

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ของประเทศไทย ที่ได้เล็งเห็นและให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์หรือคนเป็นอย่างมาก อีกทั้งระบบการบริหารจัดการยุคใหม่สมัยปัจจุบัน ได้เน้นให้ความสำคัญว่ามนุษย์หรือคนทำงาน เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร เพราะว่าสมาชิกองค์กรหรือบุคลากร เป็นผู้สร้างสรรค์ นำเอาทรัพยากรต่างๆขององค์กรที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ผลการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และจากการศึกษาค้นคว้าในเรื่องประสิทธิภาพขององค์กร มีผลการศึกษาค้นคว้ารองรับว่า ส่วนหนึ่งของความมีประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับสมาชิกองค์กรหรือคนทำงานเป็นปัจจัยส่วนสำคัญ ดังนั้นจึงเกี่ยวข้องไปถึง ถ้าสามารถทำให้สมาชิก องค์กรมีความผูกพันองค์กรในระดับสูง สมาชิกส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่นและมีความเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ จะเป็นกำลังสำคัญผลักดันให้องค์การประสบผลสำเร็จ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

และในทางกลับกัน ถ้าสมาชิกหรือคนในองค์กร ขาดความรู้สึผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ มีผลการศึกษาค้นคว้ารองรับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความเสียหายขององค์กร ในรูปแบบต่างๆ เช่นในรูปแบบของการสูญเสียสมาชิกขององค์กร เพราะการลาออก ย้ายหรือเปลี่ยนงานของสมาชิกองค์กร หรือด้านขวัญกำลังใจของคนทำงาน มีผลต่อการลดลงของผลผลิตองค์กร ตลอดจนการต้องเสียเวลา เปลืองงบประมาณในการคัดเลือกและฝึกอบรมสมาชิกหรือคนทำงานขึ้นมาใหม่ เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งส่งผลโดยรวมให้องค์การขาดประสิทธิภาพและมีผลกระทบไปถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่สังกัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีบทบาทภารกิจหลัก คือควบคุมดูแลผู้ต้องขัง และการฟื้นฟูแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังให้กลับคืนเป็นคนดีของสังคม ซึ่งปัจจุบันมีผู้ต้องขังจากเรือนจำ/ทัณฑสถานทั่วประเทศจำนวนรวมทั้งสิ้นเกือบสอง

แสนคน และมีข้าราชการกรมราชทัณฑ์ทั้งหมดมีจำนวนเพียงหนึ่งหมื่นคนเศษๆ และในจำนวนนี้เป็นข้าราชการราชทัณฑ์สายบุคลากรทางการแพทย์ จำนวนทั้งหมดสี่ร้อยคน สามารถแยกย่อยเป็นข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงานสายวิชาชีพพยาบาล จำนวนสามร้อยสามสิบคน(ข้อมูลจากกรมราชทัณฑ์ เดือนกรกฎาคม พ.ศ.2548) ซึ่งเมื่อคิดเทียบเป็นสัดส่วนกับจำนวนผู้ต้องขัง จะพบว่าสัดส่วนเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลหนึ่งคน ต้องคอยดูแลผู้ต้องขังป่วยเจ็บจำนวนมาก อีกทั้งยังต้องมีหน้าที่เช่นเดียวกับข้าราชการราชทัณฑ์ในสายงานอื่นๆ คือ ควบคุมดูแลมิให้ผู้ต้องขังแหกหักหลบหนี และภารกิจการฟื้นฟูแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังก็เป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำเช่นกัน การทำหน้าที่รักษาดูแลผู้ต้องขังป่วยเจ็บ มีโอกาสความเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อโรคร้ายแรงต่างๆ จากผู้ต้องขังป่วยเจ็บที่อยู่ในสถานะค่อนข้างอาการหนักถึงหนักมาก จึงจะถูกส่งตัวมารักษาอาการ ทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีอัตรากำลังจำนวนเพียงสองร้อยคนเศษ ต้องมีหน้าที่ที่ปฏิบัติประจำและการเข้าเวรยามที่ค่อนข้างถี่ ซึ่งผลจากการทำงานที่ตรากตรำและมีความเสี่ยงภัยสูงในสภาพร่างกายและจิตใจที่อ่อนล้า การที่ไม่มีความว่างเพื่อพักผ่อนอย่างเพียงพอ หรือไม่สามารถใช้เวลานอกเวลาราชการไปปรับจ้างทำงานนอกเวลาที่หน่วยงานภายนอก ซึ่งให้ผลตอบแทนที่สูงกว่างานประจำ เพื่อเป็นการหารายได้เสริมความมั่นคงให้กับชีวิตและครอบครัวที่ข้าราชการสายวิชาชีพพยาบาลในหน่วยงานอื่นๆสามารถกระทำได้ อาจทำให้ขวัญกำลังใจหรือความพึงพอใจของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่ปฏิบัติหน้าที่ให้กับหน่วยงานมีระดับลดลง อาจทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมีระดับต่ำ จะส่งผลกระทบไปถึงประสิทธิภาพขององค์กรที่ลดลง เช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆที่ประสบปัญหาบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรหรือมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำเกิดปัญหา ลาออก โอนย้ายหน่วยงาน หรือเปลี่ยนสายงานการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้จำนวนข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีจำนวนน้อยอยู่แล้ว ประสบปัญหาขาดแคลน และต้องทำงานเพิ่มมากขึ้นอีก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่ทำงานอยู่ ณ ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ รวมทั้งในสถานพยาบาล ของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงของระดับความผูกพันของบุคลากรหรือคนที่มีต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรหรือคนมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร น่าจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในการดำเนินงานตามภารกิจต่างๆที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สายวิชาชีพพยาบาล
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้รับจากการวิจัย ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล หน่วยงานหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องพิจารณา สามารถนำไปใช้ในการวางแผนหรือหามาตรการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการให้สูงขึ้นและหาวิธีการที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรให้อยู่ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานของข้าราชการมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ที่ตั้งไว้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ณ ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์และสถานพยาบาลของเรือนจำ /ทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมดรวม 215 คน

นิยามศัพท์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีความหมายเฉพาะ ไว้ดังนี้

ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล หมายถึง ข้าราชการราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ ใน การบำบัดรักษาผู้ต้องขังที่เจ็บป่วย ปฏิบัติงานอยู่ในทัณฑสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์และสถาน พยาบาลเรือนจำ/ทัณฑสถานในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นข้อมูลส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบไปด้วย

1. เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น เพศชายและเพศหญิง
2. อายุ หมายถึง การนับระยะเวลาตั้งแต่เกิดถึงปีปัจจุบันโดยนับอายุเต็มปีบริบูรณ์
3. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ โสด สมรส หม้าย / หย่าร้าง
5. อายุงานในองค์กร หมายถึง เวลานั้นนับตั้งแต่ที่ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในหน้าที่ ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลจนถึงปัจจุบัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่กลุ่มตัวอย่างได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย ความมีอิสระในการกำหนดรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงาน ความมีอิสระไม่ถูกควบคุมในการปฏิบัติงานความมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจการปฏิบัติงาน

2. ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญการ มีทักษะปฏิบัติงานหลายรูปแบบ

3. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หมายถึง ความเข้าใจในขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานอย่างละเอียด ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานถึงสิ้นสุดของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่ทำให้มีโอกาสได้ติดต่อประสานงานแลกเปลี่ยนทัศนคติ สร้างมิตรภาพ ความรู้จักมักคุ้นหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่น ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

5. ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นในองค์กร รวมทั้งโอกาสที่จะได้รับการเพิ่มศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะความชำนาญจากการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญมากขึ้น การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น โอกาสที่จะได้รับการเสนอให้เลื่อนระดับหรือตำแหน่ง โอกาสที่จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตนถนัดหรือชำนาญ

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน หมายถึง สิ่งที่มาชิกองค์กรได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกองค์กรรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนต่อองค์กร ว่าได้รับการยอมรับ และให้ความสำคัญจากหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งพิจารณาได้จาก การประเมินผลจากเพื่อนสมาชิกร่วมองค์กร ผู้บังคับบัญชา และโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนสมาชิกผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรมีความมั่นคงเชื่อถือได้ เป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป

3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความคาดหวังของสมาชิก องค์กรที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ความคาดหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ ความคาดหวังในตัวผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังในรูปแบบสายการบังคับบัญชา

4. ทัศนคติของสมาชิกที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ทัศนคติความคิดเห็นของสมาชิก ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เมื่อได้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน

5. ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของสมาชิก ว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการด้านปัจจัยสี่ ด้านกายภาพ และความมั่นคงในชีวิตให้แก่สมาชิก พิจารณาได้จาก ความพึงพอใจจากสวัสดิการผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ ในรูปของเงินเดือน เงินรางวัลปันผล เงินโบนัส หรือ การยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อองค์กรและการแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมาย และยอมรับค่านิยมของ องค์กร หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมที่องค์กรกำหนด

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึงการทุ่มเท ขอมุทิตสเวลา กำลังกาย สติปัญญา ความคิด ให้แก่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้ งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของสมาชิกที่เต็มใจปฏิบัติงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างมุ่งมั่น ไม่มี ความคิด หรือความต้องการที่จะ โอนย้าย เปลี่ยนงานหรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ปัจจุบันแนวความคิดและทฤษฎีในเรื่องเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้รับการศึกษาค้นคว้าและให้ความสำคัญมากขึ้น อาจเป็นเพราะว่าองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆต้องการที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งสมาชิกหรือคนทำงานให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ดังนั้นจึงมีความคิดที่พยายามแสวงหาแนวทางที่จะเสริมสร้างให้สมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกรักอยากปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งผู้วิจัยศึกษาแนวความคิดทฤษฎีรวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
2. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4. ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. กลุ่มที่เน้นด้านพฤติกรรม

Becker (1960) กล่าวว่า iva ความผูกพันต่อองค์กรเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่งจะก่อให้เกิดการลงทุนที่เรียกว่า Side-bet ซึ่งอาจเป็นรูปของเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญาที่สูญเสียไป เมื่อเป็นเช่นนั้นบุคคลนั้นย่อมเกิดความหวังในผลประโยชน์ที่จะได้รับการตอบแทนจากองค์กรหรือหน่วยงานในระยะยาว แต่ถ้าหากสมาชิกบุคคลนั้นต้องการลาออกไปก่อนครบกำหนด ก็เท่ากับว่าบุคคลนั้นได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่สมาชิกได้เข้ามาปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานยาวนานเท่าไร ก็เท่ากับเป็น

การลงทุนของเขาได้เพิ่มสะสมมากขึ้น จะนำมาซึ่งความยากลำบากที่จะตัดสินใจลาออกจากองค์กรหรือหน่วยงาน เพราะหากตัดสินใจลาออกย่อมหมายถึงการสูญเสียมากกว่าประโยชน์ที่จะได้รับ กล่าวได้ว่าการตัดสินใจนี้เป็นผลมาจากความผูกพันต่อองค์กร

Grusky (1966) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของสมาชิกต่อสังคมโดยรวมและมีปัจจัย 2 ประการที่จะทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กร คือรางวัลที่เขาได้รับและประสบการณ์ที่เขาได้รับจากองค์กร

Kanter (1968) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

Hall et al. (1970) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงกระบวนการที่เกิดขึ้นเนื่องจากเป้าหมายของบุคคลและองค์กรสามารถรวมเข้าด้วยกันและไปในทิศทางเดียวกัน

Hrebiniak and Alutto (1972) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นปรากฏการณ์ที่มีผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งทำให้เกิดความไม่ต้องการที่จะละทิ้งองค์กร แม้ว่าจะสามารถเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระทางอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นก็ตาม

Buchana (1974) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน และมีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงานและยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Salancik (อ้างในพร้อมพรรณ, 2541) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ภาวะซึ่งบุคคลได้เกิดความผูกพันขึ้น จากการกระทำของตนและโดยผ่านการกระทำเหล่านี้ที่ก่อให้เกิดความเชื่อถือในการคงไว้ซึ่งกิจกรรมที่ตนทำและการมีส่วนเกี่ยวข้องที่ตนมีอยู่

Steers (1977) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์การ และพฤติกรรมที่มีสมาชิกในองค์การมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น โดยแสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ซึ่งแสดงออกได้จาก

1. ความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

Mowday et al. (1982) กล่าวว่าไว้ว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกมากที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนาและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตน เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

2. กลุ่มที่เน้นด้านทัศนคติ

ความผูกพันต่อองค์การในรูปของทัศนคติที่ดีของบุคคลต่อองค์การ ว่าตนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานสอดคล้องกับองค์การและมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป นักวิชาการที่สนใจศึกษาค้นคว้าด้านทัศนคติ ประกอบไปด้วย

Sheldon (1971) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและเกิดเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

Buchanan II (1974) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การซึ่งประกอบไปด้วย

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและความผูกพันต่อองค์กร ของตนมากนั่นเอง

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความอยู่รอดและประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน โดยสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องอื่นๆ อีก ประกอบไปด้วย

Buchanan II (1974) กล่าวว่าไว้ว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่จะประสบความสำเร็จ

Steers (1977) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก เป็นเพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่ได้อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่าน รายงานผลการวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากการสำรวจเอกสารผลงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน พบว่าตัวแปรมีความแตกต่างกันออกไปตามความถนัด ความสนใจศึกษาค้นคว้าของแต่ละท่าน ซึ่งขอนำเสนอไว้ดังนี้

Becker (1960) เสนอทฤษฎี Side –bet ซึ่งชี้ให้เห็นถึง เหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา คือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะรับจากระบบการจ้างงานมากขึ้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่อุทิศให้ในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกได้ยากกว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับการลงทุนของเขาจะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มค่ากับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

Lee (1971) ให้ความเห็นไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลมาจาก

1. ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

Sheldon (1971) ให้ความเห็นไว้ว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

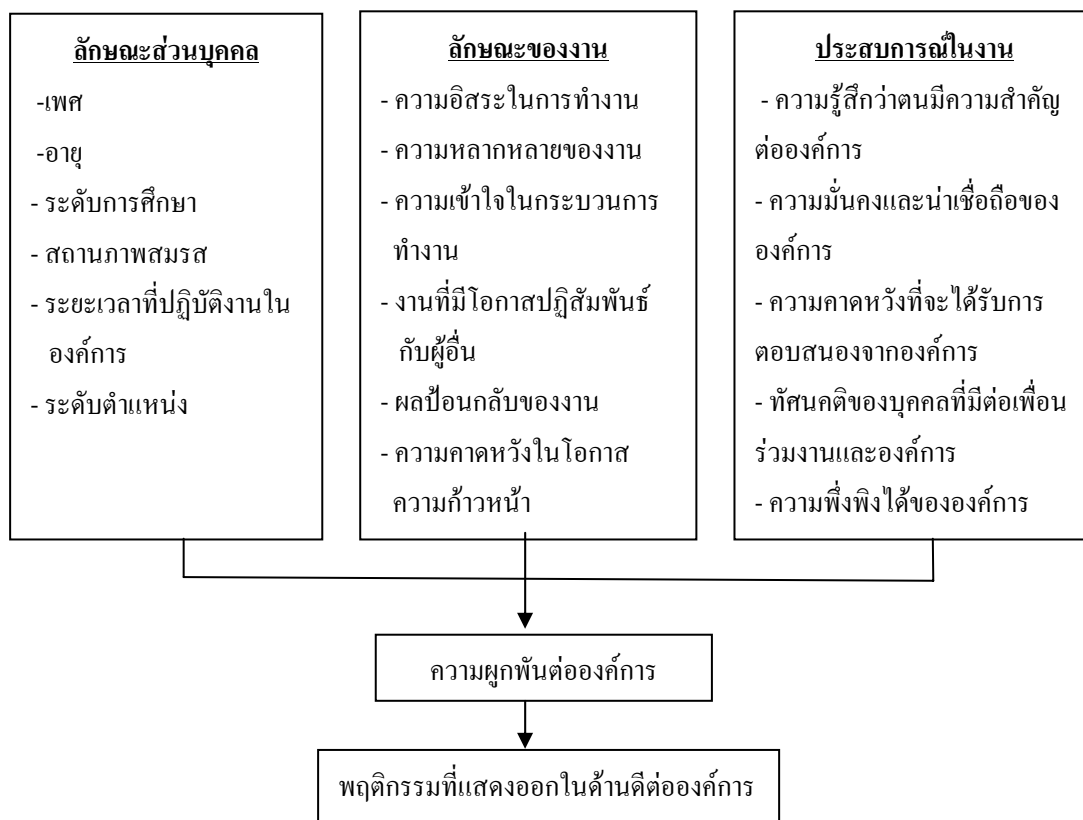
Hrebiniak and Alutto (1972) ให้ความเห็นไว้ว่า ตัวแปรที่ใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีที่สุดมีดังนี้

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความไม่รู้สึกรำคาญในการทำงาน

Steers (1977) ได้รวบรวมผลการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน แล้วนำมาสรุปสร้างกรอบความคิดเพื่อศึกษาถึงที่มา หรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้นำเสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

แบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers สามารถแสดงได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แบบจำลองของ Steers

ที่มา: Steers (1977)

จากภาพที่ 1 แบบจำลองของ Steers ได้กำหนดความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย 3 กลุ่มดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ของสมาชิกองค์กร (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่สมาชิกองค์กร รับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่สมาชิกองค์กรได้รับทราบเมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคติของบุคคล ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความพึงพอใจขององค์กร เป็นต้น

จากแบบจำลองของ Steers ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้ใช้ตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 กลุ่มของ Steers มาเป็นต้นแบบในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977) กล่าวว่าไว้ว่า ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผลถึงอัตราการขาดงาน ซึ่งจากผลการวิจัยต่างๆ ได้ยืนยันว่า หากสมาชิกขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อ องค์กรสูงแล้วแนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

Angle and Perry (1981) กล่าวว่าไว้ว่าผลที่เกิดจากสมาชิกในองค์กรไม่มีความผูกพันต่อ องค์กรจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยในต่างประเทศ

1. ลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถม และมัธยม จำนวน 2 แห่งและพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันออกของรัฐนิวยอร์ก โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า

เพศ มีความสัมพันธ์ ความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสีย หากจะอยู่หรือจะออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

สถานภาพการสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่าผู้หญิงเป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนง่ายกว่า ผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นจึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

อายุ ก็เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่องค์กรเดิมต่อไป

การศึกษา จากผลการศึกษาพบว่า ทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อ หรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อหรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าความปรารถนาที่พัฒนาความรู้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของวิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงาน หรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอีกรายการหนึ่งโดยง่าย

Buchanan II (1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือ ถ้าสมาชิกในองค์กรมีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นลำดับ

Angle and Perry (1981) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการศึกษาวិจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย

Sorensen (1985) ศึกษากลุ่มบุคลากรในโรงพยาบาลทหาร จำนวน 790 คน ผลการศึกษาพบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง ต่อความผูกพันต่อองค์กร

Morrow (1987) ศึกษาพนักงาน จำนวน 2,200 คน ผลการศึกษพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Hauffman (1989) ศึกษาพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมใน Northern Alabama ผลการศึกษพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Balfour (1990) ศึกษาพนักงานในหน่วยงานของรัฐบาลฟลอริดา จำนวน 828 คน ผลการศึกษพบว่าลักษณะส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาการทำงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

Walker and Guest (1952) ศึกษาคนในโรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะซ้ำซากเหมือนกันทุก ๆ วัน คล้ายเครื่องจักรชิ้นหนึ่งที่ไม่ต้องมีโอกาสคิดหรือตัดสินใจในการทำงาน ผลการศึกษพบว่า อัตราการลาออกและโอนย้ายของกลุ่มคนงานเหล่านี้อยู่ในระดับสูงมาก

Anderson (1968) ให้ความเห็นไว้ว่า กฎระเบียบภายในองค์กรเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปจะทำให้เกิดผลเสียกับหน่วยงาน 2 ประการ ดังนี้

1. จะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายของหน่วยงาน เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือ การยึดติดกับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์กร

2. ทำให้สมาชิกขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน

ซึ่งทั้ง 2 ประการ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน จะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร เกิดความเบื่อหน่าย และไม่รู้สึกละเลย หรือผูกพันกับงานและองค์กร

Litwin and Stringer (1968) ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรน่าทำหรือไม่ นั้น พบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง การรับรู้นี้เป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจความต้องการประสบความสำเร็จในงานอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

Sheldon (1971) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลอง ผลการศึกษายืนยันว่าการเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

Strauss and Sayles (1980) ให้ความเห็นว่า ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยากาศการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

Witting (1985) ศึกษา นักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ (MBA) ใน City University of New York จำนวน 270 คน ผลการศึกษายืนยันว่า ระดับความสับสนในบทบาทหน้าที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Glisson (1988) ศึกษาคนงาน จำนวน 319 คน ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ในลักษณะการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Dornstein and Matalow (1989) ศึกษาทหารบกอิสราเอล จำนวน 250 คน ผลการศึกษาพบว่างานมีลักษณะสำคัญน่าสนใจ ความมีอิสระในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

Mann (1953) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจลาออกและโยกย้ายของพนักงานก็คือ ทัศนคติที่มีต่อบริษัทว่าตนได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม จากบริษัทมากน้อยเพียงใด

Katz and Kahn (1966) ศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงานได้ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มผลผลิต และคุณภาพของงานได้อีกด้วย

Carvell (1970) ศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์กรที่มีมิตรภาพไมตรีจิต นอกจากจะเป็นการสนองความต้องการทางสังคมแล้ว ยังช่วยลดอัตราการลาออกและเปลี่ยนงานด้วย

Hrebiniak and Alutto (1973) ศึกษาพบว่า องค์กรที่มีระบบสิ่งจูงใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานยังมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจูงใจในองค์กร หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานที่องค์กรสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน

Porten and Steers (1973) ศึกษาพบว่า หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออก โอนย้ายออกไปจากองค์กร หรือไม่ยอมมาทำงานโดยการขาดงาน หรือลางานบ่อย ๆ

Buchanan II (1974) ศึกษาพบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของนักบริหารในวงการเปรียบเทียบกับนักบริหาร

ในวงการธุรกิจ ซึ่งพบว่านักบริหารในวงการธุรกิจมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ เพราะนักบริหารในภาคธุรกิจมีความรู้สึกว่าเขาให้ความสำคัญต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ

Steers (1977) ทำการวิจัยพบว่า พนักงานโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง อัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงพิงได้ คือ ความพอใจในเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง

Cho (1988) ศึกษาพนักงานโรงงานผลิตรถยนต์ 2 แห่ง ในประเทศเกาหลี ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในงานสามารถอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กรได้

ผลงานวิจัยในประเทศ

1. ลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

เจดชัย (2530) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ ผลการศึกษาพบว่า อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ศิริวรรณ (2530) ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการทำงานกับความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความต้องการประสบความสำเร็จในงานและความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า คนที่มีระดับการศึกษาสูงแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรต่ำ แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบตอบแทนเพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่ดีอยู่ก็ตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระบบการให้รางวัลและความสนใจด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว อาจไม่มีผลต่อความต้องการประสบความสำเร็จตามความสามารถของตนมากเท่ากับการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในงาน ซึ่งจะกระตุ้นให้เกิดความพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูง

เชาวลิต (2532) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ประจำของศูนย์ มีความผูกพันต่อศูนย์

อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในศูนย์ฯ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การย้ายถิ่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ (2532) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เกสรรัตน์ (2533) ศึกษาพบว่า อายุการทำงานไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในเรื่องความต้องการลาออก โดยอธิบายว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาทำงานน้อยและมาก ก่อนข้างจะเข้าใจถึงความต้องการของตนได้ชัดเจนกว่า คือ เจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานน้อยยังต้องการประสบการณ์และกำลังต้นเต้นกับการเรียนรู้สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ จึงยังไม่มีความต้องการลาออก สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีอายุงานมาก ความอาวุโส และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นจะมีอิทธิพลโดยตรงที่จะยับยั้งความต้องการลาออก และจะทำให้มีความผูกพันมากขึ้นด้วย

อัมพร (2534) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกจากองค์กร อาสาสมัคร ผลการศึกษาพบว่า อาสาสมัครมีความผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกจากองค์กรระดับปานกลาง โดยปัจจัยระดับบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก หน้าที่ตำแหน่งการงาน พบว่า ตัวแปรระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกแยกตัวห่าง และความผูกพันต่อองค์การ

สมเกียรติ (2536) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของผู้บังคับหมวดตระเวนชายแดน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดนมีความผูกพัน ต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติราชการ ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนสถานภาพการสมรสเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จารุณี (2537) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุน การปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสายงานสนับสนุน การปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อ

องค์การแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

นันทนา (2538) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ส่วนลักษณะบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

จิราวรรณ (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีการประปานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการประปานครหลวงมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ

กรกฎ (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพการตลาด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์การ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ชวนชม (2540) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณสำนักงานงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

อรพินท์ (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณี กรมส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันไปตามปัจจัยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่

เนือทิพย์ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี สำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติได้แก่ระดับการศึกษา

จิรประภา (2545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับชั้นทางราชการ

จากผลงานการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ทั้งผลงานวิจัยในต่างประเทศและผลงานวิจัยในประเทศผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. ลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ (2532) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีความเห็นว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในงานในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้บริหารที่มีความเห็นว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในงานในระดับต่ำ การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย ที่มีความเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

นภาเพ็ญ (2533) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทำการศึกษาจากข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่าโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วินิจฉัย (2533) ได้ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครู ศึกษาเฉพาะกรณี ครูประถมศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมี

ความสัมพันธ์กับความยืดหยุ่นผูกพันต่ออาชีพครู สอดคล้องกับสุวรรณนิ (2536) ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในผู้บริหารองค์การเอกชน

อวยพร (2537) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์ในภาคเหนือ ผลการศึกษาไม่พบว่าโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ประนอม (2538) ที่ผลการศึกษาไม่พบว่าโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์

อรพินท์ (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณิกรรมส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตาม ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน

เนือทิพย์ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ

วิศิษฐ์ศักดิ์ (2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าในส่วนลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

ประพันธ์ (2543) ศึกษาความผูกพันและประสิทธิผลขององค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี นายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า นายทหารสัญญาบัตรในกองทัพอากาศที่ 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับดี ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

จิรประภา (2545) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กร ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้าน

ความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กิตติมาภรณ์ (2547) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) หลังการควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ในสำนักงานใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนลักษณะงาน ได้แก่ ตัวแปรความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากผลงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของงานทั้งในต่างประเทศและในประเทศ ผู้วิจัยเห็นว่า ตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะของงานที่คาดว่าจะเป็นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

3. ประสพการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

เชาวลิต (2532) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยประสพการณ์ในงาน คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนฯ ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงได้ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีชื่อเสียงทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและศูนย์ฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นภาเพ็ญ (2533) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุวรรณิน (2536) ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กรและความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในผู้บริหารองค์กร

เอกชน ซึ่งสอดคล้องกับ สมเกียรติ (2536) ที่ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับบัญชาหมวดตระเวนชายแดน

จารุณี (2537) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอาภาศยานแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอาภาศยานแห่งประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับ อวยพร (2537) ผลการศึกษาพบว่า การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นันทนา (2538) ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร

ประนอม (2538) ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ทักษะของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และทักษะของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์

จิราวรรณ (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการประสานครหลวง ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

ชลดา (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความรู้สึกที่องค์กรเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางเศรษฐกิจ และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนที่มีความรู้สึกที่องค์กรเป็นประโยชน์ต่อสังคมสูง ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูง

จากผลงานวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งต่างประเทศและในประเทศ ผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความพึงพอใจขององค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 เพศ

1.2 อายุ

1.3 สถานภาพสมรส

1.4 ระดับการศึกษา

1.5 อายุงานในองค์กร

2. ลักษณะงาน ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน

2.2 ความหลากหลายของงาน

2.3 ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.5 ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

3. ประสบการณ์ในงาน ได้แก่

- 3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
- 3.2 ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร
- 3.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- 3.4 ทักษะของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- 3.5 ความพึงพอใจขององค์กร

ตัวแปรตาม ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย

- 1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร
- 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ลักษณะส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- อายุงานในองค์กร

ลักษณะงาน

- ความมีอิสระในการทำงาน
- ความหลากหลายของงาน
- ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน
- งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

ประสบการณ์ในงาน

- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร
- ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- ความพึงพอใจขององค์กร

ตัวแปรตาม

ความผูกพันต่อองค์กร

- ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร
- ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

จากกรอบแนวคิด ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดตั้งเป็นสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีอายุงานในองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความมีอิสระในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความหลากหลายในงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความเข้าใจในกระบวนการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 10 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 11 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญในองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 12 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 13 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 14 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 15 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งพิงได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ คือ ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ทักษสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์และในสถานพยาบาลของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ทักษสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์จำนวน 155 คน เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครจำนวน 15 คน ทักษสถานหญิงกลางจำนวน 15 คน ทักษสถานบำบัดพิเศษกลางจำนวน 15 คน เรือนจำกลางบางขวางจำนวน 15 คน รวมทั้งหมดจำนวน 215 คน โดยสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และใช้หลักการคำนวณของ Yamane's ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

โดย n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

แทนค่า n =
$$\frac{215}{1 + 215 \times (0.05^2)}$$

= 139.83

เพื่อให้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 140 คน เมื่อทราบขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ได้ขออนุญาตฝ่ายการเจ้าหน้าที่แต่ละแห่ง ขอรายชื่อข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลทั้งหมดนำมาเรียงลำดับแล้วใช้วิธีการสุ่มรายชื่อแบบง่าย ได้ดังนี้ ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์จำนวน 155 คน สุ่มรายชื่อจำนวน 100 คน เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครจำนวน 15 คน สุ่มรายชื่อ 10 คน ทัณฑสถานหญิงกลางจำนวน 15 คน สุ่มรายชื่อ 10 คน ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลางจำนวน 15 คน สุ่มรายชื่อ 10 คน เรือนจำกลางบางขวางจำนวน 15 คน สุ่มรายชื่อ 10 คน รวมรายชื่อกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ ตลอดจนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กร
2. ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานและประสบการณ์ในงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานและประสบการณ์ในงาน มีลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบการประเมินค่า โดยเป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งครอบคลุมปัจจัย 5 ด้าน

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5

3. ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตรวัดตามแบบประเมีนค่า โดยเป็นข้อความที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อรวบรวมข้อมูลแจกแจงความถี่แล้ว ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างแบ่งระดับของความคิดเห็นเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

ซึ่งสามารถที่จะแปลผลระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับความผูกพันสูง	ระดับค่าเฉลี่ย	3.67 – 5.00
ระดับความผูกพันปานกลาง	ระดับค่าเฉลี่ย	2.34 – 3.66
ระดับความผูกพันต่ำ	ระดับค่าเฉลี่ย	1.00 – 2.33

การทดสอบเครื่องมือ

ในการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาสาระของคำถามในแต่ละข้อว่า ตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยหรือไม่และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อดำเนินการต่อไป

2. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยวิธีการหาความสอดคล้องภายในและหาค่าความเชื่อมั่นโดยรวมได้ดังนี้

โดยค่าความเชื่อมั่นด้านลักษณะงานและด้านประสบการณ์ในงาน = .9221

ค่าความเชื่อมั่นด้านความผูกพันต่อองค์กร = .8671 ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม = .9366

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ไปยื่นขออนุญาตจากหัวหน้าส่วนราชการฯ ซึ่งให้ความอนุเคราะห์อนุญาตให้ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลในสังกัดให้ความร่วมมือช่วยตอบแบบสอบถามและเก็บส่งคืนผู้วิจัยจนครบจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 140 คน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดตั้งไว้และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าร้อยละ ใช้ในการอธิบายปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานในองค์กร
2. ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายให้ทราบถึงลักษณะโดยทั่วไปของข้อมูล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร
3. ค่า t -test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม
4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน ที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 แสดงลักษณะปัจจัยด้านลักษณะงาน, ด้านประสิทธิภาพในงานและด้านความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 แสดงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์กร

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์กร

(n = 140)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>เพศ</u>		
ชาย	23	16.4
หญิง	117	83.6
<u>อายุ</u>		
21-34 ปี	46	32.9
35-48 ปี	64	45.7
49-60 ปี	30	21.4

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	14	10.0
ปริญญาตรี	107	76.4
สูงกว่าปริญญาตรี	19	13.6
<u>สถานภาพสมรส</u>		
โสด	56	40.0
สมรส	78	55.7
หม้าย/หย่าร้าง	6	4.3
<u>อายุงานในองค์กร</u>		
1-12 ปี	58	41.4
13-26 ปี	59	42.2
27-38 ปี	23	16.4

จากตารางที่ 1 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการราชทัณฑ์ มีลักษณะต่างๆดังนี้

เพศ ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 83.6 และเป็นเพศชายจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4

อายุ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งกลุ่มอายุข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 35-48 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาได้แก่กลุ่มอายุระหว่าง 21-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.9 และกลุ่มอายุระหว่าง 49-60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.4

ระดับการศึกษา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งกลุ่มระดับการศึกษาข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.4 รองลงมาได้แก่กลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.6 และกลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.0

สถานภาพสมรส ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งกลุ่มสถานภาพสมรสของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มสถานภาพสมรส มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมาได้แก่กลุ่มสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 40.0 และกลุ่มสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.3

อายุงานในองค์กร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งกลุ่มอายุงานของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มอายุงาน 13-26 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาได้แก่กลุ่มอายุงาน 1-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.4 และกลุ่มอายุงาน 27-38 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.4

ตอนที่ 2 แสดงลักษณะปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านประสบการณ์ในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลจำแนกตามรายชื่อ

(n = 140)				
ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
ปัจจัยด้านลักษณะงาน				
ความมีอิสระในการทำงาน				
1. ในการปฏิบัติงานท่านมีความยุ่งยากไม่สะดวก เนื่องจากมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดไม่ยืดหยุ่น	2.82	1.075	ปานกลาง	
2. ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.78	.778	สูง	
ความรับผิดชอบ				
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถใช้ดุลพินิจตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เอง	3.91	.599	สูง	
4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน ได้ร่วมวางแผนปฏิบัติงาน	3.79	.757	สูง	
5. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างของท่านในการ	3.59	.813	ปานกลาง	
ความหลากหลายในงาน				
6. งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะงานหลายแบบมาประกอบกัน	4.10	.713	สูง	
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้มีความน่าสนใจ เนื่องจากต้องใช้ความสามารถหลายด้านในการทำงาน	3.97	.699	สูง	

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
8. ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่ายและเห็นว่างานที่ปฏิบัติ มีความซ้ำซากจำเจ	3.01	1.128	ปานกลาง
9. ท่านต้องนำความรู้ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	4.16	.626	สูง
10. การทำงานในหน้าที่ของท่านจะมีประสิทธิภาพน้อย ถ้ามีความรู้ความเข้าใจ แต่เพียงงานในหน้าที่ด้านเดียว	4.08	.840	สูง
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน			
11. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ตามขั้นตอนกระบวนการทำงาน	4.12	.569	สูง
12. สถานที่ทำงานของท่านวางนโยบายและกำหนดแผนงานไว้อย่างชัดเจน	3.54	.901	ปานกลาง
13. เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน	3.59	.550	ปานกลาง
14. บางครั้งได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ ท่านสามารถใช้ความรู้ทักษะการทำงานที่ผ่านมาช่วยให้การทำงานรวดเร็วบรรลุผลสำเร็จ	3.85	.524	สูง
15. ท่านสามารถวางแผนจัดการกับงานที่สลับซับซ้อนให้ง่ายแก่การปฏิบัติได้	3.72	.537	สูง
การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น			
16. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านต้องอาศัยความร่วมมือ	4.34	.630	สูง
17. ท่านมีความรู้สึกที่ดีจากการที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันและการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น	3.99	.768	สูง
18. ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานพึงพอใจและยอมรับท่านเป็นสมาชิก	4.01	.556	สูง
19. ปัจจัยที่สำคัญในการให้บริการคือการได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย	4.49	.529	สูง
20. เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของผู้ร่วมงานทุกฝ่ายสอดคล้องไปด้วยกัน	3.83	.865	สูง
ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า			
21. การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันของท่านสามารถทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพต่อไป	3.47	1.000	ปานกลาง
22. สถานที่ทำงานของท่านได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม	3.15	.967	ปานกลาง
23. ท่านทุ่มเทให้กับการทำงานเพราะมีหนทางที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพต่อไปได้	3.77	.752	สูง
24. เมื่อมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงานที่สำคัญ จะทำให้ท่านได้รับผลตอบแทนต่างๆเพิ่มมากขึ้น	2.86	1.056	ปานกลาง
25. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ จะมีโอกาสได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.21	1.023	ปานกลาง

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะงานของ
ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลโดยรวม

(n = 140)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยด้านลักษณะงาน			
ความมีอิสระในการทำงาน	3.57	.56	ปานกลาง
ความหลากหลายในงาน	3.86	.42	สูง
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	3.76	.40	สูง
การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.12	.40	สูง
ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า	3.29	.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ด้านการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.12 จัดอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านความมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ตามลำดับซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน
ของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลจำแนกตามรายชื่อ

(n = 140)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน			
ความรู้ดีกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร			
26. ท่านคิดว่าตนเองมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	3.77	.604	สูง
27. ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานที่มีความสำคัญแก่ท่าน	3.44	.712	ปานกลาง
28. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับข้อเสนอแนะของท่าน	3.52	.683	ปานกลาง
29. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับให้เป็นแบบอย่าง	3.53	.581	ปานกลาง
30. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมักขอคำปรึกษาหารือ เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเสมอ	3.56	.712	ปานกลาง
ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร			
31. หน่วยงานที่ท่านสังกัดมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป	3.69	.832	สูง
32. บุคคลทั่วไปมักมองภาพหน่วยงานของท่านในทางที่ไม่ดี	3.04	1.035	ปานกลาง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
33. หน่วยงานของท่านมีประวัติการก่อตั้งมายาวนาน	3.35	.897	ปานกลาง
34. เมื่อจัดกิจกรรมที่ต้องขอความร่วมมือจากประชาชน/หน่วยงานภายนอก มักได้รับการตอบรับให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	3.34	.726	ปานกลาง
35. ถ้ามีการจัดลำดับความสำคัญ หน่วยงานของท่านมักถูกจัดอยู่ในลำดับต้นๆเสมอ	3.20	.954	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร			
36. เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากหน่วยงาน	3.46	.917	ปานกลาง
37. ท่านคาดหวังหน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถ	3.89	.721	สูง
38. หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการรองรับและป้องกันความเสี่ยงการเกิดอันตรายจากการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.32	.954	ปานกลาง
39. หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยจัดให้มีการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.51	1.000	ปานกลาง
40. ท่านคาดหวังหน่วยงานเป็นเสาหลักในการดำรงชีวิต ความมีชื่อเสียงเกียรติยศ สิ่งอื่นใดที่เป็นความต้องการของท่าน	3.49	.978	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร			
41. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.74	.616	สูง
42. เพื่อนร่วมงานกล่าวถึงท่านในแง่ชื่นชม สรรถอย่างจริงใจ	3.39	.665	ปานกลาง
43. ท่านเชื่อว่าบุคลากรทุกคนมีความสำคัญมีคุณค่าต่อหน่วยงาน	4.36	.659	สูง
44. ท่านปฏิบัติหน้าที่อย่างมุ่งมั่นเต็มใจพร้อมอุทิศเวลา เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างแข็งขัน	4.00	.480	สูง
45. ท่านคิดว่าบรรยากาศในที่ทำงานมีความเหมาะสมและน่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง	3.62	.877	ปานกลาง
ความพึงพอใจขององค์กร			
46. ท่านรู้สึกอบอุ่นและต้องการเป็นสมาชิกของหน่วยงานตลอดไป	3.74	.799	สูง
47. เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ท่านมักได้รับความช่วยเหลือไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่งจากหน่วยงาน	3.70	.802	สูง
48. ท่านคิดว่าหน่วยงานแห่งนี้สามารถเป็นหลักประกันให้กับอนาคตท่านได้	3.68	.884	สูง
49. ท่านมีความรู้สึกที่หน่วยงานแห่งนี้ คือ ครอบครัวใหญ่ของท่าน	3.79	.920	สูง
50. ท่านมักได้รับคำแนะนำสั่งสอน แนวคิด การดำรงชีวิตจากหน่วยงาน	3.62	.901	ปานกลาง

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน
ของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลโดยรวม

(n = 140)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน			
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร	3.56	.51	ปานกลาง
ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร	3.32	.50	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.53	.64	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.82	.45	สูง
ความพึงพอใจขององค์กร	3.70	.70	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.82 จัดอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลจำแนกรายข้อ

(n = 140)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
1. ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน ที่หน่วยงานกำหนดขึ้น มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน	3.41	.865	ปานกลาง
2. ท่านเห็นด้วยและยอมรับกฎ ระเบียบต่างๆที่หน่วยงานกำหนดขึ้น	3.75	.750	สูง
3. เป้าหมาย ความสำเร็จ ของท่านและหน่วยงานสอดคล้องไปด้วยกัน	3.64	.741	ปานกลาง
4. การให้ความรัก มีเมตตาอย่างจริงใจ สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้	4.08	.823	สูง
5. ท่านเป็นคนหนึ่งที่พร้อมจะเติบโตก้าวหน้าไปกับหน่วยงาน	4.04	.683	สูง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร			
6. เมื่อมีกิจกรรมหรืองานพิเศษในหน่วยงาน ท่านมักเข้าร่วมกิจกรรมตลอด สม่ำเสมอ	3.87	.677	สูง
7. ถ้างานยังไม่เสร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ ท่านเต็มใจที่จะมาปฏิบัติงานแม้ว่าจะเป็น วันหยุดก็ตาม	3.79	.718	สูง
8. ถึงแม้ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานไม่มากนัก แต่ท่านเต็มใจและทุ่มเท กับการปฏิบัติงาน	4.04	.598	สูง
9. ท่านทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อหวัง ให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.14	.468	สูง
10. เพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน ท่านพยายามทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด	3.34	1.104	ปานกลาง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร			
11. ท่านทำงานกับหน่วยงานนี้เป็นเวลานาน ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน มากขึ้น	4.03	.758	สูง
12. ท่านรู้สึกยินดีและมีความสุขที่ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้	3.94	.807	สูง
13. ท่านคิดว่าตัดสินใจถูกต้องแล้วที่ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้	3.86	.783	สูง
14. แม้ว่าจะมีงานอื่นที่ดีกว่า ท่านก็ไม่สนใจหรือคิดจะลาออกไปทำงานที่ หน่วยงานอื่น	3.45	.955	ปานกลาง
15. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ แม้จะ ได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก	3.50	.963	ปานกลาง

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกตามปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล โดยรวม

(n = 140)

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.78	.53	สูง
ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.83	.42	สูง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.75	.72	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีค่าเฉลี่ยในความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม เท่ากับ 3.79 จัดอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 จัดอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลจำแนกตามเพศ

(n = 140)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ					
	ชาย		หญิง		t	P
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.82	.49	3.78	.44	.338	.736
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	3.82	.44	3.77	.54	.426	.670
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	3.89	.35	3.82	.43	.741	.460
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่ง การเป็นสมาชิกภาพในองค์กร	3.73	.87	3.75	.69	-.110	.913

จากตารางที่ 8 แสดงการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์เพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ เพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า

ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

n = 140)

อายุ	$\bar{x}$	S.D.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		
21-34 ปี	3.77	.491
35-48 ปี	3.76	.482
49-60 ปี	3.88	.453
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		
21-34 ปี	3.71	.611
35-48 ปี	3.87	.494
49-60 ปี	3.82	.530
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร		
21-34 ปี	3.85	.439
35-48 ปี	3.83	.524
49-60 ปี	3.84	.423
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร		
21-34 ปี	3.73	.764
35-48 ปี	3.94	.699
49-60 ปี	3.75	.721

จากตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีอายุ 49-60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด ($\bar{x} = 3.88$) รองลงมาคือกลุ่มอายุ 21-34 ปี ($\bar{x} = 3.77$) และกลุ่มอายุ 35-48 ปี ($\bar{x} = 3.76$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีอายุ 49-60 ปี มีความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าใน

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.84$) ($\bar{x} = 3.82$) ($\bar{x} = 3.75$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพ
พยาบาล ที่มีอายุต่างกัน

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.307	2	.153	.742	.478
ภายในกลุ่ม	28.335	137	.207		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.677	2	.339	1.208	.302
ภายในกลุ่ม	38.402	137	.280		
รวม	39.079	139			
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.015	2	.007	.040	.961
ภายในกลุ่ม	24.967	137	.182		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.409	2	.704	1.362	.260
ภายในกลุ่ม	70.859	137	.517		
รวม	72.267	139			

จากตารางที่ 10 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลจำแนกตามอายุพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ

องค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 140)		
สถานภาพสมรส	$\bar{x}$	S.D.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		
โสด	3.75	.4305
หม้าย	3.84	.4149
หย่าร้าง	3.33	.8496
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		
โสด	3.78	.4503
หม้าย	3.82	.4845
หย่าร้าง	3.20	1.2394
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร		
โสด	3.81	.4183
หม้าย	3.84	.4374
หย่าร้าง	3.83	.3445
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร		
โสด	3.66	.7378
หม้าย	3.87	.6015
หย่าร้าง	2.96	1.3530

จากตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด ($\bar{x} = 3.84$) รองลงมาคือ สถานภาพโสด ($\bar{x} = 3.75$) และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง ($\bar{x} = 3.33$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการ

ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด ($\bar{x} = 3.82$) และ ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพ พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด ($\bar{x} = 3.84$) และข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มี สถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็น สมาชิกภาพในองค์กรมากที่สุด ($\bar{x} = 3.87$)

ตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพ พยาบาล ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.584	2	.792	4.010	.020*
ภายในกลุ่ม	27.058	137	.198		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.167	2	1.083	4.021	.020*
ภายในกลุ่ม	36.912	137	.269		
รวม	39.079	139			
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.031	2	.016	.085	.918
ภายในกลุ่ม	24.950	137	.182		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่ง การเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	5.313	2	2.657	5.436	.005*
ภายในกลุ่ม	66.954	137	.489		
รวม	72.267	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่โสด สมรส และหม้าย / หย่าร้าง มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่พบความแตกต่างแสดงไว้ตามตารางที่ 13 ดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล เป็นรายคู่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 140)

สถานภาพ	จำนวน(คน)	$\bar{X}$	S.D.	สถานภาพ		
				โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	56	3.78	.4503			*
สมรส	78	3.82	.4845			*
หม้าย/หย่าร้าง	6	3.20	1.2394	*	*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล เป็นรายคู่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างจากข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์
สายวิชาชีพพยาบาล เป็นรายคู่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการ
เป็นสมาชิกภาพภายในองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = 140)

สถานภาพ	จำนวน(คน)	$\bar{X}$	S.D.	สถานภาพ		
				โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
โสด	56	3.68	.7378			*
สมรส	78	3.87	.6015			*
หม้าย/หย่าร้าง	6	2.96	1.3530	*	*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล เป็นรายคู่ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็น
สมาชิกภาพภายในองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพ
พยาบาล ที่มีสถานภาพโสดและสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากข้าราชการราชทัณฑ์ที่
มีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีการศึกษาต่างกันมีความผูกพัน
ต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามการศึกษา

(n = 140)

การศึกษา	$\bar{X}$	S.D.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.85	.3428
ปริญญาตรี	3.79	.4304
สูงกว่าปริญญาตรี	3.70	.6349

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การศึกษา	$\bar{x}$	S.D.
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.87	.4480
ปริญญาตรี	3.81	.4636
สูงกว่าปริญญาตรี	3.55	.8342
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.85	.3715
ปริญญาตรี	3.82	.4060
สูงกว่าปริญญาตรี	3.86	.5620
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.84	.5774
ปริญญาตรี	3.75	.7091
สูงกว่าปริญญาตรี	3.68	.8952

จากตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามการศึกษา พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีการศึกษาด้านปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = 3.85$) รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.79$) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 3.70$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีการศึกษาด้านปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด ($\bar{x} = 3.85$) และกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร มากที่สุด ($\bar{x} = 3.86$) และกลุ่มที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรีมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรมากที่สุด ($\bar{x} = 3.84$)

ตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพ
พยาบาลที่มีการศึกษาต่างกัน

(n = 140)					
แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.218	2	.109	.525	.592
ภายในกลุ่ม	28.424	137	.207		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.157	2	.579	2.091	.128
ภายในกลุ่ม	37.921	137	.277		
รวม	39.079	139			
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.027	2	.014	.074	.928
ภายในกลุ่ม	24.954	137	.182		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่ง การเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.203	2	.102	.193	.825
ภายในกลุ่ม	72.064	137	.526		
รวม	72.267	139			

จากตารางที่ 16 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล จำแนกตามการศึกษา พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีอายุงานในองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุงานในองค์กร

(n = 140)		
อายุงานในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		
1-12 ปี	3.79	.3396
13-26 ปี	3.73	.5417
27-38 ปี	3.93	.4465
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร		
1-12 ปี	3.84	.3752
13-26 ปี	3.65	.6540
27-38 ปี	3.93	.4530
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร		
1-12 ปี	3.84	.3346
13-26 ปี	3.85	.4851
27-38 ปี	3.78	.4706
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร		
1-12 ปี	3.70	.6327
13-26 ปี	3.68	.8096
27-38 ปี	4.06	.6284

จากตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุงานในองค์กร พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีอายุงานในองค์กร 27-38 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด ($\bar{x} = 3.93$) รองลงมาคือ อายุงาน 1-12 ปี ($\bar{x} = 3.79$) และอายุงาน 13-26 ปี ($\bar{x} = 3.73$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีอายุงาน 27-38 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมากที่สุด ($\bar{x} = 3.93$) และข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีอายุงาน 13-26 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด ($\bar{x} = 3.85$) และ ข้าราชการราชทัณฑ์

สายวิชาชีพพยาบาลที่มีอายุงาน 27-38 ปีมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การมากที่สุด ($\bar{x} = 4.06$)

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีอายุงานในองค์การต่างกัน

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.661	2	.330	1.618	.202
ภายในกลุ่ม	27.981	137	.204		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	1.735	2	.868	3.183	.045*
ภายในกลุ่ม	37.344	137	.273		
รวม	39.079	139			
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	.080	2	.040	.221	.802
ภายในกลุ่ม	24.901	137	.182		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	2.742	2	1.371	2.702	.071
ภายในกลุ่ม	69.525	137	.507		
รวม	72.267	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลจำแนกตามอายุงานในองค์การพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจทุ่มเท

ความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความมีอิสระในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความมีอิสระในการทำงานต่างกัน

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	6.299	16	.394	2.167	.009*
ภายในกลุ่ม	22.343	123	.182		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	7.465	16	.467	1.815	.036*
ภายในกลุ่ม	31.614	123	.287		
รวม	39.079	139			
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	4.429	16	.277	1.656	.064
ภายในกลุ่ม	20.553	123	.167		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	14.089	16	.881	1.862	.030*
ภายในกลุ่ม	58.178	123	.473		
รวม	72.267	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความมีอิสระในการทำงานต่างกัน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความมีอิสระในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความมีอิสระในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความมีอิสระในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความหลากหลายในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความหลากหลายในงานต่างกัน

(n = 140)					
แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4.866	11	.442	2.382	.010*
ภายในกลุ่ม	23.776	128	.186		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	6.744	11	.613	2.427	.009*
ภายในกลุ่ม	32.335	128	.253		
รวม	39.079	139			

ตารางที่ 20 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2.363	11	.215	1.216	.283
ภายในกลุ่ม	22.619	128	.177		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	12.026	11	1.093	2.323	.012*
ภายในกลุ่ม	60.242	128	.471		
รวม	72.267	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความหลากหลายในงานต่างกัน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความหลากหลายในงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความหลากหลายในงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความหลากหลายในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความเข้าใจในกระบวนการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความเข้าใจในกระบวนการทำงานต่างกัน

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	8.806	12	.734	4.699	.000*
ภายในกลุ่ม	19.835	127	.156		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	9.523	12	.794	3.410	.000*
ภายในกลุ่ม	29.555	127	.233		
รวม	39.079	139			
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	4.956	12	.413	2.619	.004*
ภายในกลุ่ม	20.025	127	.158		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	19.010	12	.1584	3.778	.000*
ภายในกลุ่ม	53.258	127	.419		
รวม	72.267	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความเข้าใจในกระบวนการทำงานต่างกัน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความเข้าใจในกระบวนการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความเข้าใจใน

กระบวนการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต่างกัน

(n = 140)					
แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	5.146	10	.515	2.825	.003*
ภายในกลุ่ม	23.496	129	.182		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	9.342	10	.934	4.053	.000*
ภายในกลุ่ม	29.737	129	.231		
รวม	39.079	139			
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	2.953	10	.295	1.729	.081
ภายในกลุ่ม	22.029	129	.171		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	9.957	10	.996	2.061	.032*
ภายในกลุ่ม	62.310	129	.483		
รวม	72.267	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต่างกัน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 10 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าต่างกัน

(n = 140)					
แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	8.283	16	.518	3.127	.000*
ภายในกลุ่ม	20.359	123	.166		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	13.464	16	.842	4.041	.000*
ภายในกลุ่ม	25.615	123	.208		
รวม	39.079	139			

ตารางที่ 23 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	4.469	16	.279	1.675	.060
ภายในกลุ่ม	20.513	123	.167		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	19.404	16	1.213	2.822	.001*
ภายในกลุ่ม	52.863	123	.430		
รวม	72.267	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าต่างกัน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 11 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ
ในองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพ
พยาบาล ที่มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การต่างกัน

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	6.539	15	.436	2.446	.004*
ภายในกลุ่ม	22.103	124	.178		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	6.264	15	.418	1.578	.089
ภายในกลุ่ม	32.815	124	.265		
รวม	39.079	139			
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	4.960	15	.331	2.048	.017*
ภายในกลุ่ม	20.022	124	.161		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่ง การเป็นสมาชิกภาพในองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	13.809	15	.921	1.953	.024*
ภายในกลุ่ม	58.458	124	.471		
รวม	72.267	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สาย
วิชาชีพพยาบาลที่มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การต่างกันพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มี
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความรู้สึ
ว่าตนมีความสำคัญในองค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถ

อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่าข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 12 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กรต่างกัน

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	5.502	11	.500	2.767	.003*
ภายในกลุ่ม	23.140	128	.181		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	4.971	11	.452	1.696	.081
ภายในกลุ่ม	34.108	128	.266		
รวม	39.079	139			
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.367	11	.306	1.812	.058
ภายในกลุ่ม	21.615	128	.169		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	15.917	11	1.447	3.287	.001*
ภายในกลุ่ม	56.350	128	.440		
รวม	72.267	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือในองค์กรต่างกัน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 13 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ที่มีความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กรต่างกัน

(n = 140)					
แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	13.970	18	.776	6.401	.000*
ภายในกลุ่ม	14.672	121	.121		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	18.895	18	1.050	6.293	.000*
ภายในกลุ่ม	20.184	121	.167		
รวม	39.079	139			

ตารางที่ 26 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	6.896	18	.383	2.563	.001*
ภายในกลุ่ม	18.085	121	.149		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	34.892	18			
ภายในกลุ่ม	37.375	121	1.938	6.276	.000*
รวม	72.267	139	.309		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 26 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กรต่างกัน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 14 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรต่างกัน

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	11.480	12	.957	7.079	.000*
ภายในกลุ่ม	17.162	127	.135		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	11.968	12	.997	4.672	.000*
ภายในกลุ่ม	27.111	127	.213		
รวม	39.079	139			
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	6.297	12	.525	3.567	.000*
ภายในกลุ่ม	18.684	127	.147		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	27.729	12	2.311	6.589	.000*
ภายในกลุ่ม	44.539	127	.351		
รวม	72.267	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรต่างกัน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีทัศนคติต่อ

เพื่อนร่วมงานและองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 15 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความรู้สึกรู้ว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความรู้สึกรู้ว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ต่างกัน

(n = 140)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	15.900	17	.935	8.956	.000*
ภายในกลุ่ม	12.741	122	.104		
รวม	28.642	139			
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	19.637	17	1.155	7.248	.000*
ภายในกลุ่ม	19.442	122	.159		
รวม	39.079	139			
ความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	6.227	17	.366	2.383	.003*
ภายในกลุ่ม	18.754	122	.154		
รวม	24.981	139			
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	42.214	17	2.483	10.080	.000*
ภายในกลุ่ม	30.053	122	.246		
รวม	72.267	139			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 28 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ต่างกัน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการลงใจซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อวิจารณ์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอข้อวิจารณ์ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง อธิบายได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาจากหลายด้านประกอบกันอธิบายได้ดังนี้

ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีความรู้สึกรักอ่อนโยน ละเอียดอ่อนและมีจิตสำนึกในวิชาชีพ พร้อมทั้งจะให้การบำบัดรักษา ดูแลผู้ต้องขังที่เจ็บป่วยเป็นทุนอยู่แล้ว การปฏิบัติหน้าที่ไม่ฝืนกับความรู้สึก มีความภูมิใจในอาชีพของตน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่มีอายุช่วง 35-48 ปี เป็นช่วงวัยกำลังทำงาน มีความกระตือรือร้นและความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา พร้อมทั้งความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับพอควร เป็นสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับดี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งช่วยให้เกิดความคิดความอ่านที่สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและสามารถให้คำแนะนำแก่บุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จากการที่ต้องมีภาระ สร้างครอบครัวให้มั่นคง จึงเป็นแรงผลักดันให้ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับสวัสดิการและผลตอบแทนที่ดีขึ้น

ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่เป็นที่ยอมรับ เพราะอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นผู้เสียสละ มีจิตใจเมตตาทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคมจึงได้รับการยกย่องนับถือ และเนื่องจากเป็นวิชาชีพเฉพาะ ความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่งจึงใช้การประเมินผลทางวิชาการที่ปฏิบัติงาน ไม่จำเป็นต้องแข่งขันกับสายงานอื่น

จากเหตุผลประกอบหลายด้านดังกล่าว ผู้วิจัยคิดว่าน่าจะเป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด 15 สมมติฐาน ปรากฏว่าจากการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 11 สมมติฐานและไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 4 สมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เชาวลิต (2532) และ จิราวรรณ (2539) ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแต่อย่างใด

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การน้อยที่สุดทั้งเพศ หญิงและเพศชาย ดังนั้นจึงควรให้ความสนใจหามาตรการสนับสนุนหรือรับทราบความต้องการ ของข้าราชการราชทัณฑ์ฯ เพื่อหาทางส่งเสริมและสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจ ให้ข้าราชการ ราชทัณฑ์มีความรู้สึกรอบอุ่น มั่นคง จัดสรรสวัสดิการด้านต่างๆให้ตอบสนองความต้องการของ ข้าราชการราชทัณฑ์ฯให้พอเพียง เช่นจัดสรรสวัสดิการความต้องการด้านปัจจัยสี่ จัดกิจกรรมออก กกำลังกายหรือสันทนาการต่างๆเพื่อคลายเครียดและเสริมสร้างสุขภาพร่างกายและจิตใจให้แข็งแรง มีความมีความสุขตามอัตภาพ จัดโครงการคัดเลือกข้าราชการราชทัณฑ์ที่เป็นตัวอย่างที่ดี ให้รางวัลยก ย่องชมเชยหรือมอบประกาศนียบัตรเกียรติคุณ เป็นต้น

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อ องค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ นันทนา (2538) และ จิราวรรณ (2539) ที่พบว่า อายุไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของ ความผูกพันต่อองค์การ

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 21-34 ปี มี ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายฯและด้าน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การน้อยสุด จึงควรหา มาตรการเสริมสร้างความเชื่อมั่นในหน่วยงานด้วยการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการและ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ตัวข้าราชการเกิดความรักและมีความรู้สึกรักว่าหน่วยงาน มีความอบอุ่น มั่นคง และกลุ่มข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีอายุระหว่าง 35-48 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพัน ต่อองค์การด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถน้อยสุด จึงควรหาแนวทางเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ มอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดสรรให้ ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้การยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จไป ด้วยดี เป็นต้น

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อการจัดการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อการจัดการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรพินท์ (2542) ที่ศึกษาความผูกพันต่อการจัดการศึกษากรณี: กรมส่งเสริมการเกษตร ที่พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร มีระดับความผูกพันต่อการจัดการแตกต่างกันไปตามสถานภาพสมรส

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล กลุ่มสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการจัดการโดยรวมน้อยสุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ากลุ่มสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการจัดการด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กรน้อยสุด จึงควรเพิ่มแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดสรรสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของตัวข้าราชการให้พอเพียง และพบว่ากลุ่มข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการจัดการด้านความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรน้อยสุด จึงควรหาแนวทางเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ มอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดสรรให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้การยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จจุล่งตามเป้าหมาย

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อการจัดการแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อการจัดการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทนา (2538) และ จิราวรรณ (2539) ที่พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อการจัดการ

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล กลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อการจัดการโดยรวมน้อยสุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าข้าราชการกลุ่ม

ที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กรน้อยสุด จึงควรเพิ่มแนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดสรรสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของตัวข้าราชการให้พอเพียง เนื่องจากข้าราชการกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ความสามารถจึงควรมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถหรือหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น จัดสรรให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สร้างแนวทางการเจริญเติบโตในสายงานให้ชัดเจน มีสวัสดิการที่มากขึ้นเพียงพอให้ข้าราชการพึงพอใจ

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีอายุงานในองค์กรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีอายุงานในองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทนา (2538) และ จิราวรรณ (2539) ที่พบว่า อายุงานในองค์กรไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล กลุ่มที่มีอายุงานในองค์กร 13-26 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยสุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้าราชการกลุ่มที่มีอายุงานในองค์กร 13-26 ปี มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กรน้อยสุด จึงควรหาแนวทางเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ มอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดสรรให้ปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้การยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จไปด้วยดี

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความมีอิสระในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความมีอิสระในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรประภา (2545) และกิตติมาภรณ์ (2547) ที่พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีค่าเฉลี่ยความมีอิสระในการทำงานในรายข้อ การปฏิบัติงานท่านมีความยุ่งยากไม่สะดวกเนื่องจากมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดไม่ยืดหยุ่นน้อยสุด แสดงถึงลักษณะงานของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ แบบแผนปฏิบัติงานที่เป็นสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงจะสามารถนำความรู้ ความเข้าใจมาช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว สะดวก และสามารถใช้ดุลยพินิจตนเองจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพที่มีความหลากหลายในงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพที่มีความหลากหลายในงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิศิษฐ์ศักดิ์ (2543) และกิตติมาภรณ์ (2547) ที่พบว่า ความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีค่าเฉลี่ยความหลากหลายในงานรายข้อ ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่ายและเห็นว่างานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซากจำเจน้อยสุด แสดงถึงลักษณะงานที่ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลปฏิบัติ เป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ ความสามารถเป็นวิชาชีพเฉพาะทางและจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นควบคุมดูแลผู้ต้องขังอีกหน้าที่หนึ่ง

สมมติฐานที่ 8 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความเข้าใจในกระบวนการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพที่มีความเข้าใจในกระบวนการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตาม

สมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิศิษฐ์ศักดิ์ (2543) และกิตติมาภรณ์ (2547) ที่พบว่าความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีค่าเฉลี่ยความเข้าใจในกระบวนการทำงานในรายชื่อ สถานที่ทำงานของท่านวางนโยบายและกำหนดแผนงานไว้อย่างชัดเจนน้อยสุด ดังนั้นจึงควรส่งเสริมให้ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลได้รับทราบนโยบายแผนงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ชัดเจน ตรงตามแนวนโยบายที่หน่วยงานกำหนดไว้ และควรวางนโยบายระดับกระทรวง ระดับกรมและระดับหน่วยงานให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้ตัวข้าราชการผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

สมมติฐานที่ 9 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิศิษฐ์ศักดิ์ (2543) และกิตติมาภรณ์ (2547) ที่พบว่า ความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีค่าเฉลี่ยการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในรายชื่อ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผู้ร่วมงานทุกฝ่ายสอดคล้องไปด้วยกันน้อยสุด หน่วยงานจึงควรมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายหลักเพื่อให้ทุกๆฝ่ายในหน่วยงานใช้เป้าหมายอันเดียวกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานและผลสำเร็จของงานไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 10 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์ที่มีความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวิศิษฐ์ศักดิ์ (2543) และกิตติมาภรณ์ (2547) ที่พบว่าความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีค่าเฉลี่ย ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในรายชื่อ สถานที่ทำงานของท่านได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมน้อยสุด หน่วยงานจึงควรมีนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีโอกาสพิจารณาความดี ความชอบ ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันในทุกๆฝ่าย

สมมติฐานที่ 11 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์การต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราวรรณ (2539) ที่พบว่า ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์การในการประปานครหลวง ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีค่าเฉลี่ย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การในรายชื่อ ผู้บังคับบัญชามักมอบหมายงานที่มีความสำคัญแก่ท่านน้อยสุด ดังนั้นหน่วยงานควรมีนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณามอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของข้าราชการและเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่

สมมติฐานที่ 12 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชาวลิต (2532) ที่พบว่า ความน่าเชื่อถือขององค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีค่าเฉลี่ยความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การในรายชื่อ บุคคลทั่วไปมักมองภาพของหน่วยงานที่ท่านสังกัดไปในทางที่ไม่

ดีน้อยสุด แสดงว่าตัวข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลมีความรู้ดีกว่าหน่วยงานมีความน่าเชื่อถือและมีความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานของตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

สมมติฐานที่ 13 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราวรรณ (2539) ที่พบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีค่าเฉลี่ยความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กรในรายชื่อ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรการรองรับและป้องกันความเสี่ยงการเกิดอันตรายจากการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงน้อยสุด ดังนั้นหน่วยงานควรมีการปรับปรุงแก้ไขมาตรการป้องกันความเสี่ยง อันตรายที่จะเกิดขึ้นให้มากและทันสมัยอยู่เสมอ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมสถานที่ปฏิบัติงานและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้พร้อมและพอเพียง

สมมติฐานที่ 14 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราวรรณ (2539) ที่พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีค่าเฉลี่ยทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรในรายชื่อ เพื่อนร่วมงานกล่าวถึงท่านในแง่ชื่นชม ศรัทธา อย่างจริงใจน้อยสุด ดังนั้นหน่วยงานควรที่จะสนับสนุนส่งเสริมให้มีกิจกรรมสนทนากาการที่ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ข้าราชการยอมรับในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น

สมมติฐานที่ 15 ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความรู้สึกรู้ว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่มีความรู้สึกรู้ว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิราวรรณ (2539) ที่พบว่า ความรู้สึกรู้ว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ

จากข้อมูลพบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีค่าเฉลี่ยความรู้สึกรู้ว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ในรายชื่อ ท่านได้รับคำแนะนำสั่งสอน แนวคิดการดำรงชีวิตจากหน่วยงานแห่งนี้ น้อยสุด แสดงว่าหน่วยงานยึดถือกับกฎ ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ตัวข้าราชการเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่ง หน่วยงานจึงควรให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์ สายวิชาชีพพยาบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์ สายวิชาชีพพยาบาล รวมทั้งเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์ สายวิชาชีพพยาบาล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ณ ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์และสถานพยาบาลในเรือนจำ / ทัณฑสถาน ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 140 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1. เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 83.6 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 16.4
2. อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้กลุ่มอายุ 35-48 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 45.7 รองลงมาได้แก่ กลุ่มอายุระหว่าง 21-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.9 และกลุ่มอายุระหว่าง 49-60 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.4
3. สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.7 รองลงมาได้แก่ กลุ่มสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 40.0 และกลุ่มสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.3

4. ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.4 รองลงมา ได้แก่กลุ่ม ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 13.6 และกลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.0

5. อายุงานในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ กลุ่มอายุงาน 13-26 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมา ได้แก่กลุ่มอายุงาน1-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.4 และกลุ่มอายุงาน 27-38 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.4

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.12$)

2. ความหลากหลายในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความหลากหลายในงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.86$)

3. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$)

4. ความมีอิสระในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$)

5. ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวัยครั้งนี้ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$)
2. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวัยครั้งนี้ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.70$)
3. ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวัยครั้งนี้ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$)
4. ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวัยครั้งนี้ ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.53$)
5. ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวัยครั้งนี้ ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$)

ความผูกพันต่อองค์กร

โดยภาพรวมของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวัยครั้งนี้ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83$)
2. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวัยครั้งนี้ มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$)

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล พบว่า

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

พบว่าปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานในองค์กร ไม่มีผลทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ส่วนสถานภาพสมรสมีผลทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน คือ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีผลทำให้ข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน คือ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญในองค์กร ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน		เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
ตัวแปรอิสระ	ค่านัยสำคัญ	สมมติฐาน	สมมติฐาน
1. เพศ	.73		/
2. อายุ	.47		/
3. ระดับการศึกษา	.59		/
4. สถานภาพสมรส	.02*	/	
5. อายุงานในองค์กร	.20		/
6. ความมีอิสระในการทำงาน	.00*	/	
7. ความหลากหลายในงาน	.01*	/	
8. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	.00*	/	
9. การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.00*	/	
10. ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า	.00*	/	
11. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญในองค์กร	.00*	/	
12. ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร	.00*	/	
13. ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร	.00*	/	
14. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	.00*	/	
15. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	.00*	/	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์ สายวิชาชีพพยาบาล ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ด้านลักษณะงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าและด้านความมีอิสระในการทำงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น แนวทางแก้ไขหน่วยงานควรมีมาตรการส่งเสริม เพิ่มศักยภาพ ความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้แก่ตัวข้าราชการ เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายงานอาชีพและส่งเสริมให้มีแนวทางการปฏิบัติงานที่มีความคล่องตัว สะดวก และสามารถใช้ดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติงานจัดการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง

ด้านประสบการณ์ในงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยประสบการณ์ในงาน ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์การและด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของตัวข้าราชการ ในขณะเดียวกันหน่วยงานพยายามสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไป

ด้านความผูกพันต่อองค์การ

จากผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการราชทัณฑ์มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงอยู่แล้ว ดังนั้น หน่วยงานควรมีมาตรการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจและสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ข้าราชการมีความรู้สึกลอยลางจะปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เต็มใจ และมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามากขึ้นเมื่อทำงานนานขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นข้าราชการที่มีลักษณะงานเฉพาะด้าน ดังนั้น ผลการศึกษาวิจัยอาจแตกต่างไปจากกลุ่มข้าราชการอื่น ส่งผลให้นำไปพิจารณาปรับใช้กับการกำหนดแผนนโยบายของข้าราชการราชทัณฑ์สายอื่นได้ไม่

ครอบคลุม ประยุกต์ใช้ได้ในช่วงจำกัดเฉพาะสายงานที่ใกล้เคียง จึงน่าจะมีการศึกษาวิจัยกับกลุ่มข้าราชการราชทัณฑ์สายงานอื่นที่มีลักษณะงานที่แตกต่างออกไป เพื่อผลจากการศึกษาจะได้ครอบคลุมและนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเต็มที่

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรจะเพิ่มตัวแปรด้านอื่นๆที่เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ในงาน เพราะเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลวิธีการอื่น เช่นการสัมภาษณ์ การซักถามรายบุคคล การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การให้เขียนข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาใช้ประกอบการวิจัย จะทำให้การเก็บข้อมูลได้รายละเอียดที่ครอบคลุมชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

- เกศรัตน์ สุขเกษม. 2533. การสูญเสียบุคลากรในองค์การอาสาสมัครเอกชน: ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การคาริลิต รีรีฟเซอร์วิสเสส. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- กรกฎ พลพานิช. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและ พนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสายงานสนับสนุนการ ปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรประภา สุตสาคร. 2545. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมธนารักษ์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิราวรรณ หาดทรายทอง. 2539. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. ร.ด.ด. 2530. ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลดา สิทธิวรรณ. 2539. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชวนชม กิจพันธ์. 2540. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนัก งบประมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เชาวลิต ดนانونท์ชัย. 2532. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาศูนย์ การศึกษานอกโรงเรียน. สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ธีระ วีระธรรมสาริต. 2532. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นภาพิณ โหมาศวิน. 2533. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เนือทิพย์ นวมถนอม. 2543. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทนา ประกอบกิจ. 2538. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประนอม กิตติสุขภูธร. 2538. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพันธ์ พุทธาน. พ.อ. 2543. ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณีนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพอากาศที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พร้อมพรรณ ปิ่หัดถกุล. 2541. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การและความผูกพันต่ออาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วินิจชัย ไสมรรคา. 2533. ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพครู: ศึกษากรณีครูประถมศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิศิษฐ์ศักดิ์ เสวตนันท์. 2543. ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ ตันตระวิวัฒน์. 2530. การบริหารแบบมีส่วนร่วม: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สมเกียรติ ธรรมนิทาย. 2536. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของผู้บังคับหมวดตระเวนชายแดน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุวรรณิน คณานุวัฒน์. 2536. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อรพินท์ สุขสถาพร. 2542. ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อัมพร พรหมเกิด. 2534. ความยึดมั่นผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกจากองค์การอาสาสมัคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อวยพร ประพฤทธิธรรม. 2537. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในวิทยาลัยภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- Anderson, J.G. 1968. **Bureaucracy in education**. Baltimore: The John Hopkins Press.
- Angle, H. L. and J. L. Perry. 1981. "An Assessment of Organizational Commitment and Organization Effectiveness". **Administrative Science Quarterly**. 26 (March 1981): 1-14.
- Balfour, D.L. 1990. **Individual and Organization: Modeling Commitment in Public Organization**. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University.
- Becker, S.H. 1960. "Note on the Concept of concept of Commitment". **The American Journal of Sociology**. 14 (July 1960): 32-42.
- Buchanan, B. 1974. "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization". **Administrative Science Quarterly**. 19 (March 1974): 533-546.
- Carvell, F. 1970. **Human Relation in Business**. LONDON: Macmillan.
- Cho, N. 1988. **Organizational Lag, Employee Commitment and Organizational Performance: A comparative Study of Two Korean Automobile Plants**. Pennsylvania: Unpublished Doctoral Dissertation, University of Pennsylvania.
- Dornstein, M. and Y. Matalow. 1989. A Comprehensive Analysis of the Predictors of Organizational Commitment: A Study of voluntary Army Personnel in Israel. **Journal of Vocational Behavior**. 2 (June 1989): 192-203.
- Glisson, C. 1988. Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. **Administrative Science Quarterly**. 33 (March 1988): 61-81.
- Grusky, O. 1966. "Career Mobility and Organization Commitment". **Administrative Science Quarterly**. 10 (August 1966): 488-503.

- Hall, D.T.B. Schneider and H. T. Nygren. 1970. "Personal Factor in Organizational Identification". **Administrative Science Quarterly**. 115 (June 1970): 176-189.
- Hauffman, N.L. 1989. **The Effects of Conflict Settlement Process on the Expressed Degree of Organizational Commitment**. Denton: Unpublished Doctoral Dissertation, University of North Texas.
- Hrebiniak, L. and J. Alutto. 1972. "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment". **Administrative Science Quarterly**. 17 (December 1972): 555-572.
- Kanter, J.M. 1968. "Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopia Communities". **American Sociological Review**. 33 (August 1968): 499-517.
- Katz, D. and R. Kahn. 1966. **The Social Psychology of Organization**. New York: John Wiley & Sons.
- Lee, S.M. 1971. An Empirical Analysis of Organization Identification. **Academy of Management Journal**. 17 (March 1971): 213-226.
- Litwin, G. and R. Stringer. 1968. **Motivation and Organization Climate**. Massachusetts: Harvard University.
- Mann, F. 1953. Employee Attitude and Absence. **Personnel Psychology**. 6 (July 1953): 467-485.
- Morrow, P.C. 1987. Work Commitment and Job Satisfaction Over Three Career Stage. **Journal of Vocation Behavior**. 24 (July 1980): 330-346.

- Mowday, R. T., L. W. Porter and R. M. Steers. 1982. **Employee-Organization Linkage: The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover**. New York: Academic Press.
- Porter, L. W. and R. M. Steers. 1973. **Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism**. 80 (September 1973): 151-176.
- Sheldon, M. E. 1971. "Investments and Involvement as Mechanism Production Commitment to the Organization". **Administrative Science Quarterly**. 16 (June 1971): 143-150.
- Sorensen, W. B. 1985. **A Causal Model of Organization Commitment Job Satisfaction. Nursing Personnel Military Hospital**. Iowa: Unpublished Doctoral Dissertation, University of Iowa.
- Steers, M. R. 1977. "Antecedents and Outcomes of Organization Commitment". **Administrative Science Quarterly**. 22 (March 1977): 46-56.
- Strauss, G. and L. R. Sayles. 1980. **Personnel: The Human Problems of Management**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Walker, C. and R. Guest. 1952. **The Man on the Assembly Line**. Cambridge: Harvard.
- Witting, U. K. 1985. **Determinants and Consequences of Organization Commitment: A Comparison Between Value Commitment and Continuance Commitment**. New York: Unpublished Doctoral Dissertation. City University of New York.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล”

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการราชทัณฑ์สายวิชาชีพพยาบาล” ในการศึกษาระดับปริญญาโท ภาควิชารัฐศาสตร์ หมวดวิชาบริหารงานยุติธรรมและความปลอดภัย คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการนี้ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามชุดนี้ตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้จะทำการประมวลผลและเสนอผลในภาพรวม จึงไม่สามารถระบุได้ว่าเป็นคำตอบของผู้หนึ่งผู้ใด และผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป (ปัจจัยส่วนบุคคล)

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่าง () หน้าข้อความ และเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ ปี (บริบูรณ์)
3. สถานภาพสมรส () โสด () สมรส () หม้าย / หย่าร้าง
4. การศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
5. อาชีพการงาน ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงาน

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความมีอิสระในการทำงาน					
1. ในการปฏิบัติงาน ท่านมีความยุ่งยาก ไม่สะดวก เนื่องจากมีกฎระเบียบที่เคร่งครัดไม่ยืดหยุ่น					
2. ท่านสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการ ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ					
3. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถใช้ ดุลพินิจตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้เอง					
4. ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ท่านได้ร่วมวางแผน ปฏิบัติงาน					
5. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ของท่านในการปฏิบัติงาน					
ความหลากหลายในงาน					
6. งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน มีลักษณะงาน หลายแบบ มาประกอบกัน					
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ มีความน่าสนใจ เนื่องจากต้องใช้ความสามารถหลายด้านในการทำงาน					
8. ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่ายและเห็นว่างานที่ปฏิบัติมี ความซ้ำซากจำเจ					
9. ท่านต้องนำความรู้ที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไข ปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน					
10. การทำงานในหน้าที่ของท่านจะมีประสิทธิภาพ น้อย ถ้ามีความรู้ ความเข้าใจแต่เพียงงานในหน้าที่ด้าน เดียว					
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน					
11. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานใน หน้าที่ ตามขั้นตอนหรือกระบวนการทำงาน					
12. สถานที่ทำงานของท่าน วางนโยบายและกำหนด แผนงานไว้อย่างชัดเจน					

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
13. เพื่อนร่วมงาน ขอมริบว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความ ชำนาญในการปฏิบัติงาน					
14. บางครั้งได้รับมอบหมายให้ทำงานใหม่ๆ ท่าน สามารถใช้ความรู้ ทักษะการทำงานที่ผ่านมา ช่วยให้ การทำงานรวดเร็ว บรรลุผลสำเร็จ					
15. ท่านสามารถวางแผนจัดการกับงานที่สลับซับซ้อน ให้ง่ายแก่การปฏิบัติได้					
การมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น					
16. งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน ต้องอาศัย ความร่วมมือ					
17. ท่านมีความรู้สึกที่ดีจากการที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน และการติดต่อประสานงานกันกับหน่วยงานอื่น					
18. ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงาน พึงพอใจและยอมรับเป็น สมาชิก					
19. ปัจจัยที่สำคัญในการให้บริการคือการได้รับความ ร่วมมือจากทุกๆหน่วยงาน					
20. เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ของผู้ร่วมงานทุกฝ่าย สอดคล้องไปด้วยกัน					
ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า					
21. การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันของท่าน สามารถทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพต่อไป					
22. สถานที่ทำงานของท่านได้กำหนดหลักเกณฑ์การ พิจารณาความดี ความชอบ อย่างยุติธรรม					
23. ท่านทุ่มเทให้กับการทำงานเพราะมีหนทางที่จะมี ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพต่อไปได้					
23. ท่านทุ่มเทให้กับการทำงานเพราะมีหนทางที่จะมี ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพต่อไปได้					
24. เมื่อมีโอกาสนให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ จะทำให้ท่าน ได้รับผลตอบแทนต่างๆเพิ่มมากขึ้น					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
25. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ จะมีโอกาส ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กร					
26. ท่านคิดว่าตนเองมีบทบาทสำคัญ ต่อความสำเร็จ ของหน่วยงานนี้					
27. ผู้บังคับบัญชา มักมอบหมายงานที่มีความสำคัญ แก่ท่าน					
28. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญ กับข้อเสนอแนะของท่าน					
29. ผลการปฏิบัติงานของท่าน เป็นที่ยอมรับให้เป็น แบบอย่าง					
30. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มักขอคำ ปรึกษาหารือ เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคในการ ทำงานเสมอๆ					
ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร					
31. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีชื่อเสียง เป็นที่รู้จัก โดยทั่วไป					
32. บุคคลทั่วไป มักมองภาพของหน่วยงานที่ท่าน สังกัดไปในทางที่ไม่ดี					
33. หน่วยงานที่ท่านสังกัด มีประวัติการก่อตั้งมา ยาวนาน					
34. เมื่อจัดกิจกรรมและขอความร่วมมือจากประชาชน / หน่วยงานภายนอกมัก ได้รับการตอบรับเป็นอย่างดี					
35. ถ้ามีการจัดลำดับความสำคัญ หน่วยงานที่ท่าน สังกัดมักจะอยู่ในลำดับต้นๆเสมอ					
ความคาดหวังที่ได้รับจากองค์กร					
36. เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงาน ท่านได้รับความ ช่วยเหลือและการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากหน่วยงาน					
37. ท่านคาดหวัง หน่วยงานของท่านมอบหมายงานให้ ท่านทำตรงความรู้ ความสามารถ					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
38. หน่วยงาน มีการกำหนดมาตรการรองรับและ ป้องกันความเสี่ยงการเกิดอันตราย จากการปฏิบัติงาน อย่างพอเพียง					
39. หน่วยงาน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร โดยจัดให้มีการอบรมสัมมนาวิชาการ อย่างต่อเนื่อง					
40. ท่านคาดหวัง หน่วยงานเป็นเสาหลักในการ ดำรงชีวิต ความมีชื่อเสียง เกียรติยศหรือสิ่งอื่นใด ที่ ต้องการของท่าน					
<u>ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</u>					
41. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับ ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
42. เพื่อนร่วมงานกล่าวถึงท่านในแง่ ชื่นชม สรรเสริญ อย่างจริงใจ					
43. ท่านเชื่อว่า บุคลากรทุกคนมีความสำคัญ มีคุณค่า ต่อหน่วยงาน					
44. ท่านปฏิบัติหน้าที่ อย่างมุ่งมั่น เต็มใจ พร้อมอุทิศ เวลาเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างแข็งขัน					
45. ท่านคิดว่า บรรยากาศในที่ทำงานเหมาะสมและ น่าทำงานเป็นอย่างยิ่ง					
<u>ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้</u>					
46. ท่านรู้สึกอบอุ่นและต้องการเป็นสมาชิกของ หน่วยงานตลอดไป					
47. เมื่อเกิดปัญหาใดๆก็ตาม ท่านมักได้รับความ ช่วยเหลือไม่ทางใดก็ทางหนึ่งจากหน่วยงาน					
48. ท่านคิดว่า หน่วยงานแห่งนี้สามารถเป็น หลักประกันให้กับอนาคตของท่านได้					
49. ท่านมีความรู้สึก ว่า หน่วยงานแห่งนี้ คือ ครอบครัว ใหญ่ของท่าน					
50. ท่านได้รับคำแนะนำ การสั่งสอน แนวคิด การ ดำรงชีวิตจากหน่วยงานแห่งนี้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย X ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับค่านิยมของ องค์กร					
1. ยุทธศาสตร์ นโยบาย แผนงาน ที่หน่วยงานแห่งนี้ กำหนดขึ้นมีความเหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน					
2. ท่านเห็นด้วยและยอมรับกฎ ระเบียบต่างๆ ที่ หน่วยงานแห่งนี้กำหนดขึ้น					
3. เป้าหมาย ความสำเร็จ ของท่านและหน่วยงาน สอดคล้องไปด้วยกันได้					
4. การให้ความรัก มีเมตตา อย่างจริงใจ จะสามารถ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้คนกลับตนเป็นคนดีได้					
5. ท่าน เป็นคนหนึ่งที่พร้อมจะเติบโตก้าวหน้าไปกับ หน่วยงานนี้					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อประโยชน์ขององค์กร					
6. เมื่อมีกิจกรรมหรืองานพิเศษในหน่วยงาน ท่านมัก เข้าร่วมกิจกรรม					
7. ถ้างานยังไม่เสร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ ท่านเต็มใจที่จะมา ปฏิบัติงานแม้ว่าจะต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดก็ตาม					
8. ถึงแม้ผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานไม่มากนัก แต่ ท่านก็เต็มใจและทุ่มเทกับการปฏิบัติงาน					
9. ท่านทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อหวังให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้					
10. เพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน ท่านพยายามทุ่มเท ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน					

ข้อคำถาม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร					
11. ท่านทำงานกับหน่วยงานนี้เป็นเวลานาน ท่านรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้มากขึ้น					
12. ท่านรู้สึกยินดีและมีความสุข ที่ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้					
13. ท่านคิดว่าท่านตัดสินใจถูกแล้ว ที่ทำงานในหน่วยงานนี้					
14. แม้ว่าจะมีงานอื่นที่ดีกว่า ท่านก็ไม่สนใจหรือคิดจะลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น					
15. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ แม้จะได้รับผลตอบแทนไม่มากนัก					

ภาคผนวก ข

แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)

ITEM-TOTAL-STATISTICS

	Scale	Scale	Corrected	
Mean	Mean	Variance	Item	Alpha
If Item	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
A1	175.1333	376.4644	-.0137	.9261
A2	174.5667	356.7368	.5834	.9191
A3	174.2333	368.3230	.3834	.9210
A4	174.6000	360.9379	.4343	.9205
A5	174.6667	363.0575	.4099	.9207
A6	173.8000	377.4069	-.0225	.9235
A7	174.2333	368.3230	.2451	.9222
A8	175.2333	384.9437	-.2090	.9275
A9	174.0333	371.4126	.2501	.9218
A10	174.1667	370.9713	.1644	.9229
A11	173.9000	375.0586	.0718	.9230
A12	174.6000	369.4207	.2149	.9224
A13	174.5000	366.9483	.3594	.9211
A14	174.2667	370.2713	.2826	.9216
A15	174.4000	367.6276	.3256	.9214
A16	173.6667	374.3230	.1055	.9228
A17	174.5333	357.4989	.5161	.9197
A18	174.2667	362.0644	.5855	.9196
A19	173.7000	371.6655	.2139	.9221
A20	174.433	370.1161	.2313	.9221
A21	175.1667	358.9023	.4492	.9204
A22	175.0333	358.1023	.5652	.9193
A23	174.5667	364.3920	.4170	.9207
A24	175.4000	356.3862	.5430	.9194
A25	175.0667	353.3747	.6118	.9187

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

Mean	Scale	Scale	Corrected	
If Item	Mean	Variance	Item	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
A26	174.5667	355.8402	.8231	.9179
A27	174.9333	355.0299	.6330	.9186
A28	174.8667	356.1195	.6151	.9188
A29	174.7333	363.8575	.5442	.9200
A30	174.7667	357.6333	.6530	.9188
A31	174.3667	355.7575	.5452	.9194
A32	175.1667	392.9023	-.3739	.9298
A33	174.8333	363.0402	.3234	.9218
A34	174.9000	365.8862	.3578	.9211
A35	174.8667	360.7402	.5261	.9198
A36	174.8333	348.7644	.7140	.9175
A37	174.4667	356.8782	.5916	.9191
A38	174.8000	356.9931	.5098	.9198
A39	174.5667	357.9782	.5457	.9195
A40	175.0000	368.5517	.2363	.9223
A41	174.6000	355.8345	.7129	.9183
A42	174.9333	350.6161	.8055	.9171
A43	174.0333	360.1713	.5275	.9197
A44	174.2667	363.6506	.5710	.9198
A45	174.8333	353.5920	.6304	.9185
A46	174.5667	358.8747	.6507	.9189
A47	174.8000	349.2000	.7840	.9171
A48	174.7333	353.5126	.7125	.9180
A49	174.7000	355.5276	.6466	.9186
A50	174.7667	352.5299	.6292	.9185
N of Cases = 30.0		N of Items = 50		Alpha = .9221

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

Mean If Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	50.9000	51.8862	.4555	.8616
B2	50.9000	50.6448	.6392	.8534
B3	50.9667	51.5506	.5843	.8562
B4	50.5333	52.6713	.4005	.8641
B5	50.7000	48.5621	.8159	.8447
B6	50.8333	49.5920	.6338	.8527
B7	50.8667	51.2230	.5505	.8572
B8	50.7000	53.5966	.4010	.8638
B9	50.4667	55.1540	.4239	.8642
B10	51.3667	60.3092	-.1909	.9047
B11	50.6667	48.8506	.8052	.8456
B12	50.7667	49.4954	.7434	.8485
B13	50.8667	50.6023	.5410	.8574
B14	51.4333	46.1851	.7269	.8461
B15	51.5000	47.2241	.6466	.8514
N of Cases = 30.0		N of Items = 15		Alpha = .8671