

ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง

บงกช ตั้งจิระศิลป์*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ นักบัญชีในจังหวัดระยอง จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านจิตใจเพราะเป็นส่วนขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีโอกาสประสบความสำเร็จทางธุรกิจที่มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงาน นักบัญชี



The Relationship among Organizational Commitment, Organizational Loyalty and Job Performance of Accountants in Rayong

Bongkoch Tungjirasil*

Abstract

The main objective of this study was to study the relationship among organizational commitment, organizational loyalty and job performance of accountants in Rayong. The sample group used in this research was 305 accountants in Rayong. The research instrument was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were mean, standard deviation, correlation analysis and test the hypothesis by multiple regression analysis.

The results showed that organizational commitment, organizational loyalty and job performance in all aspects has a high level of opinion. When considering each aspect, it was found that the highest aspect was affective commitment, followed by continuance commitment, normative commitment, organizational loyalty and job performance. The results of multiple regression analysis revealed that affective commitment positively affected organizational loyalty and job performance. While continuance commitment has a positive impact on job performance and normative commitment positively affects organizational loyalty. Also, organizational loyalty has a positive impact on job performance. Therefore, companies need to focus on organizational commitment. Especially, affective commitment because it is an important driving force in building organizational loyalty and job performance. this will lead the organization to effective business results in order to greater business success opportunities.

Key words: Organizational Commitment, Organizational Loyalty, Job Performance, Accountant

Ph.D. Student, Doctor of Philosophy (Business Administration), Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

* Corresponding Author, Tel. 087-041-6482 E-mail: vicki_livfc@hotmail.com

1. บทนำ

องค์การที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายอย่าง ทรัพยากรมนุษย์ก็ถือเป็นปัจจัยที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์การขับเคลื่อนไปข้างหน้าสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่ามหาศาล ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์การเท่านั้น แต่ยิ่งไปว่านั้นยังมีสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และความจงรักภักดีต่อองค์การที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไป โดยองค์การจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์การโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์การจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์การปฏิบัติ เช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ [1] เมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ก็จะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และกระตุ้นให้พนักงานพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์การ เพราะด้วยความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อ

องค์การก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์การให้สอดคล้องไปด้วยเป้าหมายขององค์การอีกด้วย

ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสำคัญที่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างการคงอยู่หรือลาออกจากองค์การและความมีประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีความตั้งใจและเสียสละทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ความผูกพันต่อองค์การทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับเป้าหมายเกิดขวัญกำลังใจ เต็มใจที่จะทำงานและเป็นพนักงานขององค์การ จะอุทิศสละเวลาทั้งร่างกายแรงใจให้กับองค์การ พนักงานซึ่งมีความผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใส ศรัทธา [2]

ด้วยเหตุนี้เองจึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานและร่วมงานอยู่กับองค์การไปนาน ๆ นอกจากนี้แล้วความผูกพันต่อองค์การยังมีความมั่นคงกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การนี้จะค่อย ๆ พัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่คอยเป็นแรงจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรปฏิบัติอย่างอุทิศตนเพื่อองค์การ แต่ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานหรือบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจ ไม่สบายใจ หรือไม่พอใจต่องานที่ตนเองทำแล้ว พนักงานหรือบุคลากรเหล่านั้นก็จะไม่มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้บุคลากรเหล่านั้นลาออกจากองค์การไป ผลกระทบที่ตามมาก็คือทำให้งานที่ทำความล่าช้า หยุดชะงัก ขาดความต่อเนื่อง และหากพิจารณาในอีกแง่มุมหนึ่ง การที่องค์การมีอัตราการลาออกของบุคลากรสูงก็จะเป็น

การสูญเสียสภาพพจน์ที่ดีขององค์กร อันจะส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้สมัครที่มีต่อองค์กรถึงความมั่นคงที่จะร่วมงานอยู่กับองค์กร

จังหวัดระยองเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงไปเป็นจังหวัดอุตสาหกรรม นับตั้งแต่การค้นพบก๊าซธรรมชาติในอ่าวไทย เมื่อปี พ.ศ. 2520 และเป็นที่มาของโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ในปี 2524 ในช่วงระยะเวลากว่า 20 ปีที่ผ่านมา ได้ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจของจังหวัดระยองเปลี่ยนเป็นอุตสาหกรรมนำการท่องเที่ยวและการเกษตร นับตั้งแต่ปี 2547 – 2563 นับเป็นเวลารวมกันกว่า 15 ปี จังหวัดระยองมีตัวเลข GPP เติบโตโดยเฉลี่ยถึง 7.7% ต่อปี ข้อมูลจากรายงานสถานะเศรษฐกิจการคลัง จังหวัดระยอง โดยในปี 2562 จังหวัดระยองมีผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดสูงถึง 993,978 ล้านบาท เป็นอันดับสองของประเทศ ในขณะเดียวกัน ตัวเลขของผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัดต่อหัว (GPP Per Capita) ของจังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี 2547 – 2562 เติบโตโดยเฉลี่ย 4.3% ต่อปี โดยในปี 2562 จังหวัดระยองมี GPP per capita สูงเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ โดยสูงถึง 988,748 บาทต่อคนต่อปี ซึ่งทำให้จังหวัดระยอง ยังรักษาตำแหน่งจังหวัดที่มี GPP per capita สูงที่สุดของประเทศติดต่อกันถึง 15 ปีซ้อน นอกจากนี้ ระยองเป็นที่ตั้งของโรงงานจำนวนถึง 2,927 โรงงาน ซึ่งเป็นบริษัทที่มีมูลค่าเงินลงทุนรวมกันถึงประมาณ 834,600 ล้านบาท จำนวนพนักงานถึงประมาณ 187,600 คน โดยเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมขนาดใหญ่และเป็นบริษัทข้ามชาติหลายประเภท ได้แก่ อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์โลหะ อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยานพาหนะ ผลิตภัณฑ์พลาสติก ผลิตภัณฑ์เคมีและเคมีภัณฑ์ และอื่น ๆ เป็นต้น [3]

ในการดำเนินธุรกิจส่วนใหญ่จะต้องมีนักบัญชีทำงานด้านบัญชี ปัจจุบันการดำเนินธุรกิจได้

เจริญก้าวหน้าและขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวาง ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า อาชีพนักบัญชียังคงเป็นที่ต้องการทั้งในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน หรือธุรกิจส่วนตัว โดยนักบัญชี คือบุคคลที่ทำงานบันทึกข้อมูลการเงินขององค์กรอย่างสมบูรณ์ตามระบบของการบัญชี และเป็นระเบียบแบบแผน เช่น บัญชีรายรับ รายจ่าย เป็นต้น ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสาร และบันทึกเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน และธุรกิจการเงินอื่น ๆ และบันทึกบัญชีแยกประเภท ตรวจสอบการบันทึกบัญชี ทำการคำนวณ และรวมยอดเงินเท่าที่จำเป็น จัดทำงบแสดงฐานะการเงิน และรวบรวมรายงานการเงินตามระยะเวลาที่กำหนดเป็นประจำ เพื่อแสดงรายรับรายจ่าย กำไรหรือขาดทุน และเรื่องราวเกี่ยวกับการเงินอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่กำลังดำเนินงานอยู่

การสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับนักบัญชียุคนี้ก็เป็นสิ่งสำคัญ หากนักบัญชีมีความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ทั้งในด้านการใช้เวลาในการทำงานและประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และยังมีผลทำให้ข้อมูลหรือนำเสนองบการเงินที่จัดทำเสร็จตามกำหนดที่ผู้บริหารต้องการ ได้แก่ ในด้านคุณภาพมีความถูกต้องครบถ้วน ไม่มีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และด้านเชิงปริมาณ นักบัญชีสามารถทำงานได้โดยมีประสิทธิภาพงานที่แล้วเสร็จ มีจำนวนมากกว่าที่คาดหวังไว้ [4] นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีส่วนช่วยให้นักบัญชียุคนี้มีความรักความภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะอุทิศการทำงานเพื่อองค์กร อีกทั้งความผูกพันยังมีส่วนช่วยนำองค์กรไปสู่เส้นทางความสำเร็จอย่างถูกต้อง องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ด้วยนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความผูกพันต่อองค์กรที่นักบัญชียุคนี้ต่อองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานตามมา ดังนั้นควรมีการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรและเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงานควบคู่กันให้เกิดขึ้นกับองค์กร เพราะความผูกพันมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี [5]

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง เพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร เมื่อบุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้ว บุคลากรจะปฏิบัติตนในทุก ๆ ด้าน เพื่อมุ่งถึงผลสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในจังหวัดระยอง

2.2 เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของนักบัญชีในจังหวัดระยอง

2.3 เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง

2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง

3. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

3.1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรและสร้างระบบภายในองค์กรให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ขยายความรู้ความเข้าใจ เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน

4. แนวคิด และทฤษฎีในการศึกษา

4.1 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายให้กับองค์กร โดยองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน [6] ดังนี้

4.1.1 ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ผูกพันเป็นอันหนึ่งเดียว เต็มใจที่จะทุ่มเท อุทิศตน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องอยู่กับองค์กรเพราะยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนเดียวกัน มีความเต็มใจ ความมุ่งมั่น และใช้ความพยายามเต็มศักยภาพในการทำงานให้กับองค์กรต่อไปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ ระยะเวลาที่ทำงานอยู่กับองค์กร และระดับการศึกษา เป็นต้น และบุคลิกลักษณะ เช่น ความต้องการบรรลุความสำเร็จ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความอิสระ ความต้องการในระดับที่สูงกว่า จริยธรรมการทำงาน การควบคุมจากภายใน และสิ่งที่ให้ความสนใจ เป็นต้น

4.1.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่ตระหนักถึงผลดีที่ทำงานต่อในองค์กร โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์การทำงานต่อการลาออกจากองค์กร เป็นความผูกพันของบุคลากรจากการร่วมงานกับองค์กร โดยตระหนักถึงผลที่ได้ระหว่างการทำงานให้กับองค์กร แล้วพิจารณาเทียบกับผลการลาออกจากองค์กร ถ้าบุคลากรที่มีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่สูง จะตระหนักว่าสิ่งที่ได้รับจากองค์กรมีคุณค่าสูงเกินกว่า

ที่จะออกไปจากองค์การ จึงต้องการทำงานในองค์การต่อไป เพราะจำเป็นต้องผูกพัน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่ ได้แก่ อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก ซึ่งอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับโอกาสของทางเลือกในการทำงานอื่น ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่าจะไม่เปลี่ยนงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การเกษียณอายุ ความตั้งใจจะลาออกมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันด้านการคงอยู่ เพราะบุคลากรที่ตั้งใจจะลาออก จะมีความผูกพันในองค์การระดับต่ำแม้ว่าความผูกพันด้านการคงอยู่จะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของบุคลากรก็ตาม นอกจากนี้ลักษณะของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและการพึ่งพาอาศัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่ ซึ่งจะมีความแตกต่างกันตามการรับรู้ของบุคลากรกับงานอื่น ๆ ที่พบ รวมทั้งการเชื่อมโยงระหว่างบุคลากรกับองค์การและชุมชน

4.1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่ได้ทำงานในองค์การ มีความเชื่อว่าตนมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อองค์การ เพราะนั่นคือสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมเชิงจริยธรรม เป็นความผูกพันของบุคลากรที่รู้สึกว่าควรผูกพันและอยู่กับองค์การ เป็นความรู้สึกด้านคุณธรรมว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เช่น สำนึกบุญคุณที่มีโอกาสได้เข้ามาทำงานในองค์การ จึงมีความผูกพันต่อองค์การ และตอบแทนด้วยการทำงานให้กับองค์การต่อไป มีความรู้สึกถึงภาระหน้าที่ในการทำงานต่อไปกับองค์การอาจเป็นผลมาจากการหล่อหลอมทางสังคม เช่น วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมและความภักดี หรือผลที่เกิดจากการแลกเปลี่ยน เช่น การได้รับทุนการศึกษา บุคลากรที่มีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานสูง จะคิดว่าสมควรจะทำงานในองค์การต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

ตามบรรทัดฐานทางสังคม ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่เกิดจากภาระหน้าที่ ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์การ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

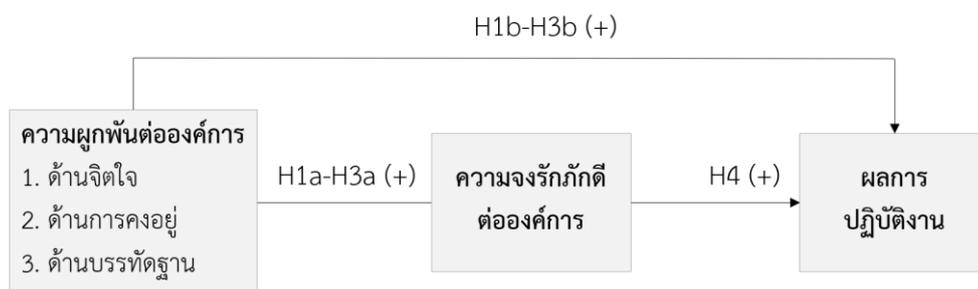
ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มในการลาออกและพฤติกรรมการลาออก โดยเฉพาะความผูกพันด้านความรู้สึกละเลยมีความสัมพันธ์มากที่สุด ความผูกพันด้านความรู้สึกละเลยมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจขาดงานของพนักงานแต่ไม่พบความสัมพันธ์นี้กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ แต่จะพบความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานอย่างจริงจังกับปฏิภยาระหว่างความผูกพันด้านความรู้สึกละเลยกับด้านการคงอยู่กับองค์การและพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านบรรทัดฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดย [6] มีแนวคิดที่ว่า พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกละเลยสูงจะทำงานหนักและมีประสิทธิภาพในการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกละเลยต่ำกว่า และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน แต่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกละเลยและด้านบรรทัดฐานสูงจะมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยจะพบมากในความผูกพันด้านความรู้สึกละเลย ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การพบว่ามีทั้งความสัมพันธ์เชิงลบและไม่มีความสัมพันธ์

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเทศไทย พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะหลักและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ

ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [7] นอกจากนี้ มีการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา

พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ [8]

จากขอบเขตงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัยเพื่อการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในจังหวัดระยอง ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 1 สามารถสรุปออกมาเป็นสมมติฐานในการวิจัย 4 ข้อ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1: ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลกระทบเชิงบวกต่อ a) ความจงรักภักดีต่อองค์กร และ b) ผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 2: ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อ a) ความจงรักภักดีต่อองค์กร และ b) ผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3: ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานส่งผลกระทบเชิงบวกต่อ a) ความจงรักภักดีต่อองค์กร และ b) ผลการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 4: ความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

5. ระเบียบวิธีวิจัย

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักบัญชีในจังหวัดระยอง จำนวน 1,302 ราย [9]

5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ดังนั้น ประชากรมีจำนวน 1,302 ราย จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 305 ราย

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น ค่าน้ำหนักของตัวเลือก
น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
น้อย มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มาก มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
มากที่สุด มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย กำหนดเป็นช่วงคะแนนดังต่อไปนี้
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 อยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนัก ของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วเรียบเรียงออกมาเป็นค่าความถี่

5.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

5.3.1 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อกับนักบัญชีในจังหวัดระยอง โดยส่งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)

5.3.2 เมื่อครบกำหนด 21 วัน หากยังได้แบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาไม่ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะดำเนินการโทรศัพท์ไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ตอบกลับแบบสอบถาม เพื่อขอความอนุเคราะห์พร้อมทั้งดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์อีกครั้ง

5.3.3 นำเสนอแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

5.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกรหัสลงในโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 2 ขั้นตอน ดังนี้

5.4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

5.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงซ้อน (Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิจัย

6.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน แสดงในตารางที่ 1 ดังนี้



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม	3.70	0.62	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ	3.85	0.68	มาก
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	4.05	0.76	มาก
2. ท่านมีความยินดี และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามแนวทางดำเนินงานขององค์กร	4.03	0.73	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กรแห่งนี้	3.65	0.87	มาก
4. วัฒนธรรมขององค์กรเป็นสิ่งที่ท่านเห็นด้วยและยอมรับ	3.74	0.84	มาก
5. เป้าหมายการปฏิบัติงานในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของท่าน	3.75	0.77	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่	3.64	0.71	มาก
6. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.73	0.83	มาก
7. ท่านพอใจกับนโยบายการขึ้นอัตราค่าตอบแทนขององค์กร	3.70	0.87	มาก
8. ท่านได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ จากองค์กรอย่างเหมาะสม	3.61	0.93	มาก
9. ท่านเห็นว่าการทำงานที่องค์กร จะทำให้ตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านเติบโต	3.53	0.85	มาก
10. ท่านมีความเกรงกลัวต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้น หากออกจากงานโดยไม่มีทางเลือกใหม่	3.62	0.98	มาก
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน	3.61	0.72	มาก
11. ท่านจะรู้สึกผิดถ้าท่านตัดสินใจลาออกจากองค์กรนี้ ในกรณีที่องค์กรกำลังมีปัญหา	3.61	0.92	มาก
12. ท่านรู้สึกว่าไม่ถูกต้องเมื่อท่านต้องออกจากองค์กร เพื่อไปรับข้อเสนอที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อตัวท่านที่มากกว่าเดิม	3.35	0.98	ปานกลาง
13. ท่านไม่เคยมีความคิดที่จะย้ายไปร่วมงานกับองค์กรคู่แข่ง	3.46	1.04	ปานกลาง
14. ท่านมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณองค์กรด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ	3.82	0.76	มาก
15. องค์กรให้การสนับสนุนท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ในอาชีพ	3.81	0.83	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการ

คงอยู่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 สำหรับการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.35 – 4.05

6.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี

การวิเคราะห์ข้อมูลความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี โดย

ภาพรวม แบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี รวมทั้งวิเคราะห์เป็นรายข้อจำนวน 10 ข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ปรากฏผลดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.91	0.66	มาก
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท และอุทิศตนต่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	4.07	0.71	มาก
2. ท่านมักจะไม่พอใจเมื่อมีคนกล่าวถึงบริษัทในทางที่ไม่ดี	3.89	0.76	มาก
3. ท่านมักจะแก้ต่างให้บริษัทเมื่อมีคนกล่าวว่าบริษัทในทางไม่ดี	3.88	0.80	มาก
4. ท่านรักษาผลประโยชน์ของบริษัท	4.04	0.74	มาก
5. ท่านแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานที่บริษัท	3.68	0.95	มาก
ผลการปฏิบัติงาน	3.97	0.56	มาก
6. ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบ ทันต่อเวลาที่กำหนด	4.11	0.70	มาก
7. ท่านปฏิบัติงานครบถ้วน น่าเชื่อถือ	4.05	0.65	มาก
8. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.13	0.65	มาก
9. งานที่ท่านทำไม่มีข้อผิดพลาดหรือมีข้อผิดพลาดน้อยมาก	3.73	0.72	มาก
10. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของท่าน	3.84	0.68	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และผลการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.68 – 4.13

6.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี



ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี

Variables	Affective	Continuance	Normative	Loyalty	Performance	VIF
Affective	1					2.132
Continuance	0.702**	1				2.322
Normative	0.599**	0.640**	1			1.860
Loyalty	0.575**	0.560**	0.662**	1		
Performance	0.453**	0.425**	0.390**	0.587**	1	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความผูกพันต่อองค์การกับความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีบัญชี ตามตารางที่ 3 พบว่าความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 โดยความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การสูงสุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ ตามลำดับ และพบว่า ความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 โดยความผูกพันด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สูงที่สุด รองลงมาความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามลำดับ และความจงรักภักดีต่อองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01

ในการทดสอบปัญหา Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งประกอบด้วย ความผูกพัน

ด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.01 โดยมีค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.860- 2.322 ($VIF < 10$) แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อรูปแบบความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้น

เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน ด้วยวิธี Enter สามารถแสดงสมการได้ดังนี้

$$1) \text{ Loyalty} = \alpha_1 + \beta_1 \text{ Affective} + \beta_2 \text{ Continuance} + \beta_3 \text{ Normative} + \beta_4 \text{ Age} + \beta_5 \text{ Experience} + \epsilon_1$$

$$2) \text{ Performance} = \alpha_2 + \beta_6 \text{ Affective} + \beta_7 \text{ Continuance} + \beta_8 \text{ Normative} + \beta_9 \text{ Age} + \beta_{10} \text{ Experience} + \epsilon_2$$

$$3) \text{ Performance} = \alpha_3 + \beta_{11} \text{ Loyalty} + \beta_{12} \text{ Age} + \beta_{13} \text{ Experience} + \epsilon_3$$

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง

Independent Variables	Dependent Variables		
	Loyalty (Equation1)	Performance (Equation2)	Performance (Equation3)
Affective (H _{1a} , H _{1b})	0.217** (0.056)	0.218** (0.058)	
Continuance (H _{2a} , H _{2b})	0.107 (0.055)	0.121* (0.058)	
Normative (H _{3a} , H _{3b})	0.403** (0.048)	0.099 (0.051)	
Loyalty (H ₄)			0.500** (0.038)
Age	0.142* (0.062)	0.034 (0.065)	-0.043 (0.061)
Experience	- 0.061 (0.060)	0.002 (0.062)	0.044 (0.057)
Adj. R ²	0.494	0.227	0.340
Max VIF	2.322	2.322	1.361

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ถึง 4 ที่ได้จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อนในตารางที่ 4 พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ มีค่า $\beta_1 = 0.217$ และค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของนักบัญชี ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1a และความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ มีค่า $\beta_6 = 0.218$ และค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 1b โดยสรุป ความ

ผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [8] ที่พบว่า อิทธิพลของความผูกพันในองค์การด้านจิตใจส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนที่ร้อยละ 57.80 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เนื่องจากจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ผูกพันเป็นอันหนึ่งเดียว เต็มใจที่จะทุ่มเท อุทิศตน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ยึดมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ มีค่า $\beta_2 = 0.107$ และค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ไม่ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์การของนักบัญชี ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2a ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ มีค่า $\beta_7 = 0.121$ และค่า p-value น้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 2b โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [10] ที่ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านการคงอยู่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษา เอกชน กลุ่มภาคกลาง ทั้งนี้อธิบายได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความปรารถนา และความเต็มใจของบุคลากรที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การจะมีพฤติกรรมแสดงออกที่ต่อเนื่อง มีความคงเส้นคงวาในการปฏิบัติงาน โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน รวมทั้งการที่บุคลากรมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น จะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ เนื่องจากมีอิทธิพลต่อความรู้สึกรักที่ตระหนักถึงผลได้ที่ทำงานต่อในองค์การของนักบัญชี โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์การทำงานต่อ กับการออกจากองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน มีค่า $\beta_3 = 0.403$ และค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ

ของนักบัญชี ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 3a ในทางตรงกันข้าม ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน มีค่า $\beta_8 = 0.099$ และค่า p-value มากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานไม่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3b โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐาน ส่งผลกระทบต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [11] ที่ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ ด้านบรรทัดฐานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์การภาคเอกชน ดังนั้น องค์กรควรใช้กลวิธีเพื่อให้นักบัญชีมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ โดยเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วยและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การด้วยการเผยแพร่นโยบาย วิธีการบริหาร วิสัยทัศน์ขององค์การ ให้นักบัญชีรับทราบอย่างสม่ำเสมอ

ความจงรักภักดีต่อองค์การ มีค่า $\beta_{11} = 0.500$ และค่า p-value น้อยกว่า 0.01 แสดงให้เห็นว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ [12] ที่ผลการวิจัยพบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การในการทำงานสมัยใหม่มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังนั้น องค์กรจึงควรส่งเสริมให้นักบัญชี มีความจงรักภักดีในการทำงาน และเสริมสร้างทักษะการทำงานสร้างความผูกพัน และสร้างคุณค่าให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความกระตือรือร้น อดทน ตั้งใจ มุ่งมั่นต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย อันจะส่งผลต่อ

ผลการปฏิบัติงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์กรในอนาคตต่อไป

7. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

งานวิจัย เรื่อง การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชี ในจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของนักบัญชีในจังหวัดระยอง ศึกษาผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของนักบัญชีในจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบัญชีในจังหวัดระยอง จำนวน 305 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ รองลงมา ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงซ้อน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจส่งผลกระทบเชิงบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ในขณะที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานส่งผลกระทบเชิงบวกต่อ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ ความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะด้านจิตใจเพราะเป็นส่วนขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีโอกาสประสบความสำเร็จทางธุรกิจที่มากยิ่งขึ้น [13]

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาพื้นที่ในจังหวัดระยอง เท่านั้น ซึ่งในอนาคตอาจจะขยายขอบเขตเป็นกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายมากขึ้น เช่น ศึกษาในจังหวัดอื่น ภูมิภาคอื่น หรือประเทศอื่น นอกจากนี้ การศึกษาครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างนักบัญชีเท่านั้น ในอนาคตอาจจะใช้กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานบัญชี แต่ไม่ใช่กับนักบัญชี เช่น ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต (CPA) หรือ ผู้สอบบัญชีภาษีอากร (TA) เพื่อให้เห็นถึงมุมมองที่แตกต่างมากขึ้น วิธีในการวัดค่าความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้ ใช้ตามวิธีของ Allen & Mayer งานวิจัยในอนาคต อาจจะใช้ของนักวิชาการท่านอื่น เช่น Sheldon หรือ Buchanan เป็นต้น ซึ่งจะเห็นความต่างของความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ งานวิจัยครั้งนี้ทดสอบสมมติฐานโดยใช้ Multiple Regression Analysis การวิจัยในอนาคตอาจใช้วิธีทางสถิติอื่น ๆ เช่น Structural Equation Modeling (SEM) หรือ PATH Analysis และควรศึกษาโดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กร เป็นต้น [14] เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในอนาคต เพื่อให้ได้ประโยชน์ของงานวิจัยที่เพิ่มขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- [1] ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2562). แนวทางการพัฒนาความผูกพันของพนักงานในองค์กร. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 13(2), 493-504.
- [2] Truss, C., Mankin, D. and Kelliher, C. (2012). *Strategic Human Resource Management*. Oxford: Oxford University Press.
- [3] TerraBKK. (2564). [ออนไลน์]. รู้จัก ‘ระยอง’ จังหวัดที่รวยที่สุดในประเทศ 15 ปีซ้อน. [สืบค้นวันที่ 1 ตุลาคม 2564]. จาก www.terrabkk.com/articles/200096
- [4] Soane, E., Truss, C., Alfes, K., Shantz, A., Rees, C. and Gatenby, M. (2012). Development and Validation of a New Measure of Employee Engagement: The ISA Engagement Scale. *Human Resource Development International*, 15(5), 529-547.
- [5] Chaikidurajai, P. (2018). Quality of Work Life Affecting Organizational Commitment of Employees in Electrical, Electronics and Telecommunications Industry Group. *International Journal of Management, Business, and Economics*, 5(2), 83 - 91.
- [6] Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *The Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- [7] สายรุ่ง ตุ่นป้อม. (2560). *สมรรถนะหลักและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการประยุกต์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- [8] ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี. (2559). *การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- [9] สภาวิชาชีพการบัญชี ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2562). [ออนไลน์]. *รายงานประจำปี 2561*. [สืบค้นวันที่ 1 กรกฎาคม 2562]. จาก https://eservice.taco.or.th/files/annualreport/TFAC_AnnualReport_2018.pdf
- [10] รินดา ชันชกรรรม และ จันทนา แสนสุข. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กลุ่มภาคกลาง. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4*, 376-385.
- [11] เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ และ ชุตินาเวดี ทองจีน. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 2(1), 69-80.
- [12] วันศิริ สุขวิวัฒน์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความจงรักภักดีในการทำงานสมัยใหม่กับความกระตือรือร้นในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยนครพนม.



- [13] Thapayom, A., Ussahawanitchakit, P. and Boonlua, S. (2018). Effect of Emotional Intelligence Orientation on Audit Sustainability of Certified Public Accountants (CPAs) in Thailand. *Journal of Accountancy and Management*, 10(3), 1-16.
- [14] Pornherunkul, S., and Vongmahasetha, T. (2020). Organizational Commitment Development Model in Semiconductor Industry. *Journal of Industrial Business Administration*, 2(2), 87-99.