อิทธิพลของสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมที่มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ทัชชกร เอียดเฉลิม[1], เจษฎา นกน้อย[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 2) ศึกษาระดับการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 3) ศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมที่มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ 295 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.43) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{x}$ = 4.70) ระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.32) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.35) ระดับการรับรู้ความยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.98) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{x}$ = 4.08) และมีระดับการคงอยู่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.10) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ = 4.41) นอกจากนี้พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความรู้สึก การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 82.9 ผลการศึกษานำมาใช้วางนโยบายในการรักษาบุคลากรขององค์การได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับการดำเนินงานขององค์การ

คำสำคัญ: สมรรถนะ; ความผูกพันต่อองค์การ; การรับรู้ความยุติธรรม; การคงอยู่; กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ชื่อผู้ติดต่อบทความ: ทัชชกร เอียดเฉลิม
Email: thadjakorn19@hotmail.com
(Received: April 19, 2022; Revised: December 8, 2022; Accepted: December 8, 2022)

[1] นักศึกษาปริญญาโท คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ E-mail: thadjakorn19@hotmail.com
[2] รองศาสตราจารย์ ดร. คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ E-mail: cnoknoi@hotmail.com

The Influence of Competency, Organizational Commitment and Perception of Justice on the Job Retention of Cooperative Auditing Department Officers

Thadjakorn Ieadchalerm[1], Chetsada Noknoi[2]

Abstract

This research aimed to study: 1) the capacity levels, the organization's engagement, and perceived justice regarding the level of commitment of government officers at the Cooperative Auditing Department, 2) levels of persistence of the government officers at the Cooperative Auditing Department, and 3) influence of capacity, organization's engagement, and perceived justice on persistence of the government officers at the Cooperative Auditing Department. The sampling group comprises 295 government officers at the Cooperative Auditing Department. The statistics used are frequency values, percentage, average, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results show that in the overall perspective, the capacity level is the highest ($\bar{x}$ = 4.43). When considering each aspect, the one with the highest average is the upholding of legitimacy and ethics ($\bar{x}$ = 4.70). Next, the organization's engagement is also at the highest level ($\bar{x}$ = 4.32). When considering each aspect, the one with the highest average is the continual engagement ($\bar{x}$ = 4.35). The perceived justice level is at a high level ($\bar{x}$ = 3.98). When considering each aspect, the one with the highest average is the process ($\bar{x}$ = 4.08). Lastly, the persistence level is at a high level ($\bar{x}$ = 4.10). When considering each topic, the one with the highest average is 'You are committed to fully working for the organization' ($\bar{x}$ = 4.41). Moreover, the results show that perceived justice in terms of compensation, organization's engagement in terms of emotional connection, perceived justice in terms of social interaction, and organization's engagement in terms of standard connection have an influence on the persistence of the government officers at the Cooperative Auditing Department. The level of influence is 82.9%. The findings can be effectively implemented to establish appropriate personnel retention policies that align with the organization's operational framework and objectives.

Keywords: Competency; Organizational Commitment; Perception of Justice; Retention; Cooperative Auditing Department

Corresponding Author: Thadjakorn Ieadchalearm
Email: thadjakorn19@hotmail.com

[1] Student in Master degree, Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University.
E-mail: thadjakorn19@hotmail.com
[2] Associate Professor Dr., Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University.
E-mail: cnoknoi@hotmail.com

1. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพิจารณาถึงการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรต่างๆ ในฐานะที่เป็นลูกจ้างหรือพนักงานขององค์กรนั้น สาระสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรก็คือ การเพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถให้แก่บุคคลเพื่อที่จะทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่บุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขึ้นอยู่กับการที่บุคคลได้รับรู้ความสามารถของตนรู้จักงานที่ต้องทำรู้จักลักษณะขององค์กรและผลผลิตที่หน่วยงานปรารถนา รวมทั้งการรู้ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง การพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีพลวัต คือ มีลักษณะการเคลื่อนไหวต่อการรับรู้มีการปรับตัว และพร้อมที่จะละลายพฤติกรรมของตนเองเพื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ ตลอดจนอุทิศตัว บุคลิกภาพ การปรับตัว และการคิดริเริ่มของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยผ่านกระบวนการของการศึกษาการฝึกอบรมและการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานเมื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดำเนินการ แล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติของบุคลากร ได้ว่าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ เพียงใด ข้อมูลที่วัดได้นี้จะเป็นข้อมูลย้อนกลับเข้ามาสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรอบต่อไปโดยที่กระบวนการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวนี้อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ตลอดจนบรรยากาศในการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนา เช่น การเปิดโอกาสความก้าวหน้าในงาน การเรียนรู้ การศึกษาต่อ และการสนับสนุนของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระบบอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วย (Kheawdee, L., 2018, p.2) เพราะฉะนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะการปฏิบัติงานขององค์การอย่างต่อเนื่อง เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะเกี่ยวข้องกับขีดความสามารถของบุคคลโดยตรง ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ บุคลากรในองค์การที่มีสมรรถนะที่ดี จะทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประสิทธิผลที่องค์การต้องการ (Saisawad, 2018, p.1)

ขณะที่ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์การหรือหน่วยงาน เป็นความรู้สึกยอมรับความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ พร้อมปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจ ทุ่มเท มุ่งมั่นใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำงานและอยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งความผูกพันในองค์การนี้มีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่ง เพราะถ้าสมาชิกหรือบุคลากรในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การสูงก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นประสบความสำเร็จสูง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ความผูกพันในองค์การจึงเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิดขึ้นกับองค์การ เพราะเมื่อมีความผูกพันต่อองค์การแล้วย่อมทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมถึงความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยรวม (Steers & Porter, 1991) องค์การทุกองค์การต่างให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการทำงาน เนื่องจากสามารถช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานและสร้างแรงผลักดันในการทำงานได้ (Noknoi, 2017, p.2) ซึ่งความผูกพันองค์กรเปรียบเสมือนกุญแจสำคัญที่จะคอยยึดเหนี่ยวพนักงานให้ทำงานและคงอยู่กับองค์กรไปนานๆ เป็นสิ่งที่จะพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง เป็นแรงผลักและแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างอุทิศตนเพื่อองค์กร แต่ในทางกลับกันถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เมื่อมีปัญหาเกิดความอึดอัด ไม่พึงพอใจต่องานที่ทำหรือมีสิ่งเร้าอื่นเข้ามา เช่น มีหน่วยงานใหม่มีข้อเสนอดีๆ เข้ามา ก็จะลาออกจากงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร เนื่องจากแต่ละองค์กรลงทุนไม่น้อยในการว่าจ้างพนักงานแต่ละตำแหน่ง โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง จนถึงการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพ งบประมาณค่าใช้จ่าย สวัสดิการ และเวลาเพื่อที่จะหาพนักงานที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร ดังนั้น องค์กรหลายๆ แห่งทั้งองค์กรที่เป็น

หน่วยงานการผลิต หรือหน่วยงานการให้บริการ จึงพยายามที่ค้นหาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร อันส่งผลต่ออัตราการคงอยู่ของพนักงานในองค์กรต่อไป (Krajatthong, (2018, p.1)

กระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อองค์การ โดยจะต้องทำให้การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งจะเป็นการช่วยลดพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ของบุคลากรซึ่งแสดงในลักษณะของพฤติกรรมต่อต้าน ทั้งนี้ยังเป็นการช่วยทำให้องค์การสามารถรักษาบุคลากรที่ดีและมีความสามารถไว้กับองค์การหรือลดอัตราการเข้าออกของบุคลากรได้ ทั้งนี้ บุคลากรต่างมุ่งหวังว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในทุกๆ ด้าน ทั้งการรับรู้ความเป็นธรรมที่มีต่อผลตอบแทน (Distributive Justice) การรับรู้ความเป็นธรรมที่มีต่อกระบวนการในการจัดสรรผลตอบแทน (Procedural Justice) และการรับรู้ความเป็นธรรมที่มีต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interactional Justice) (Folger & Cropanzano, 1998) ดังนั้น การทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความผูกพันต่อองค์การของตนเอง ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์การอย่างยาวนาน โดยความผูกพันต่อองค์การนั้นจะพัฒนาอย่างช้าแต่จะคงอยู่อย่างมั่นคง โดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอุทิศตนเพื่อองค์การ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำแล้ว และไม่มีความผูกพันต่อองค์การส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์การไปได้อย่างง่ายและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์การ คือ ทำให้งานล่าช้าลง ขาดความต่อเนื่องของงาน และองค์การสิ้นเปลืองงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี (Bangmuang-Ngam, 2019, p.2)

ปัญหาของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า ข้าราชการมีการโอนย้าย ลาออก ซึ่งนับเป็นปัญหาหนึ่งขององค์การ เพราะนอกจากจะทำให้งานสะดุดแล้วยังทำให้สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายอีก ยังไม่รวมถึงค่าเสียเวลาในการประกาศหาคนใหม่รับสัมภาษณ์ รวมถึงสอนงานทั้งหมดใหม่อีกต่างหาก ดังนั้น การลดอัตราเข้าออกของข้าราชการจึงเป็นการลดค่าใช้จ่ายของหน่วยงานอีกทางหนึ่ง โดยการเริ่มจากการทำความเข้าใจว่าอะไร คือ ปัญหาหลักของการที่ข้าราชการโอนย้าย ลาออก แต่หน่วยงานต้องการให้บุคลากรคงอยู่กับองค์การต่อไป โดยไม่มีการโอนย้าย ลาออก เนื่องจากการคงอยู่ คือ การที่ให้บุคลากรมีความพึงพอใจและต้องการที่จะทำงานต่อไปในองค์การด้วยความรู้สึกที่เต็มใจและสมัครใจ โดยไม่ต้องการลาออกหรือโยกย้ายงานในอนาคต จากแนวคิดสมรรถนะ การรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์การ โดยจำนวนข้าราชการกรมตรวจบัญชีที่ลาออกจากราชการและโอนย้ายไปส่วนราชการอื่น แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนข้อราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ลาออกจากราชการ/โอนย้ายไปส่วนราชการอื่น

ปีงบประมาณ	ลาออกจากราชการ (คน)	โอนย้าย (คน)
2559	26	14
2560	22	33
2561	47	30
2562	32	26
2563	31	26

ที่มา: Cooperative Auditing Department. (2021). Number of civil servants under the Cooperative Auditing Department From the fiscal year 2016-2020. Bangkok: Central Administrative Office.

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ทำการศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะ การรับรู้ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อการคงอยู่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่มีส่วนส่งเสริมการคงอยู่ของข้าราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ให้คงอยู่กับองค์การได้นานที่สุด จากแนวคิดสมรรถนะ

ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ทำการศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมที่มีต่อการคงอยู่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่มีส่วนส่งเสริมการคงอยู่ของข้าราชการของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ให้คงอยู่กับองค์การได้นานที่สุด

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
2.2 เพื่อศึกษาระดับการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์
2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมที่มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

3. การทบทวนวรรณกรรม กรอบแนวคิด และสมมติฐานการวิจัย

3.1 การทบทวนวรรณกรรม

3.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

สมรรถนะ เกิดขึ้นในราวปี 1970 โดย McClelland ซึ่งในขณะนั้นรัฐบาลสหรัฐอเมริกา เกิดปัญหาเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานซึ่งผ่านการทดสอบทั้งข้อเขียน และสัมภาษณ์ได้คะแนนสูง แต่กลับปฏิบัติงานได้ไม่เหมือนกับตอนสอบคัดเลือกเข้ามา ในทางตรงกันข้ามบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกและได้คะแนนน้อยกว่ากลับปฏิบัติงานได้ดีกว่า จึงทำให้รัฐบาลสหรัฐอเมริกาต้องการหาวิธีการหรือเครื่องมือที่จะใช้ในการคัดเลือกบุคคลให้มีความสัมพันธ์กบการปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง McClelland จึงได้มาทำการเก็บข้อมูลในด้านต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานและทำการศึกษาข้อมูล โดยทำการสัมภาษณ์และสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งที่ปฏิบัติงานดีตามเกณฑ์และปฏิบัติงานไม่ได้ตามเกณฑ์เกี่ยวกับความสำเร็จและความล้มเหลวในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่า “ผู้ปฏิบัติงานเก่ง” ไม่จำเป็นต้องเป็น “ผู้เรียนเก่ง” แต่ต้องสามารถประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่ตนมีอยู่เพื่อประโยชน์ในงานที่ทำ จึงเรียกว่าคนนั้นมี “สมรรถนะ (Competency)” ที่เหมาะสมและตรงกับงานนั้นๆ และให้คำจำกัดความของสมรรถนะว่าเป็นลักษณะหรือพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลบางกลุ่มหรือบางคนในองค์การปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ โดยบุคคลเหล่านี้ได้แสดงคุณลักษณะหรือพฤติกรรมดังกล่าวได้มากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่าและได้ผลงานที่ดีกว่าผู้อื่น

McClelland เป็นนักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะโดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพ เพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไรและได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้กับหน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก้ปัญหากระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่นๆ ไม่ได้รับการคัดเลือกและปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าผลการทดสอบไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) อีกทั้งยังได้เก็บข้อมูลของกลุ่มที่มีผลงานโดดเด่นและผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่าสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด นอกจากนี้บทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ของ McClelland ที่ตีพิมพ์ในปีค.ศ. 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาวน์ปัญญาและใช้กันต่อๆ มาจนถึงทุกวันนี้ (McClelland, 1973)

กรอบสมรรถนะในภาคราชการไทยที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2553) ได้จัดทำสมรรถนะต้นแบบสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย โดยพัฒนาขึ้นมาจากข้อมูล 3 ส่วน ได้แก่ 1) แบบสรุปลักษณะงาน 2) ข้อมูลจากการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเก็บข้อมูลประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ และ 3) ข้อมูลจากฐานข้อมูลของบริษัทที่ปรึกษา โดย ก.พ. ได้แบ่งสมรรถนะเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) สมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และ 2) สมรรถนะประจำกลุ่มสำหรับแต่ละกลุ่มงาน สมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทุกคน ที่สร้างขึ้นมาเพื่อหล่อหลอมและกำหนดค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ประกอบไปด้วย สมรรถนะ 5 ประการ คือ

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

2) การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น การบริการที่ดี ผู้รับบริการจะได้รับความประทับใจและเกิดความชื่นชมองค์กร อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร เบื้องหลังความสำเร็จของทุกงาน มักจะมีงานบริการเป็นเครื่องมือในการสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นงานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการต่างๆ

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง การแสดงความสนใจ การติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง การมีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน สามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การศึกษาพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้น

4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) คุณสมบัติทางความประพฤติที่สังคมมุ่งหวังให้คนในสังคมนั้นประพฤติ มีความถูกต้องในความประพฤติ มีเสรีภาพภายในขอบเขตของมโนธรรม (Conscience) เป็นหน้าที่ที่สมาชิกในสังคมพึงประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองขึ้นในสังคม การที่จะปฏิบัติให้เป็นไปเช่นนั้นได้ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้ว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด

5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นกระบวนการที่วนเกิดขึ้นซ้ำๆ ระหว่างกลุ่มคนหรือองค์กรที่ทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างข้อตกลง ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาร่วมกัน

Spencer and Spencer (1993) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลที่เชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลที่สามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหรือสถานการณ์หนึ่งๆ ได้ โดยได้เสนอกรอบในการพิจารณาองค์ประกอบของสมรรถนะสามารถแบ่งการพิจารณาเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 กลุ่มสมรรถนะที่มองเห็นได้ยาก ได้แก่ มูลเหตุจูงใจ ลักษณะเฉพาะ และมโนภาพของตนเอง ซึ่งยากต่อการเข้าถึงเนื่องจากเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคล และกลุ่มที่ 2 กลุ่มที่สามารถมองเห็นได้ ได้แก่ ความรู้และทักษะซึ่งสามารถผลักดันให้เกิดพฤติกรรมและก่อให้เกิดการปฏิบัติงาน

ปี ค.ศ.1994 Hamel and Prahalad ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for the Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจซึ่งถือว่าในการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะและความสามารถในการ ทำงานอะไรได้บ้างและอยู่ในระดับใดจึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์การในปัจจุบันองค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้นและยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์การต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจพบว่า มี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Coporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core Competency จะมี

บทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จจึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับใช้เพิ่มมากขึ้น หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้กับองค์กร

สมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลจำเป็นต้องมี เพราะจะเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านบริการที่ดี 3) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

3.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment)

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความคิดเห็นในทางที่ดีของสมาชิกต่อองค์การที่แสดงถึงความสัมพันธ์ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก โดยมีความรู้สึกว่าตนได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จึงก่อให้เกิดความจงรักภักดี อุทิศกำลังกาย และกำลังใจเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ

Allen and Meyer (1997) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก

2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงานและความท้าทายของงาน

3) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์การและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

สรุปความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่มีพฤติกรรมแสดงออกกับองค์การที่ทำงานอยู่ เป็นความมุ่งมั่นเชิงทัศนคติและพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความปรารถนา ความต้องการ และมีค่านิยมที่กลมกลืน โดยการยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์การพร้อมที่จะอยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งแบ่งออก เป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันต่อเนื่อง และ 3) ความผูกพันในบรรทัดฐาน

3.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรม (Distributive Justice)

การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน เป็นค่าจ้างจากการทำงานและที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สวัสดิการต่างๆ โดยมีความถูกต้อง ความเหมาะสมกับลักษณะและปริมาณงานหรือเวลาที่ใช้ในการทำงาน และเพียงพอต่อการดำรงชีวิตสำหรับตัวเองและครอบครัว รวมถึงมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน

Folger and Cropanzano (1998) แบ่งองค์ประกอบการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน หมายถึง การรับรู้ความยุติธรรมต่อการจัดสรรที่ได้รับของแต่ละบุคคล ด้านกระบวนการ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าวิธีการกลไกหรือกระบวนการต่างๆ ที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนมีความยุติธรรม และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าได้รับการปฏิบัติจากผู้อื่นด้วยความยุติธรรม

การรับรู้ความยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ต่อการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมโดยประกอบไปด้วย ความเป็นธรรมของการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นในองค์การระหว่างบุคคลเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์การในภาพรวมทั้งหมด ซึ่งแบ่งออก เป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านกระบวนการ 2) ด้านผลตอบแทน และ 3) ด้านการปฏิสัมพันธ์

3.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการคงอยู่ (Retention)

การคงอยู่ในงาน คือ คาดคะเนช่วงเวลาในการที่บุคคลตั้งใจจะอยู่กับองค์การ เป็นความรู้สึก ความคาดหวัง และแนวโน้มที่บุคคล ตั้งใจจะอยู่กับองค์การ เป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะอยู่กับองค์การโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนในอนาคต

Taunton et al. (1989) กล่าวถึง ปัจจัยที่เป็นรูปแบบทางทฤษฎีเรื่องของการคงอยู่ (Theory model retention) ไว้ 4 ด้าน คือ

1) ปัจจัยด้านบุคลากร (Employee Characteristics) ได้แก่ ปัจจัยอันเกิดจากตัวบุคลากรเอง เช่น โอกาสที่จะได้ไปทำงานในองค์กรอื่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน พื้นฐานการศึกษาและภาระครอบครัว

2) ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ (Task Requirement) ได้แก่ ปัจจัยอันเกิดจากลักษณะงาน เช่น การปฏิบัติงานประจำ การมีส่วนร่วมในการติดต่อสื่อสาร

3) ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational Characteristics) ได้แก่ ปัจจัยที่เกิดจากองค์กร เช่น การได้รับค่าตอบแทน การได้รับความยุติธรรม โอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง

4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (Manager Characteristics) ได้แก่ ปัจจัยอันเกิดจากผู้บริหาร หรือหัวหน้างานในองค์กร เช่น แรงจูงใจในการบริหาร อำนาจอิทธิพลแบบของภาวะผู้นำ

การที่บุคคลยังคงอยู่ในองค์การ ได้แก่ โอกาสเติบโตในงาน การได้ทำงานที่มีความตื่นเต้น ท้าทาย การได้มีเพื่อนร่วมงานที่ดี การได้เป็นส่วนหนึ่งของงาน การมีผู้นำที่ดี ที่ทำงานมีความสนุกสนาน และมีการจ่ายผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ส่วนสาเหตุที่ทำให้บุคลากรออกจากองค์การ ได้แก่ การไม่ได้รับการยอมรับในที่ทำงาน การขาดความก้าวหน้าในอาชีพ การขาดสัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้า การขาดผู้นำที่ดี ระบบการบังคับบัญชาที่มีหลายขั้นตอน ขาดความนับถือตนเอง และสุดท้ายคือ องค์การอื่นให้ผลตอบแทนมากกว่า

สมรรถนะ เป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้องค์การสามารถกำหนดจุดแข็งของบุคลากร โดยสามารถนำไปปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปรับปรุงจุดอ่อนที่ต้องได้รับการพัฒนาขององค์การ สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน เพื่อสร้างความมั่นใจ ใช้สำหรับเชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบการพัฒนาองค์การ ช่วยทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ส่วนความผูกพันต่อองค์การ มีความสำคัญต่อองค์การ โดยมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือย้ายงาน และสามารถทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้เป็นอย่างดี เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ และมีผลต่อความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากร ส่วนการรับรู้ความยุติธรรม คือ การรับรู้เกี่ยวกับผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ กระบวนการได้มาซึ่งผลลัพธ์ค่าตอบแทนนั้น และการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างองค์การกับพนักงาน หัวหน้างานกับพนักงานที่มีต่อการคงอยู่ ซึ่งการคงอยู่คือ การคาดคะเนช่วงเวลาในการที่บุคคลตั้งใจจะอยู่กับองค์การ เป็นความรู้สึก ความคาดหวัง และแนวโน้มที่บุคคล ตั้งใจจะอยู่กับองค์การ เป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะอยู่กับองค์การโดยไม่คิดที่จะเปลี่ยนในอนาคต ซึ่งบุคลากรที่มีความตั้งใจคงอยู่กับองค์การย่อมพูดถึงองค์การในแง่ดี มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์การทำให้องค์การมีความน่าเชื่อถือและเจริญเติบโตในที่สุด

3.1.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Chatchawanchanchonkit (2017, p.1) การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้บรรยากาศขององค์การและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวแปรสื่อ ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานบริษัทมหาชนมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านข้อมูลอยู่ในระดับสูง 2) พนักงานบริษัทมหาชนมีระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์การอยู่ในระดับสูง โดยมีการรับรู้ระดับโครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบส่วนบุคคล การให้รางวัล

และการลงโทษ ความเสี่ยง และการรับความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุน มาตรฐานของการปฏิบัติงานและการคาดหวัง ความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง และเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีของ กลุ่มอยู่ในระดับสูง 3) พนักงานบริษัทมหาชนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับการได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ และมีความยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง 4) พนักงานบริษัทมหาชนมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง โดยมีพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับสูง 5) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการในการกำหนดผลตอบแทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านข้อมูล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้บรรยากาศขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Wehat (2016, p.1) ศึกษาสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวของข้าราชการทหารสังกัดกอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักด้านความเสียสละ ด้านความมีคุณธรรม ด้านการดำรงความถูกต้อง มีความรับผิดชอบ ด้านการมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวของข้าราชการทหารสังกัดกอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการทองทัพไทย ด้านความรวดเร็ว/ ทันเวลา ด้านความถูกต้อง/ความอ่อนตัว และด้านความปลอดภัย เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมรรถนะหลักมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าว ร้อยละ 66.3 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ ด้านการมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้านการดำรงความถูกต้อง และด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนตัวแปรด้านความเสียสละและด้านความมีคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Kaothan (2017, p.2) ศึกษาแรงดึงดูดขององค์การและความเหมาะสมในงานที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผลการศึกษา พบว่า 1) ความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป เพราะหน่วยงานนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของตัวเอง แรงดึงดูดขององค์การ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และความเหมาะสมในงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) แรงดึงดูดขององค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ มีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .588) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความเหมาะสมในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ มีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .510) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .014) แรงดึงดูดขององค์การ ความเหมาะสมในงานด้านความต้องการภายในงานกับความสามารถของบุคคล พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ได้ร้อยละ 45.2

Khampa (2017) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมของข้าราชการครู มีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านบรรทัดฐาน และด้านการคงอยู่กับองค์การ และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก 2) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามอายุ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ระดับ .05

Hoonthiang (2018, p.4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของระดับการคงอยู่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ หน่วยงานของท่านแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน ได้รับสวัสดิการของพนักงานกระทรวง สาธารณสุขด้านต่างๆ อย่างความเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของท่าน สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะงานที่ทำ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทน และสวัสดิการ ตามลำดับ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างระดับการคงอยู่และระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความคงอยู่ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r =.133) ส่วนลักษะงานที่ทำการบังคับบัญชาและการควบคุม ดูแลการได้รับการยอมรับ ความมั่นคงในการทำงานและความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความคงอยู่ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นเงินเดือนและสวัสดิการที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความคงอยู่ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขในทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะสร้างขวัญและกำลังใจพนักงานกระทรวงสาธารณสุขยังคงอยู่กับหน่วยงานต่อไป

Thongsoi (2021, p.741) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในจังหวัดอุบลราชธานี ผลศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร (OC) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งภาพรวมและตัวแปรองค์ประกอบดังนี้ ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และด้านความผูกพันมาตรฐานสังคม ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร (OC) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าทดสอบ t =-.686 และมีนัยสำคัญทางสถิติสูงกว่า .05 (Sig .172) นอกจากนี้ ตัวแปรหลัก ความผูกพันต่อองค์กร (OC) ซึ่งมีองค์ประกอบได้แก่ความผูกพันด้านความรู้สึก (Ac) มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับมากกับตัวแปรองค์ประกอบด้านความผูกพันต่อเนื่อง (Cc) และด้านความผูกพันมาตรฐานสังคม (Nc) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า r = .652 และ .639 ตามลำดับ

Homayoun et al. (2013) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจคงอยู่ในงานของบุคลากรทางด้านสุขภาพของโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศอิหร่าน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 358 คน พบว่า ความพึงพอใจในงานมีผลต่อความสัมพันธ์ของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน และลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบร่วมมือ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน ส่วนลักษณะวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และแบบแข่งขันมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความตั้งใจคงอยู่ ในงาน

Al-Hussami et al. (2014) ศึกษาการคาดการณ์อัตราความตั้งใจในการลาออกของพยาบาล ตามลักษณะด้านประชากร การรับรู้ภาวะสุขภาพ และคุณภาพของทัศนคติในการทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาล จำนวน 213 คน ในประเทศจอร์แดน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r= -.20, p < .01)

Hu and Chen (2015) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลเวชปฏิบัติชาวไต้หวัน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r=.61, p = .001)

Sokmen and Ekmekçioglu (2016) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมในองค์กรความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออก: ศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศ ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมใน

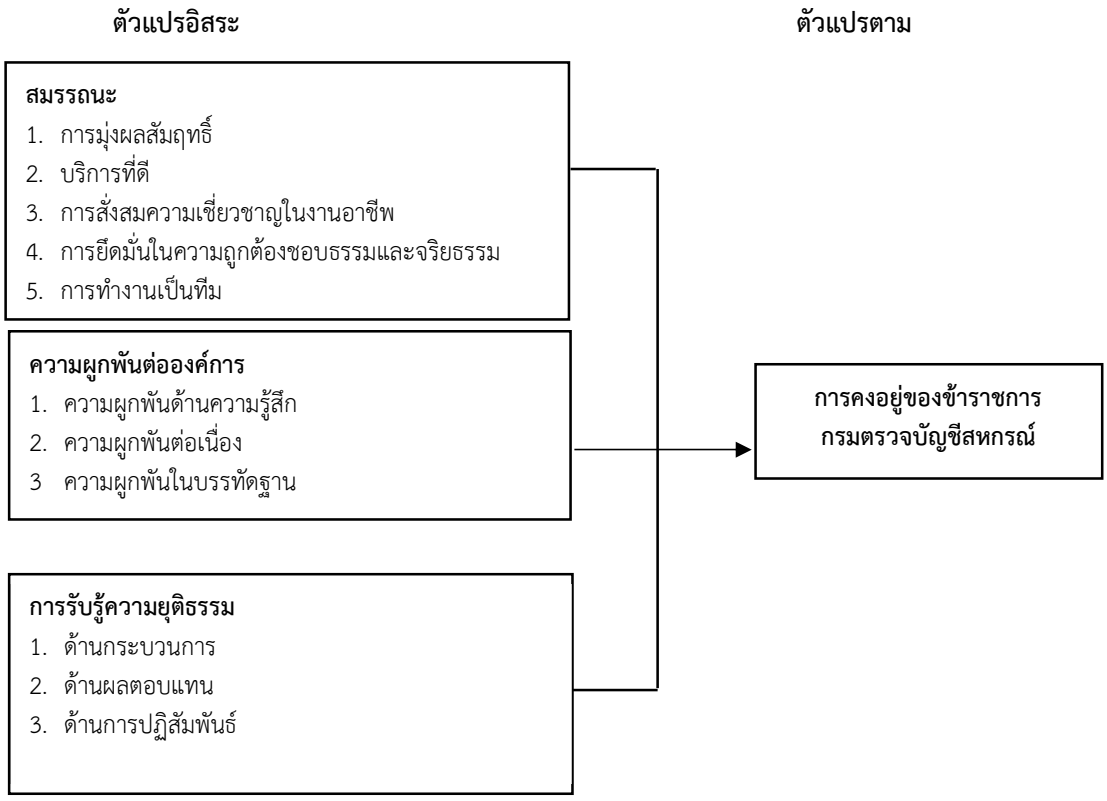
องค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจที่จะลาออก พนักงานที่มีการรับรู้ความยุติธรรมในที่สูงขึ้น ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้นและความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกเช่นกัน

3.1.6 ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 2 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เรื่องศึกษา	Authors								
	Wehat (2016)	Chatchawanchanchonkit (2017)	Sokmen and Ekmekçioğlu (2016)	Khampa (2017)	Thongsoi (2021)	Homayoun et al. (2013)	Hu and Chen (2015)	Hoonthiang (2018)	Kaothan (2017)
สมรรถนะ									
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓								
บริการที่ดี									
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ									
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	✓								
การทำงานเป็นทีม	✓								
การรับรู้ความยุติธรรม									
ด้านกระบวนการ		✓							
ด้านผลตอบแทน		✓							
ด้านการปฏิสัมพันธ์		✓	✓						
ความผูกพันต่อองค์การ									
ความผูกพันด้านความรู้สึก					✓	✓	✓		
ความผูกพันต่อเนื่อง					✓				
ความผูกพันในบรรทัดฐาน				✓	✓				
การคงอยู่							✓	✓	✓

3.2 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

3.3 สมมติฐาน

สมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรม มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

4. วิธีดำเนินงานวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งชำนาญการ/อาวุโส และตำแหน่งปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 1,122 คน (Cooperative Auditing Department, 2021)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งชำนาญการ/อาวุโส และตำแหน่งปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน โดยใช้สูตรของ (Yamane,1973; Kaiyawan, 2018) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน $\pm$ 5 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 295 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบเทียบสัดส่วน (Proportion Stratified Sampling) ตามระดับตำแหน่ง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
เชี่ยวชาญ	8	2
ชำนาญการพิเศษ	219	58
ชำนาญการ/อาวุโส	362	95
ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน	533	140
รวม	**1,122**	**295**

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย การทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งมีการปรับปรุงจาก Sribunruang (2013) เป็นคำถามแบบมาตรวัด ประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งมีการปรับปรุงจาก Thongsoi (2021) เป็นคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งมีการปรับปรุงจาก Bindulem (2018) เป็นคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งมีการปรับปรุงจาก Kaothan (2017) เป็นคำถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล เอกสารรับรองโครงการวิจัยในมนุษย์ เลขที่หนังสือ COA No.TSU 2002_046 REC No.0078

4.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.3.1 ผู้วิจัยศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี นิยามคำศัพท์ จากตำรา หรือเอกสารวิชาการต่างๆ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรม และการคงอยู่ของของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อกำหนดขอบเขตของแบบสอบถาม ซึ่งเกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาจะต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนิยามศัพท์

4.3.2 สร้างแบบสอบถามและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำ พร้อมแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเลือกจากอาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาทักษิณ เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งในแต่ละข้อมีดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จึงถือเป็นที่ยอมรับได้

4.3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) และให้คำแนะนำ พร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มข้าราชการที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่ม

ตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการวัดความคงที่ภายใน (Internal Consistency) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α-Coefficient) (Kaiyawan, 2018) โดยกำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมอยู่ที่ระดับสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป

4.3.4 จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้ค่า α-Coefficient เท่ากับ 0.894 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้ค่า α-Coefficient เท่ากับ 0.943 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้ค่า α-Coefficient เท่ากับ 0.881 และแบบสอบถามเกี่ยวกับการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้ค่า α-Coefficient เท่ากับ 0.915 ซึ่งโดยรวมทั้งฉบับ ได้ค่า α-Coefficient เท่ากับ 0.940 โดยแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

4.3.5 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาตรวจสอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4.1 ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form

4.4.2 ผู้วิจัยได้กระจายผ่านช่องทางเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยการส่งลิงค์แบบสอบถามผ่านทาง E-mail Facebook และ Line ให้ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ทั่วประเทศที่ปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งชำนาญการ/อาวุโส และตำแหน่งปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน ซึ่งจะระบุไว้ว่าผู้ที่สามารถตอบแบบสอบถามได้จะต้องมีอายุการปฏิบัติงาน 3 ปี ขึ้นไป โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม 2564-เดือนมกราคม 2565 เป็นระยะเวลา 1 เดือน ซึ่งเก็บข้อมูลได้ จำนวน 310 ชุด ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบทุกชุดด้วยตนเอง ซึ่งมีแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 295 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 95.16

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ประเมินระดับสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ การรับรู้ความยุติธรรม และการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะ/ความผูกพันต่อองค์การ/การรับรู้ความยุติธรรม/การคงอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง สมรรถนะ/ความผูกพันต่อองค์การ/การรับรู้ความยุติธรรม/การคงอยู่ อยู่ในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง สมรรถนะ/ความผูกพันต่อองค์การ/การรับรู้ความยุติธรรม/การคงอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง สมรรถนะ/ความผูกพันต่อองค์การ/การรับรู้ความยุติธรรม/การคงอยู่ อยู่ในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง สมรรถนะ/ความผูกพันต่อองค์การ/การรับรู้ความยุติธรรม/การคงอยู่ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.5.3 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมที่มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ด้วยวิธีการ Enter Method

5. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

5.1 ผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.81 มีอายุระหว่าง 40–49 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.60 โดยมีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.14 ซึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 72.88 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานสอบบัญชี คิดเป็นร้อยละ 76.95 โดยปฏิบัติงานระดับตำแหน่งปฏิบัติการ/ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 47.46 ซึ่งมีระดับเงินเดือน 15,001– 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.04 และส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงานต่ำกว่า 11 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.49

5.1.2 ระดับสมรรถนะของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับสมรรถนะของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{x}$ = 4.70) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}$ = 4.56) ด้านบริการที่ดี ($\bar{x}$ = 4.41) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x}$ = 4.38) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{x}$ = 4.12)

5.1.3 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความผูกพันต่อเนื่อง ($\bar{x}$ = 4.35) รองลงมา คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ($\bar{x}$ = 4.31) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความผูกพันในบรรทัดฐาน ($\bar{x}$ = 4.29)

5.1.4 ระดับการรับรู้ความยุติธรรมของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.98) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกระบวนการ ($\bar{x}$ = 4.08) รองลงมา คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ($\bar{x}$ = 4.07) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลตอบแทน ($\bar{x}$ = 3.80)

5.1.5 ระดับการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.10) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ = 4.41) รองลงมา คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{x}$ = 4.37) องค์การมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.16) องค์กรท่านมีการนำเอากฎระเบียบมาใช้อย่างมีความยุติธรรม ($\bar{x}$ = 4.14) ท่านพอใจกับงานที่รับผิดชอบ หรืองานพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}$ = 4.06) ท่านรู้สึกว่าองค์การ คือ ครอบครัว ($\bar{x}$ = 4.03) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม ($\bar{x}$ = 3.74)

5.1.6 อิทธิพลของสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมที่มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ดังตารางที่ 4 – 5

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	Y
X_1	1											
X_{12}	.738**	1										
X_{13}	.707**	.746**	1									
X_{14}	.654**	.605**	.550**	1								
X_{15}	.603**	.699**	.596**	.710**	1							
X_{16}	.628**	.663**	.598**	.545**	.609**	1						
X_{17}	.635**	.606**	.586**	.542**	.592**	.785**	1					
X_{18}	.685**	.641**	.635**	.565**	.572**	.728**	.790**	1				
X_{19}	.538**	.519**	.510**	.453**	.494**	.674**	.697**	.724**	1			
X_{10}	.459**	.434**	.468**	.293**	.372**	.588**	.576**	.615**	.769**	1		
X_{11}	.447**	.473**	.474**	.407**	.459**	.608**	.619**	.641**	.744**	.728**	1	
Y	.557**	.540**	.528**	.473**	.511**	.752**	.791**	.788**	.711**	.759**	.716**	1

**p < .01

จากตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ประกอบไปด้วยสมรรถนะ ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ส่วนความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อเนื่อง ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน และการรับรู้ความยุติธรรม ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และด้านผลตอบแทน พบว่า ตัวแปรทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป (มีค่าอยู่ในช่วง .293 - .791) หรือไม่เกิด Multicollinearity เพราะมีค่าน้อยกว่า 0.8 อันก่อให้เกิดการละเมิดข้อสมมติฐานในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Wanichbancha, 2018) ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาทำการวิเคราะห์ถดถอยต่อไป

ตารางที่ 5 อิทธิพลของสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมที่มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (n=295)

สมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรม	การคงอยู่ของข้าราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (Y)	P-value
ตัวแปรต้น		
Constant	.041	.826
สมรรถนะ	.060	.336
ความผูกพันต่อองค์การ	**.492****	.000
การรับรู้ความยุติธรรม	**.552****	.000

ตารางที่ 5 อิทธิพลของสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมที่มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (n=295) (ต่อ)

สมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรม	การคงอยู่ของข้าราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (Y)	P-value
F Test	437.070	
R^2	.818	
Adjusted R^2	.817	

หมายเหตุ *p < .05, **p < .01 (ตัวเลขที่เห็นคือค่า B ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ)

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า สมรรถนะ การรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ได้ร้อยละ 81.8 (R^2= .818) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีทั้งหมด 2 ปัจจัย คือ การรับรู้ความยุติธรรมและความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 6 อิทธิพลของสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมที่มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (n=295)

สมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรม	การคงอยู่ของข้าราชการ กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (Y)	P-value
ตัวแปรต้น		
Constant	.104	.609
สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (X_1)	.008	.901
สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (X_2)	.003	.960
สมรรถนะด้านบริการที่ดี (X_3)	.059	.255
สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_4)	.056	.387
สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (X_5)	.027	.652
ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันต่อเนื่อง (X_6)	.046	.485
ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความรู้สึก (X_7)	**.298****	**.000**
ผูกพันความต่อองค์การด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน (X_8)	**.142***	**.000**
การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (X_9)	.036	.481
การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (X_{10})	**.181****	**.000**
การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_{11})	**.329****	**.034**
F Test	125.089	
R^2	.829	
Adjusted R^2	.823	

หมายเหตุ *p < .05, **p < .01
(ตัวเลขที่เห็นคือ ค่า B ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ)

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า สมรรถนะ การรับรู้ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์การคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (Y) ได้ร้อยละ 82.9 (R^2= .829) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งมีทั้งหมด 4 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_8) ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความรู้สึก (X_{10}) การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (X_7) และความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน (X_{11}) ซึ่งสามารถเขียนสมการได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ = $.104+.329X_{11}+.298X_7+.181X_{10}+.142X_8$

ซึ่งจากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน (X_{11}) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (Y) เพิ่มขึ้น .329

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความรู้สึก (X_7) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (Y) เพิ่มขึ้น .298

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน (X_{10}) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (Y) เพิ่มขึ้น .181

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน (X_8) เพิ่มขึ้น 1 ระดับ มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (Y) เพิ่มขึ้น .142

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 จากผลวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับสมรรถนะของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ Sribunruang (2013, p.1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษา พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านการมีคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับการศึกษาของ Wehat (2016, p.1) ศึกษาสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านงานข่าวของข้าราชการทหาร สังกัดกอง 6 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านบริการที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ Sribunruang (2013, p.1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านมีจิตบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ Kheawdee (2018, p. 174*)* ศึกษาการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ สอดคล้องกับการศึกษาของ Kaoian (2019, p.90) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 จากผลวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ความผูกพันต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของ Thongsoi (2021, p.741) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในจังหวัดอุบลราชธานี ผลศึกษาพบว่า ความผูกพันความผูกพันต่อเนื่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ความผูกพันด้านความรู้สึก สอดคล้องกับการศึกษาของ Thongsoi (2021, p.741) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในจังหวัดอุบลราชธานี ผลศึกษา พบว่า ความผูกพันด้านความผูกพันด้านความรู้สึก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ความผูกพันในบรรทัดฐาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Khampa (2017) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนในอำเภอธัญบุรี ด้านบรรทัดฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.3 จากผลวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ระดับการรับรู้ความยุติธรรมของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Bindulem (2018, p.3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยการรับรู้ความยุติธรรม ด้านกระบวนการกำหนดผลตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Khunsriwan (2020, p.3) ศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ Khunsriwan (2020, p.3) ศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การของบุคลากรในสำนักงานเทศบาลนครหาดใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การด้านปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านผลตอบแทน สอดคล้องกับการศึกษาของ Charoensomboonnit (2015, p.1) การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ การรับรู้บรรยากาศขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น ตัวแปรสื่อ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทมหาชนมีระดับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับสูง

5.2.4 จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ระดับการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านตั้งใจปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ Hoonthiang (2018, p.4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขใน สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมของระดับการคงอยู่ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ได้รับสวัสดิการของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขด้านต่างๆ อย่างความเหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการของท่าน

ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และองค์การมีการกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับการศึกษาของ Chatchawanchanchonkit (2017, p.1) ศึกษาปัจจัยการบริหาร

จัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า การคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ การดำเนินงานที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน และกลยุทธ์หน่วยงานพยาบาลมีการปฏิบัติตามแผนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

ท่านรู้สึกว่าองค์การ คือ ครอบครัว สอดคล้องกับการศึกษาของ Kaothan (2017, p.2) ศึกษาแรงดึงดูดขององค์การและความเหมาะสมในงานที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ ผลการศึกษา พบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงาน ท่านตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป เพราะหน่วยงานนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน

5.2.5 จากผลการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า อิทธิพลของสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมที่มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความรู้สึก การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 82.9 ทั้งนี้เนื่องจากองค์การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น เพศ อายุ และบุคลากร มีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร หน่วยงานของท่านกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนไว้อย่างชัดเจน บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

6. สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.81 มีอายุระหว่าง 40–49 ปี มีระดับสมรรถนะของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในระดับมากที่สุด ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในระดับมากที่สุด ระดับการรับรู้ความยุติธรรมของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในระดับมาก และระดับการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในระดับมาก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า ตัวแปรทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป เพราะมีค่าน้อยกว่า 0.8 ด้านอิทธิพลพบการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน ความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันด้านความรู้สึก การรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระดับการมีอิทธิพล ร้อยละ 82.9

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1.1 ระดับสมรรถนะของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้าราชการมีความรู้และทักษะเกี่ยวกับกระบวนการทำงานได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นข้าราชการทุกคนจะต้องมีการนำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่มาใช้สำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

7.1.2 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน จากผลการวิจัยที่พบว่า ข้าราชการมีความมั่นใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านกับหน่วยงานแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่

7.1.3 ระดับการรับรู้ความยุติธรรมของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ด้านผลตอบแทน จากผลการวิจัยที่พบว่า ค่าจ้างหรือสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตนเองและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรมีการพิจารณาผลตอบแทนที่จ่ายให้กับข้าราชการว่ามีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

7.1.4 การคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ด้านค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงานมีความเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับว่ามีความเหมาะสมกับความสามารถ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันได้อย่างเพียงพอ

7.1.5 อิทธิพลของสมรรถนะ ความผูกพันต่อองค์การ และการรับรู้ความยุติธรรมที่มีต่อการคงอยู่ของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ด้านความผูกพันต่อองค์การด้านความผูกพันในบรรทัดฐาน ผู้บริหารควรเอาใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ของบุคลากร หมั่นสอบถามสารทุกข์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

7.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรขยายขอบเขตการศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวเนื่องกับการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ เช่น การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี การลาออกของข้าราชการ เป็นต้น

7.2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดจากประสบการณ์จริงเกี่ยวกับบุคลากรของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกและนำผลที่ได้มาใช้ในการธำรงรักษาบุคลากรของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ต่อไป

7.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.3.1 ผู้บริหารควรนำหลักสมรรถนะหลักที่มีความจำเป็นต้องไปประยุกต์ใช้กับระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ นอกเหนือจากการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

7.3.2 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายโดยมุ่งเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการแสดงความคิดเห็นใน เรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร

8. เอกสารอ้างอิง

Al-Hussami, M., Darawad, Saleh, M.W., & Hayajneh, F. (2014). Predicting nurses' turnover intentions by demographic characteristics, perception of health, quality of work attitudes. *International Journal of Nursing Practice,* 20(1), 79-88.

Allen, N. & Meyer, J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application.* Thousand Oaks.

Bangmuang-Ngam, T. (2019). *Factors related to organizational commitment of personnel who passed the training program for new engineers. Case study: a private company in Bangkok.* [Unpublished Master's of thesis]. Krirk University.

Bindulem, C. (2018). *Factors related to the intention to stay in the work of government officials and employees, Songkhla Provincial Administrative Organization.* [Unpublished Master's of thesis]. Prince of Songkla University.

Charoensomboonnit, W. (2015). *A Study of the Influence of Perceived Justice in Organizations perception of the atmosphere of Organization and good organization membership behavior with quality of working life as a media variable.* [Unpublished Master's of thesis]. Thammasat University.

Chatchawanchanchonkit, K. (2017). *Management factors influencing the persistence in the organization of shortage professional nurses of hospital centers under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health*. [Unpublished Doctorate of Philosophy]. Siam University.

Cooperative Auditing Department. (2021). *The number of civil servants under the Cooperative Auditing Department since fiscal year 2016-2020.* Bangkok: Central Administrative Office.

Folger, R., & Cropanzano, R. (1998). *Organizational justice and human resource management.* California: Sage.

Homayoun, D., Farideh, B., Mehdi, M., Mohammad., & Alireza, G. (2013). The relationship between organizational culture, job satisfaction, organizational commitment and intention to stay of health personnel's of Zahedan University of Medical Sciences. *World Applied Sciences Journal, 21*(8), 1220-1228.

Hoonthiang, R. (2018). *Factors affecting the persistence of employees of the Ministry of Public Health under the Office of Chiang Mai Provincial Public Health Office.* [Unpublished Master's of thesis]. Chiang Mai University.

Hu, C.Y., & Chen, M.H. (2015). *The Relationship between Job Satisfaction and Intention to Stay in Taiwanese Nurse Practitioners.* from: https://stti.confex.com/stti/congrs15/webprogram/Paper70980.html

Kaiyawan, Y. (2018). *Research Statistical Principles and Use of SPSS Program* (5th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Kaoian, W. (2019*). Guidelines for improving the performance of school supplies officers. under the district office Secondary Education Area, District 3, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.* [Unpublished Master's of thesis]. Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.

Kaothan, O. (2017). *Organizational attraction and suitability in a job that predicts persistence in work. of commercial bank employees.* [Unpublished Master's of thesis]. University of Technology King Mongkut, North Bangkok.

Khampa, P. (2017). *Organizational commitment of school teachers in Thanyaburi District. district office Pathum Thani Primary Education District 2.* [Unpublished Master's of thesis]. Phranakhon Rajabhat University.

Kheawdee, L. (2018*). Developing a model for enhancing operational competency of support personnel in Rajabhat Universities, Lower Northern Group.* [Unpublished Doctor of Philosophy]. Kamphaeng Phet Rajabhat University.

Khunsriwan, S. (2020). *The influence of good governance affecting the perception of organizational justice among personnel in Hat Yai City Municipality Office.* [Unpublished Master's of thesis]. Hat Yai University.

Krajatthong, P. (2018). *Factors Influencing the Survival of Hotel Chefs in Thailand.* [Unpublished Doctor of Philosophy]. Dhurakij Pundit University.

McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. *American Psychologist, 28*(1), 1–14.

Noknoi, J. (2017). *Organizational Behavior.* Bangkok: Chulalongkorn University Press.

Saisawad, C. (2018). *Guidelines for the development of operational performance of personnel of the Vehicle Protection Division and Driving in Champasak Province Lao People's Democratic Republic.* [Unpublished Master's of thesis]. Mahasarakham University.

Sokmen, A., & Ekmekçioglu, E. B. (2016). The relationship between organizational justice, organizational commitment and intention to leave: Investigating gender difference. *Journal of Business and Management Invention, 5*(12), 27-31.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance.* New York: John Wiley & Sons.

Sribunruang, C. (2013). *Relationship between competence and performance of personnel. Mahasarakham University.* [Unpublished Master's of thesis]. Mahasarakham University.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (Eds.). (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). New York: McGraw Hill.

Taunton, R. L. Krampitz, S. D. & Wood, J. H. (1989). "Manager impact on retention of hospital staff Part 1,". *Journal of Nursing Administration. 19*(3), 14-19.

Thongsoi, S. (2021). Relationship with the organization of personnel in universities in Ubon Ratchathani Province. *The 7th National Academic Conference on Quality of Management and Innovation,* Saturday, May 2, 2021 at Fong Chan Conference Room, President Building, Ubon Ratchathani Province, Thailand. Pages 741-751.

Wanichbancha, K. (2018). *Statistics for research*. Bangkok : Samlada.

Wehat, P. (2016). *Core Competencies and Effectiveness in News Operations of Military Officials under Division 6 Security Center. Royal Thai Armed Forces Headquarters.* [Unpublished Master's of thesis]. Krirk University.

Yamane., T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper & Row.

ประวัติแนบท้ายบทความ

Name and Surname: Thadjakorn Ieadchalerm
Highest Education: B. B. A. (Accounting)
University or Agency: Ramkhamhaeng University
Field of Expertise: Accounting
Address: 46/38 Moo 2, Kanchanavanich Road Soi 18, Khoa-Roob-Chang, Muang Songkhla 90000
E-mail: thadjakorn19@hotmail.com

Name and Surname: Associate Professor Dr. Chetsada Noknoi
Highest Education: D.P.A. (Human Resource Management)
University or Agency: National Institute of Development Administration
Field of Expertise: Business Administration
Address: Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University 140 Moo 4, Tambon Khoa-Roob-Chang, Muang Songkhla 90000
E-mail: cnoknoi@hotmail.com