สุด และรองลงมาคือ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ จึงเห็นได้ว่าข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความผูกพันกับองค์กรเพราะปัจจัยดังกล่าว ดังนั้น ควรมีนโยบายเพื่อชักจูงให้ข้าราชการในสำนักงานตรวจสอบภายในกลาโหมมีความผูกพันกับองค์กร ตามปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านอื่น ๆ ดังนี้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางด้านการมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน ด้านสภาพการทำงานและด้านการติดต่อสื่อสาร

### บรรณานุกรม

- ขนิษฐา นิ่มแก้ว . (2554). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรใน. องค์กร  
กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน. การค้นคว้าอิสระ. บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นุชติมา รอบคอบ. (2542). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กร เกษัชกรรม. ภาค  
นิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิเคราะห์และการวางแผนทางสังคม. คณะพัฒนาสังคม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมป์. (2546). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา : ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด  
(มหาชน) สาขาสมุทรสาคร และ สมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท. กรุงเทพ  
ประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร.
- อดิศร พลุสุวรรณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความ เกี่ยวข้องกับ  
ความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานฝ่ายผลติบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สตอเรจเทคโนโลยี  
(ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ.