



ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน

โดย

นางสาวสุณาภา คุ่มชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน

โดย

นางสาวสุนภา คุ่มชัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**AN ORGANIZATION COMMITMENT OF GOVERNMENT OFFICER : A CASE STUDY OF  
ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT**

**By  
Sunapa Kumchai**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree**

**MASTER OF ARTS**

**Program of Public and Private Management**

**Graduate School**

**SILPAKORN UNIVERSITY**

**2009**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “ความผูกพันของบุคลากร  
ต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษารวมชลประจักษ์ ” เสนอโดย นางสาวสุนภา คุ้มชัย เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตนโชติ

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.กฤษณา พัชรานิช)

...../...../.....

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นพดล เหลืองภิรมย์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตนโชติ)

...../...../.....

50601377 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ: ความผูกพัน / กรมชลประทาน / การบริหารงาน

สุนาภา คุ่มชัย : ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน.อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.สุธรรม รัตน โขติ. 136 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทาน 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันไปตามสถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม และสถานภาพการทำงาน และ3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทานให้ดียิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยจำนวน 239 คน และรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าระดับความผูกพันแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ลักษณะการจ้างงาน และความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่  $\alpha = 0.05$  ซึ่งส่งผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพัน จึงสรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงสังกัดหน่วยงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะการจ้างงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในการทำงาน มีผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงระดับความผูกพันต่อกรมชลประทาน

สร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 4.639 + .221X_1 + .175X_2 + .209X_3$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ค่าทำนายระดับความผูกพัน

$X_1$  = ลักษณะการจ้างงาน

$X_2$  = บรรยากาศองค์กร

$X_3$  = ความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงระดับความผูกพัน 1) จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าเป็นเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานน้อย ดังนั้น ทางองค์กรจึงควรมีการปรับปรุงและจัดให้มีสวัสดิการให้มีความเหมาะสม เช่นเพิ่มห้องออกกำลังกาย อุปกรณ์กีฬา การศึกษาดูงาน เพิ่มสวัสดิการของลูกจ้างชั่วคราว และเพิ่มการป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร และ2) ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้มากขึ้น

---

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ .....

50601377 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORDS ; COMMITMENT/ ROYAL IRRIGATIONS DEPARTMENT/ WORK MANAGEMENT

SUNAPA KUMCHAI : AN ORGANIZATION COMMITMENT OF GOVERNMENT

OFFICER : A CASE STUDY OF ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT. THESIS ADVISORS :

ASST.PROF.SUDHUM RATTANACHOT, Ph.D.136 pp.

This study aimed at 1) studying Organization Commitment level of government officers and employees of the Royal Irrigations Department (RID) 2) comparing the differences in organization commitment levels in different groups of demographic, economic, social and work statuses of government officers and employees of RID and 3) giving a guideline in improving the organization commitment levels of government officers and employees of RID for the best practices. The study had collected the data through 239 samples by questionnaires.

By the test of hypothesis, it was found that there were significantly different in organization commitment levels affecting the differences groups of work departments, organization atmosphere, type of work, operating characters and work satisfaction at  $\alpha = 0.05$

The meaning was work departments, organization atmosphere, type of work, satisfaction were affected the change of organization commitment levels, especially in Royal Irrigation Department.

The statistical model of relationships between independent variables was :

$$\hat{y} = 4.639 + .221X_1 + .175X_2 + .209X_3$$

When  $\hat{y}$  = estimated value of organization commitment level

$X_1$  = type of work

$X_2$  = organization atmosphere

$X_3$  = working satisfaction

Finally, the researcher would like to give three guidelines in improving the organization commitment in RID, such as

1. to improve some social welfares, such as sport facilities, training program, study tour, etc. especially for the employees.

2. to give more opportunities to personnels of RID for involveing in discussim and suggestion in relation to work assignment.

---

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009

Student's signature.....

Thesis Advisor's signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับความอนุเคราะห์ และช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม รัตนโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางในการศึกษาวิจัย ตลอดจนให้กำลังใจ และสอบถามถึงความสำเร็จเป็นอย่างดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะวิทยาการจัดการ และบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน ที่ได้ทุ่มเทประสิทธิภาพประสทาวิชาความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาโดยตลอด

ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรกรมชลประทาน ทุกท่านที่ให้ความเอื้อเฟื้อข้อมูล และกรุณาสะดวกตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาศึกษาในครั้งนี้

และสุดท้าย ขอขอบคุณบิดา มารดา ผู้ที่มีพระคุณสูงสุดในชีวิตของผู้วิจัยที่ได้ส่งเสริมสนับสนุน และให้กำลังใจด้วยความอบอุ่นเสมอมา รวมทั้งเพื่อนๆ พี่ๆทุกคนที่คอยถามไถ่ด้วยความห่วงใยมาโดยตลอด

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ญ
<b>บทที่</b>	
1    บทนำ.....	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา .....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	4
ตัวแปรในการวิจัย.....	4
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ขั้นตอนของการศึกษา.....	7
ข้อตกลงเบื้องต้น .....	8
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	8
2    วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	
แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	9
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร .....	9
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร .....	13
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร .....	14
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	18
ผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กร .....	22
แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศสององค์กร .....	23
คุณลักษณะของบรรยากาศสององค์กร.....	23
ความสำคัญของบรรยากาศสององค์กร.....	24
ปัจจัยต่างๆของบรรยากาศสององค์กร.....	24

บทที่	หน้า
แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน .....	28
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน .....	28
ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน .....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	
การออกแบบการวิจัย.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวัดตัวแปร .....	49
การสร้างแบบสอบถาม.....	51
การหาความแม่นยำตรงของแบบสอบถาม .....	51
การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	52
วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	56
สรุป.....	56
4 ผลการศึกษา .....	
ส่วนที่ 1 สถานภาพทางประชากร เศรษฐกิจ.....	
สังคม และการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง .....	58
ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทาน .....	63
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน .....	67
ส่วนที่ 4 สร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ.....	
และตัวแปรตาม .....	99
ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม .....	100
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	
สรุปผลการวิจัย.....	103
อภิปรายผล .....	107
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป .....	111
บรรณานุกรม.....	112

	หน้า
ภาคผนวก .....	118
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	119
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น .....	128
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล .....	130
ภาคผนวก ง หนังสือตอบรับการนำเสนอผลงานทางวิชาการ .....	132
ภาคผนวก จ หนังสือยืนยันการนำเสนอผลงาน .....	134
ประวัติผู้วิจัย .....	136

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ส่วนประกอบของความผูกพัน.....	17
2	จำนวนประชากรของการวิจัย .....	47
3	กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย .....	48
4	ผลการหาค่าความแม่นยำตามเนื้อหาการวิจัย .....	51
5	ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของการวิจัย.....	52
6	สถานภาพทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม และการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง .....	58
7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพัน .....	63
8	การทดสอบระดับความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ.....	68
9	การทดสอบระดับความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันไปตามอายุ .....	71
10	การทดสอบระดับความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา.....	73
11	การทดสอบระดับความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน....	77
12	การทดสอบระดับความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันไปตามเงินเดือน .....	80
13	การทดสอบระดับความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน .....	83
14	การทดสอบระดับความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน.....	86
15	การทดสอบระดับความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร .....	90
16	การทดสอบระดับความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ....	92
17	การทดสอบระดับความผูกพัน โดยรวมแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจ ในการทำงาน .....	95
18	ตารางสรุปการทดสอบสมมติฐาน .....	97
19	ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม .....	100
20	ตารางค่าความเชื่อมั่น(Reliability Statistics) .....	130

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการปฏิรูประบบราชการกำลังเป็นที่สนใจในกลุ่มข้าราชการและประชาชนทั่วไป ซึ่งการปฏิรูประบบราชการได้มีการปรับปรุง ระบบการบริหารราชการให้ดีขึ้นเพื่อให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในการปรับปรุงการบริหารราชการให้ดีขึ้นนั้น สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงาน โดยยึดหลัก 4 M'S ประกอบด้วย คน หรือบุคลากร (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) ระบบการบริหาร (Management) และทั้ง 4 องค์ประกอบเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงวิธีการปฏิบัติจริงเพื่อให้สอดคล้องกับหน่วยงาน อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ในที่สุด ดังนั้นระบบการบริหาร (Management) ควรใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) เช่น การเลื่อนขั้นหรือการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากความสามารถ และความรับผิดชอบของบุคลากรเป็นหลัก การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นในเรื่องของการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีผลต่อองค์กรที่เรียกว่า “การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน” การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ (Materials) เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงาน หรือการดำเนินงานให้ลุล่วงอย่างเพียงพอ และทันสมัย เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน ตลอดจนการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่มาติดต่องานราชการ เช่น การนำระบบบัตรคิว การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม งบประมาณ (Money) เปรียบเสมือนตัวจักรที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่ง เพราะถ้าหน่วยงานมีงบประมาณไม่เพียงพอในการใช้จ่ายย่อมไม่เกิดสภาพคล่องภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง วัสดุอุปกรณ์ อันจะเป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์กร ดังนั้นการจัดสรรงบประมาณต้องสอดคล้อง และเพียงพอตามแผนการดำเนินงานขององค์กร การเสริมสร้างความเข้มแข็ง และการพัฒนาคนหรือบุคลากร (Man) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยการฝึกอบรม การศึกษาของบุคลากรเพื่อนำความสามารถทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของบุคลากร เช่น การให้รางวัล เมื่องานประสบผลสำเร็จ รางวัลข้าราชการดีเด่น ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้บรรยากาศในองค์กรดีขึ้น สมาชิกใน

องค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในองค์กรระหว่าง ผู้บังคับบัญชา กับผู้ปฏิบัติการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติการ ด้วยกัน ไม่เกิดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กรในที่สุด

การบริหารงานในองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ต้องอาศัยปัจจัยทางการบริหาร หลายอย่างจึงจะประสบผลสำเร็จได้ โดยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ บุคลากรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคลากร คือ ผู้ที่ดำเนินการให้งานสำเร็จ ดังนั้นองค์กรจึงมีความจำเป็นที่ต้องสร้างบุคลากรขององค์กรให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์พร้อมที่จะทำงาน การพัฒนาให้บุคลากรอยู่ในสภาพ สมบูรณ์ดังกล่าวสามารถทำได้หลายวิธี การสนองความต้องการของบุคลากรก็เป็นวิธีหนึ่ง ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานดังที่กล่าวมาข้างต้น การที่บุคลากรสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กรได้ ก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรนั้นได้อย่าง เพียงพอ

หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้จะทำให้เกิดปัญหา ต่างๆ มากมาย เช่น ปัญหาการลาออก หรือย้ายเปลี่ยนงานของข้าราชการ เช่น ปัญหาเรื่องกฎ ระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ของระบบราชการที่เคร่งครัดจนทำให้การปฏิบัติงานไม่คล่องตัว ปัญหา เรื่องการจัดรูปองค์กร โดยทั่วไปมีลักษณะซับซ้อนเกินไป ปัญหาเรื่องขวัญกำลังใจของบุคลากร ปัญหาเรื่องผลตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ปัญหาการทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ ของบุคลากร ปัญหาเรื่องการบริหารงานที่ยังไม่ส่งเสริมบุคลากรที่ดี และไม่ลงโทษข้าราชการที่ไม่มี ผลงาน ปัญหาเรื่องการบริหารระบบการพิจารณาที่เหมาะสม ยุติธรรม สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง และ ปัญหาการไม่ได้รับความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องจำเป็น โดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพ ของบุคลากร แต่ละคนให้สูงขึ้น สามารถกระทำได้ด้วยการเพิ่มความรู้สึกรักพอใจในสภาพแวดล้อม ในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนให้สูงขึ้นเสียก่อน ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจะ สูงขึ้นตามไปด้วย

อีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพของงานนั้น คือ ความคาดหวังของบุคลากรนับว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรให้ผู้บังคับบัญชาอุทิศตน เกิดความจงรักภักดี เพื่อที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของตนอย่างเต็มที่ในการทำงาน ขณะเดียวกันองค์กรมีหน้าที่ดูแล รักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กร โดยพยายามตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้มากขึ้น การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เพราะองค์กร และบุคลากรต้องมี

ความสัมพันธ์ในลักษณะพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน องค์กรจึงจะอยู่รอด (อรุณ รักธรรม 2539 : 182) ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ เขาก็จะลาออก หรือย้ายไปทำงานที่อื่น หากอยู่ที่เดิมก็จะทำงาน โดยไม่มีความผูกพันต่อองค์กร หรือระดับความผูกพันจะลดลง ปรากฏการณ์เช่นนี้จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กร เพราะการเลือกอยู่ต่อไปจะทำให้สมาชิกไม่ทำงานหรือทำงานไม่เต็มที่ ผลที่ตามมา คือ การสูญเสียขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สูญเสียเวลาในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรใหม่ที่จะทำหน้าที่แทน และเป็นการทำลายบรรยากาศที่ดีขององค์กร โดยสมาชิกจะขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน และที่สำคัญ คือ การสูญเสียคุณค่า และเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เนื่องจากสมาชิกในองค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

ดังนั้น การแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลขององค์กร แนวทางหนึ่ง คือ จะทำอย่างไร ให้สมาชิกในองค์กรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างสุดความสามารถเสมือนหนึ่งว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยอร์ส (Steers 1977, อ้างถึงใน ชีรวิทย์ อรุณรัสมิ 2544: 2) ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) มีความสำคัญที่จะวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และยังเป็นเครื่องชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร ที่สำคัญอย่างหนึ่ง

กรมชลประทานเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีความสำคัญ เนื่องจากมีบทบาทในการพัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้สมดุลและบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึง เป็นธรรม และยั่งยืน มีการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา การบริหารจัดการน้ำทุกระดับอย่างบูรณาการ ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำ สนับสนุนการรักษาพื้นที่ทำการเกษตรในเขตชลประทานเพื่อการผลิตให้อยู่ในจำนวนที่เหมาะสม การบริหารงานจะคล่องตัวได้ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไม่ให้สูญเสียไปจากองค์กร และให้บุคลากรเหล่านั้นมีความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน ตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพัน ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับสมาชิกในองค์กร ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทুমเท และเสียสละ ตลอดจนเกิดความสามัคคี ความร่วมมือ ประสานงานภายในองค์กร ระหว่างบุคลากรกับบุคลากร บุคลากรกับหน่วยงาน หน่วยงานกับหน่วยงาน อันจะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันไปตามสถานภาพทางประชากร  
สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม และสถานภาพการทำงาน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทานให้ดียิ่งขึ้น

### สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานที่ 2 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามอายุ
- สมมติฐานที่ 3 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา
- สมมติฐานที่ 4 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน
- สมมติฐานที่ 5 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเงินเดือน
- สมมติฐานที่ 6 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน
- สมมติฐานที่ 7 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน
- สมมติฐานที่ 8 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร
- สมมติฐานที่ 9 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- สมมติฐานที่ 10 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

### ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน และปัญหาซึ่งเกิดขึ้นจากการมีระดับความผูกพันต่ำ
2. นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทาน

### ตัวแปรในการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1. สถานภาพทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
2. สถานภาพทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย เงินเดือน และลักษณะการจ้างงาน

3. สถานภาพทางสังคม ประกอบด้วย สังกัดหน่วยงาน และบรรยากาศองค์กร

4. สถานภาพการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในการทำงาน

#### **ตัวแปรตาม (Dependent Variable)**

ระดับความผูกพัน ตามแนวคิดของออลเลน และมีเยอร์ (Allen and Meyer 1997 ,อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ 2550 : 28) ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันต่อเนื้อเรื่อง (Continuance Commitment) และความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม (Normative Commitment)

#### **กรอบแนวความคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)**

การวิจัย เรื่อง “ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังต่อไปนี้



## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน ได้แก่ สถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม สถานภาพการทำงาน และระดับความผูกพัน โดยทำการศึกษา และเก็บข้อมูลจากบุคลากรกรมชลประทานที่ปฏิบัติงานในกรมชลประทานรวม 8 สำนัก ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักบริหารโครงการ สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ สำนักโครงการขนาดใหญ่ และสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง

## ขั้นตอนของการศึกษา

### ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ

เป็นการเตรียมโครงการตามระบบของการดำเนินการวิจัยด้วยการศึกษาสภาพการทำงานของบุคลากรกรมชลประทาน โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล สถิติ รายงานการวิจัย รายงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อจัดทำโครงร่างการวิจัย การสร้างเครื่องมือ และนำเสนอโครงร่างการวิจัย เพื่อขออนุมัติ

### ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา และความเชื่อมั่น จากนั้นเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วเขียนรายงานผลการวิจัย

### ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

เป็นขั้นตอนการจัดทำ ร่างรายงานการวิจัยนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชา แล้วปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ เมื่อปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้ว จึงจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติการสำเร็จการศึกษา

## ข้อตกลงเบื้องต้น

แม้ว่าการศึกษานี้จะเป็นการศึกษาเฉพาะ 8 หน่วยงานของกรมชลประทาน แต่อาจจะนำไปใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ ของกรมชลประทาน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายกันได้

### ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัย มีข้อจำกัดในด้านระยะเวลา จึงทำให้ผู้วิจัยศึกษาได้เฉพาะในหน่วย 8 สำนัก คือ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักบริหารโครงการ สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ สำนักโครงการขนาดใหญ่ และสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง ซึ่งมีบุคลากรทั้งสิ้น 595 คน และถือว่าเป็นกรณีศึกษาของการศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

สถานภาพทางประชากร หมายถึง คุณสมบัติประจำตัวของบุคลากรแต่ละคน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

สถานภาพทางเศรษฐกิจหมายถึง เงินเดือน และลักษณะการจ้าง

สถานภาพทางสังคม หมายถึง สถานภาพที่บุคลากรนั้นๆ ดำรงอยู่ในกรมชลประทาน ประกอบด้วยสังกัดหน่วยงาน และบรรยากาศองค์กร

สถานภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติตามบทบาทในการทำงานคือ การปฏิบัติตามสิทธิ และหน้าที่ของสถานภาพการทำงาน หรือตำแหน่งของตน ประกอบด้วย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรกรมชลประทาน ที่แสดงออกถึงความเสียสละ ความอดุทนสาหะ การทุ่มเทและอุทิศตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม

## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารต่างๆ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร
3. แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร และความเติบโตขององค์กร องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ จากแนวคิดที่หลากหลายของนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาถึงแนวความคิด และความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสามารถจัดกลุ่มของความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้ 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

#### ความหมายที่เน้นทางด้านพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

นักวิชาการกลุ่มหนึ่งมองความผูกพันต่อองค์กรในรูปพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และคงเส้นคงวา ไม่เปลี่ยนแปลง โยกย้ายที่ทำงาน และการทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการกลุ่มนี้ ได้แก่

ซีระ วีระธรรมสาธิต (2532 : 30) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกองค์กร ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อสมาชิกองค์กร พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน เนื่องจากได้เปรียบเทียบอย่างถี่ถ้วนแล้วเห็นผล ได้ผลเสีย หากละทิ้งสภาพความเป็นสมาชิก หรือลาออกจากองค์กรไป ความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน

เบคเกอร์ และ คาร์เปอร์ (Becker and Carper 1956, อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ 2547 : 19) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพโดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ (องค์กร) และสิ่งที่ลงทุน เรียกว่า Side – bet เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้วบุคคลก็ต้องหวังผลตอบแทนจากองค์กร ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้น และคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

บุชานันท์ (Buchanan 1974 ,อ้างถึงใน ทองพิน ชันอาสา 2549 : 10) ได้ให้นิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าหมายถึง

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่ปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือเสมือนว่าเป็นของตน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) เป็นความรู้สึผูกพันต่อองค์กร

นภาพิณญ โทมาสวิน (2533 : 16) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การมีเป้าหมายสอดคล้องกับองค์กร ความต้องการที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กร และความตั้งใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างความต้องการของกลุ่มกับความต้องการของตนเอง

ประนอม กิตติสุขภูษิธรรม (2538 : 23) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเข้าไปในทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วม การเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

เค็นเตอร์ (Kanter, 1963, อ้างถึงใน ดุจดาว สุภจิตกุลชัย 2546 : 9) กล่าวว่า ความผูกพันหมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับสังคมเชื่อมโยงระบบบุคลิกภาพ และความสนใจของบุคคลให้เข้ากับความสัมพันธ์ทางสังคม ทำให้สิ่งที่บุคคลต้องการสอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลต้องกระทำ

สตีเยร์ส (Steers, 1977, อ้างถึงใน ขวัญใจ เลียดประดม 2546 : 6) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่น ขอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่คงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรตลอดไป

ความผูกพันแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์กรมีความมั่นคงต่อไป จากการวิจัยหลายชิ้นของญี่ปุ่นพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จขององค์กรในญี่ปุ่น โดยความผูกพันจะแสดงออกถึงความผูกพันต่องานของเขาอย่างเต็มกำลังความสามารถ และยังได้แสดงออกของทัศนคติต่องานในรูปแบบของความพึงพอใจของงานด้วย

เมาส์เดย์ และคณะ (Mowday and Others 1982 ,อ้างถึงใน ชีระ วีรธรรมสาธิต 2532 : 5) กล่าวว่า การจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ความผูกพันเป็นองค์ประกอบตัวหนึ่งที่เป็นหัวใจสำคัญที่จะแสดงถึงความสัมพันธ์อย่างเข้มข้นของแต่ละบุคคลที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะการแสดงออกต่อองค์กร และรวมไปถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นของแต่ละคนในเรื่องเป้าหมายการดำเนินชีวิตต่อไปในวันข้างหน้าที่มีมาตรฐานของงาน ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดต่อเมื่อบุคลากรยอมรับเอกลักษณ์เป้าหมาย และระบบค่านิยมขององค์กรอย่างเข้มข้น และขยายผลถึงความพยายามในผลประโยชน์ แต่ความผูกพันต่อองค์กรไม่ทำให้เกิดขึ้นได้ทั้งหมด ทั้งนี้เพราะในองค์กรหนึ่ง ข้อเท็จจริงอย่างหนึ่งเป็นประสบการณ์ และลักษณะเฉพาะทางของงาน ตัวอย่างเช่น การเลือกทำงานของบุคคลเลือกเฉพาะที่ตัวเองเข้าได้ดีเท่านั้น

นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ซึ่งโดยปกติพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

#### **ความหมายที่เน้นทางด้านทัศนคติของสมาชิกในองค์กร**

เป็นการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบของทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อองค์กรว่าตนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานสอดคล้องกับองค์กร และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป นักวิชาการที่สนใจศึกษาด้านนี้ ได้แก่

เชลดอน (Sheldon 1971,อ้างถึงใน ขวัญใจ เลียดประอม 2546 : 6) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นๆ กับองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุน (Investment) ของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นไปในรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังแรงงาน ตลอดจนระยะเวลาที่

ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานอื่นๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมาอันอาจเป็นไปได้ในรูปแบบของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ การได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น การมีสิทธิพิเศษ หรือได้รับสิ่งตอบแทนในรูปแบบเบี้ยบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ ฯลฯ ซึ่งจะทำให้พนักงานดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่ได้ลงทุนน้อยกว่า เช่น มีอายุในองค์กรน้อยกว่ามีระดับตำแหน่งต่ำกว่า นอกจากนี้ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Involvement) จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการลงทุนในรูปแบบต่างๆ หากปรากฏตัวแปรดังกล่าว ผลที่ตามมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกย่อมจะลดลงไปในที่สุด

พอร์เตอร์ และสตีล (Porter AndSteer 1973, อ้างถึงใน คุณดาว ศุภจิตกุลชัย 2546: 11) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความสัมพันธ์ที่แสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงาน และองค์กรจะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มข้นที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในองค์กร โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะที่เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายขององค์กรอย่างจริงจัง มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับคุณธรรม 2 ประการ คือ

1. ความเกี่ยวข้องในแง่คุณธรรมการมีส่วนร่วม (Moral Involvement) ซึ่งมีรากฐานมาจากความรู้สึกในแง่บวก และ การปลุกฝังให้มีความรู้สึกอันแรงกล้าต่อองค์กร อันมีรากฐานมาจากความรู้สึกภายในต่อเป้าหมาย ค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กร

2. ความเกี่ยวข้องที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculating Involvement) จะเป็นความรู้ที่รุนแรงน้อยลง และมีขึ้นอยู่กับการสัมพันธ์ที่กระทำแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับองค์กร บุคคลจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคคลประเมินว่าเขาได้รับประโยชน์ หรือได้รับความสัมพันธ์ และเปลี่ยนเท่าเทียมกับองค์กร

3. ความเกี่ยวข้องในลักษณะแปลกแยกในการมีส่วนร่วม (Alienative Involvement) คือลักษณะที่ปราศจากความผูกพันเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกมีความรู้สึกว่าคุณบังคับโดยสถานการณ์ขององค์กร และพวกเขาไม่รู้สึกว่ามีส่วนหนึ่งขององค์กร

ซาเลนซิก (Salancik 1978 ,อ้างถึงใน ชีระ วีรธรรมสาธิต 2532 : 32) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นสภาพที่แต่ละบุคคลมีพันธะกับองค์กรในรูปแบบของการกระทำซึ่งมีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรม และความเกี่ยวพันของตนที่มีให้กับองค์กร

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger. and Others, 1990 อ้างถึงใน พัทธราภรณ์ สุขมั่งมี 2548 : 9) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดสาหัสของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

การให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งความหมายออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม และทัศนคติ ดังกล่าวมานั้นผู้วิจัยสรุปความหมายในด้านพฤติกรรม และตามทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่น ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพองค์กรต่อไป

## 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ภรณ์ มหามนต์ (2529 : 102) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่มีสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างาน คือ หนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

สเตียร์ส (Steers 1977, อ้างถึงใน ชีรวินัย อรุณรัศมี 2544 : 23) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง

2. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ

3. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูงจะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. พนักงานผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

แอลเกิล และคณะ (Angle and Others 1983 ,อ้างถึงใน กัญญา พีรพัฒนานันท์ 2546 : 14) กล่าวถึงผลของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. นำมาใช้ในการทำนาย อัตราเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กร หรือพยากรณ์ อัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงของสมาชิก

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดี มีผลงานสูง มีการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และส่งผลต่อความคงอยู่ของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับความตรงต่อเวลาในการทำงานด้วย

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการขาดงานในลักษณะแปรผกผัน นั่นคือ หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำลง

4. เป็นตัวเชื่อมความต้องการของสมาชิกในองค์กรให้เข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5. ช่วยลดอิทธิพลจากภายนอก อันเป็นผลเนื่องมาจากสมาชิกมีความรัก และความผูกพันต่อองค์กรมาก

6. ใช้เป็นตัวชี้วัดที่ดีตัวหนึ่งของการมีประสิทธิผลขององค์กร

7. ความผูกพันต่อองค์กร ถ้ามีมากจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของการผลิต และลดอัตราการออกจากงานของพนักงานด้วย

### 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

มีผลงานการศึกษาที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมาก แต่ยังไม่มีการศึกษาใดที่น่าเสนอแบบจำลองที่สามารถชี้วัด หรือตัดสินใจว่าอะไร คือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการก่อตัวของความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างครอบคลุม และสมบูรณ์แบบ แต่เท่าที่ศึกษาผลงานการวิจัยในเรื่องนี้กล่าวได้ว่า มีตัวแปรที่ถูกใช้ในการศึกษาหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายตัวแปร ได้แก่

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 36-38) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลหรือความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร หรือที่เรียกว่า Antecedents of Organization Commitment อาจจะแบ่งออกได้เป็น 4 พวกใหญ่ ๆ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพในการทำงาน ถาวรหรือชั่วคราว (ระดับการศึกษา)

2.คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่ หรือมีบทบาทในการทำงาน ความพอใจในการทำงาน

3.คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ สมาชิกในองค์กรได้ร่วมในการตัดสินใจ

4.ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร หรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวัง ที่สันทัดเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนเองได้รับผลตอบแทนด้วยความยุติธรรม

เบคเกอร์ (Becker 1960 ,อ้างถึงใน คุณดาว ศุภจิตกุลชัย 2546 : 19) ได้เสนอทฤษฎี Side-bet ที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือที่เรียกว่า Reward-Cost Notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้เพราะฉะนั้น ถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการลงทุนไว้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา คือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มเท่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

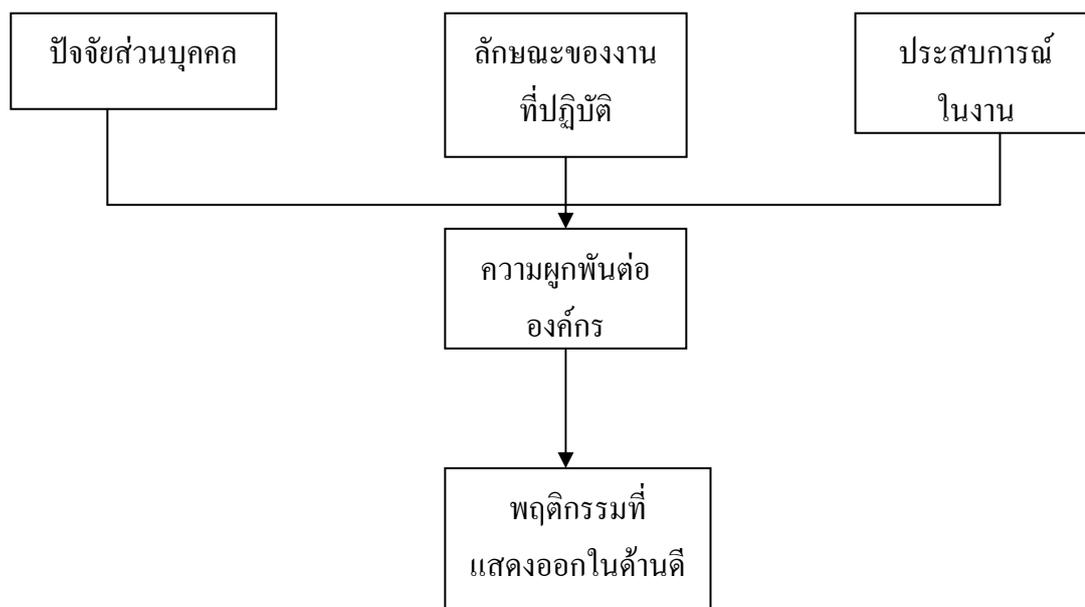
สเตียร์ส (Steers 1977,อ้างถึงใน ขวัญใจ เลิศประถม 2546 : 21) มองว่าความผูกพันต่อองค์กรในรูปลักษณะของความสัมพันธ์แต่ละบุคคลกับองค์กร โดยกล่าวว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีลักษณะ ดังนี้

- 1.มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร
- 2.มีความเชื่อ ยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
- 3.ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ที่ลูกจ้างมีความยินยอม และเต็มใจที่ทำงานอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นอกจากนี้ Steers ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเขาได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ คือ

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



ภาพที่ 2 แบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : Richard M. Steers, อ้างถึงใน ขวัญใจ เลิศประดม, “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546), 21.

จากแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร Steers แบ่งกลุ่มปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ซึ่งอาจได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ซึ่งอาจได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น

3. ประสิทธิภาพในงาน (Work Characteristics) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ซึ่งอาจได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

ออลเลน และมีเยอร์ (Allen and Meyer 1997 ,อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ 2550 : 28) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยเห็นว่าเป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสภาวะดังกล่าวมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเท และอุทิศตนให้เข้ากับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากปทัสฐานของสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือปทัสฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้น เพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตารางที่ 1 ส่วนประกอบของความผูกพัน

ความผูกพัน (Commitment)	ความหมาย
ความผูกพันด้านรู้สึก (Affective Commitment)	อารมณ์ของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร
ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment)	เป็นผลสืบเนื่องจาก (Continuance) การรับรู้/การเสี่ยงที่จะออกไปจากองค์กรของบุคลากร
ความผูกพันที่เกิดจากปทัสฐานของสังคม (Normative Commitment)	กฎเกณฑ์ ความเข้าใจถึงความผูกพัน และความรับผิดชอบที่มีผลต่อองค์กร

ที่มา : ออลเลน และมีเยอร์ (Allen and Meyer, อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร(Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัทระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน),” (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550), 28.

ถึงแม้ว่าความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบจะเป็นสิ่งเชื่อมโยงบุคลากรและองค์กรเข้าด้วยกัน แต่ละองค์ประกอบก็มีธรรมชาติในการเชื่อมโยงที่แตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีความผูกพันทางด้านจิตใจสูงนั้นเป็นเพราะเขามีความต้องการ (want to) ที่จะอยู่กับองค์กร และคนที่มีความผูกพันต่อเนื้อก็เพราะความจำเป็น (need to) ที่จะต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมสูง เป็นเพราะเขารู้สึกว่า ควรจะอยู่ (ought to) เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางศีลธรรมเท่านั้น

ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 สะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านองค์ประกอบมากว่าเป็นเรื่องของชนิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบุคคลแต่ละคนอาจจะมีระดับของความผูกพันในแต่ละด้านแตกต่างกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และสภาวะทางจิตของเขา อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์กรย่อมเกิดจากผลรวมที่สะท้อนภาวะทางจิตขององค์ประกอบทั้ง 3 จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านที่พยายามจำแนกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรจะเห็นว่า เกือบทุกคนจะมองว่าความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านพฤติกรรมหรือการกระทำ และองค์ประกอบด้านความคิดหรือความรู้สึกของนักวิชาการบางคนพยายามขยายความให้มีความชัดเจนขึ้น โดยเฉพาะ Allen and Meyer ได้สรุปประเด็นของความผูกพันต่อองค์กร ได้ครอบคลุมและชัดเจน โดยมีการแยกองค์ประกอบแต่ละด้านอย่างเด่นชัด ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และวิเคราะห์ ผลที่ได้รับจะสามารถนำไปปรับปรุง และประยุกต์ใช้กับองค์กรได้ดีกว่าการวัดความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะถึงแม้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของทุกองค์กรก็ตาม แต่องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบก็ไม่ได้ส่งผลดีกับองค์กรเสมอไป ดังนั้นผู้วิจัยนี้จึงได้ใช้แนวคิดของ Allen and Meyer อันประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อ ความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และตัวแปรตามในกรอบแนวความคิดของขึ้นนี้

#### 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

##### ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ Maslow

มาสโลว์ (Maslow 1954 ,อ้างถึงใน อมรรัตน์ อ่อนนุช 2546 : 17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการ (Need Hierarchy) ของมนุษย์ โดยมีแนวคิดว่าการต้องการของมนุษย์มีขั้นตอน ถ้าความต้องการอันหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการถัดไปที่สูงกว่าก็จะเกิดขึ้น ซึ่งความต้องการเหล่านี้มีลำดับขั้น 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการด้านกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด ซึ่งมนุษย์ต้องหาทางบำบัดเพื่อความอยู่รอด เป็นต้นว่า ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ เครื่องนุ่งห่ม การรักษาพยาบาล

2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการเพื่อป้องกันพิภภัยตนเอง เพื่อให้เกิดความมั่นใจปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว เช่น ความต้องการที่อยู่อาศัย ความต้องการความปลอดภัย

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการให้ผู้อื่น และสังคมยอมรับคบหาสมาคมด้วย เช่น ความต้องการความรัก ความห่วงใย ความสนิทสนม มิตรภาพ ความชื่นชมจากผู้อื่น

4. ความต้องการเคารพยกย่อง ความต้องการด้านนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการความเคารพตนเอง การรู้สึกว่าคุณค่า ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับความสามารถ และให้เกียรติ เป็นต้นว่า ความต้องการอำนาจ สถานะ ชื่อเสียง ตำแหน่ง

5. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการสูงสุดในลำดับความต้องการทั้งหลาย เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับสมรรถนะของมนุษย์ คือ มนุษย์รู้ว่าตนเองมีความสามารถทำอะไรได้จึงปรารถนาใช้ฝีมือความสามารถของตนให้เกิดผลสูงสุด เป็นความสำเร็จความสมหวังในชีวิต

สรุปการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในทัศนะของ Maslow ข้างต้นสอดคล้องกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการของบุคคลในการตอบสนองสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ และศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร นับว่ามีความสำคัญต่อผู้บริหารในการจัดหาแนวทาง เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้เหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงการอยู่กับองค์กรได้นาน และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น ทฤษฎีนี้ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางคำถามในการสร้างแบบสอบถาม และตัวแปรในกำหนดกรอบแนวความคิดของงานวิจัย

### **ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg**

เฮร์เบิร์ต (Herzberg 1959 ,อ้างถึงใน ขงยุทธ เกษสาคร 2541 : 71-72) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างในองค์กรบริหาร ซึ่งได้นำเสนอความคิดที่เกี่ยวกับภาวะความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เพื่อหาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มผลผลิต และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีสมมติฐานสำคัญ 2 ประการคือ

1.องค์ประกอบค้ำจุน (maintenance factors/hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ช่วยส่งเสริม หรือสนับสนุนให้เกิดความสนใจที่จะทำงาน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน นโยบายบริษัท ความมั่นคง ผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การนิเทศงาน สถานภาพตำแหน่งงาน และชีวิตส่วนตัว

2. องค์ประกอบจูงใจ (motivation factors) ปัจจัยภายในช่วยส่งเสริมความพึงพอใจ เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง สร้างความรู้สึกดี อยากรที่จะทำงานต่อไป และต้องการความก้าวหน้าในระดับสูงขึ้นไปอีก เพื่อให้สามารถสร้างความสำเร็จในชีวิตตามที่บุคคลแต่ละคนปรารถนา ปัจจัยที่สร้างการจูงใจแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ สัมฤทธิ์ผลของงาน หรือความสำเร็จของงาน และโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต

โดยสรุปแล้วทฤษฎีของ Herzberg เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ผู้บริหารจะต้องเริ่มต้นให้ความสนใจที่องค์ประกอบจูงใจ ขณะเดียวกันผู้บริหารก็ยังมีหน้าที่จะทำให้ความสำคัญกับองค์ประกอบจูงใจซึ่งอยู่ที่ตัวงาน วิธีการที่อาจจะทำได้ คือ ลดความเบื่อหน่าย ขณะเดียวกันก็พยายามสร้างงานที่มีลักษณะที่ทำงาน และงานที่มีโอกาสจะประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้า มีการพัฒนาได้ต่อไป เน้นการจัดรูปแบบ และ ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น (job enrichment) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มการจูงใจ และความพึงพอใจ ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และผลผลิตขององค์กร

ดังนั้นองค์กรและตัวผู้บริหารสามารถนำหลักการศึกษาศึกษาของ Herzberg มาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดรูปแบบงานใหม่ โดยเน้นถึงสิ่งจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงงาน เพื่อช่วยให้ผู้บริหารเลือกสิ่งจูงใจได้ถูกต้อง เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร และนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ทฤษฎีนี้ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางคำถามในการสร้างแบบสอบถาม และตัวแปรในกรอบแนวความคิดของงานวิจัย

### **ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor**

แมคเกรเกอร์ (McGregor 1960,อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม 2539 : 56) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคนตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y สาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ

คนตามทฤษฎี X มีความเชื่อว่าภายในจิตใจของคนงานทั่วไปแล้ว จะไม่ชอบทำงาน และหากมีโอกาสเป็นไปได้ก็จะหลบ หรือหลีกเลี่ยงงาน เนื่องจากไม่ชอบทำงาน ดังนั้นต้องบังคับควบคุม หรือต้องขู่ว่าจะลงโทษ เพื่อจะให้ทำงานตามเป้าหมายที่ต้องการ คนงานจะไม่ยอมรับผิดชอบ หรืออยากลดความรับผิดชอบลง และจะแสวงหาข้อแนะนำที่เป็นแบบทางการจากคนอื่นเมื่อมีโอกาสอำนวยให้ คนงานส่วนมากจะให้ความสำคัญทางด้านความมั่นคงปลอดภัยมากกว่าองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และจะแสดงออกในแง่ความทะเยอทะยานน้อย

ผู้บังคับบัญชาที่ยึดถือตามทฤษฎี X เป็นหลักจะมีความรู้สึกว่าคนแต่ละคนจะต้องถูกควบคุมอย่างเข้มงวด มีการสั่งการโดยตรง การจูงใจด้วยผลตอบแทนทางการเงิน การใช้

ระเบียบวินัย และอำนาจหน้าที่ เขาเห็นว่าจุดสำคัญของการจูงใจ คือ การตอบสนองความต้องการของคนด้วยความต้องการระดับต่ำ

ในทางตรงกันข้ามกับแนวความคิดทางด้านลบเกี่ยวกับธรรมชาติมนุษย์เหล่านี้ McGregor ได้เขียนสมมติฐานที่เรียกว่า ทฤษฎี Y ไว้คือ คนงานสามารถจะมองการทำงานว่าเป็นธรรมดา เช่นเดียวกับการที่ต้องการพักผ่อน และต้องเล่น คนงานทุกคนจะดำเนินงานด้วยตนเอง สามารถควบคุมตนเองได้ ถ้าหากเขาให้คำมั่น หรือยึดมั่นวัตถุประสงค์ของการทำงาน คนเราโดยปกติสามารถเรียนรู้ที่จะยอมรับ หรือแสวงหาความรับผิดชอบ การมีความคิดสร้างสรรค์ นั่นคือความสามารถที่จะทำการตัดสินใจที่ดีจะมีอยู่ในคนทุกคน และไม่จำเป็นว่ามีเพียงในกลุ่มผู้ที่ทำงานทางด้านการบริหารเท่านั้น

ผู้บังคับบัญชาตามทฤษฎี Y เชื่อว่าการมีสภาพแวดล้อม การใช้แนวทางที่เหมาะสมนั้น คนจะควบคุม และการสั่งการด้วยตนเอง เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรได้ ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้ เชื่อว่าการตอบสนองความต้องการระดับสูงนั้นจะมีความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานแต่ละคน

กล่าวโดยสรุปทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทางด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องมีสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ ในการใช้วิธีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างไร ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร โดยให้ผลตอบแทน หรือรางวัลตามความสำเร็จของผลงานของบุคคลแต่ละคนจะสามารถอำนาจการให้เกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลตอบแทน หรือรางวัลที่ดูจะมีความหมาย และสำคัญต่อบุคคลากรมากที่สุด คือ ความพอใจที่คนอื่นเห็นความสำคัญ และยินดีกับความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ ประกอบกับการที่บุคลากร สามารถบรรลุถึงเป้าหมาย หรือความสำเร็จสมหวังในชีวิต

ฉะนั้นหน้าที่สำคัญของฝ่ายบริหารต้องตระหนักถึงศักยภาพที่มีในตัวบุคลากรในองค์กร โดยอาศัยการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวเองควบคู่ไปกับความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ทฤษฎีนี้ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางคำถามในการสร้างแบบสอบถาม และตัวแปรในกรอบแนวความคิดของงานวิจัย

### 1.5 ผลที่เกิดขึ้นจากความผูกพันต่อองค์กร

ผลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมของบุคลากรอย่างมาก ซึ่งจากการที่ได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ให้ข้อคิดในเรื่องของผลที่เกิดจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สตีเยอร์ส (Steers 1977, อ้างถึงใน ชีรวินัย อรุณรัศมี 2544 : 28) กล่าวว่า ความสำคัญของทัศนคติ และพฤติกรรมอันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรเป็นหัวข้อที่มีผู้รื้อน้อมมาก แต่รากฐานความเข้าใจที่มีอยู่ในปัจจุบัน เราอาจคาดหวังได้ว่า ความผูกพันทำให้เกิดผลได้ 4 ประการ

1. บุคลากรซึ่งมีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดหมาย และคุณค่าขององค์กรจะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูงกว่า และการตั้งใจขาดงานก็จะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

2. บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับนายจ้างของเขาโดยที่เขาจะช่วยเหลือ และทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่พวกเขายอมรับ

3. เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว และมีความเชื่อถือนในจุดหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะกลายมาเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น ทั้งนี้จากงานที่ทำอยู่เปรียบเสมือนตัวจักรสำคัญในการสนับสนุนให้องค์กรบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย

4. จากคำจำกัดความของความผูกพัน เราคาดไว้ว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามโดยพิจารณาแล้วว่าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร บางกรณีความพยายามดังกล่าวสามารถเปลี่ยนไปเป็นผลงานที่มีคุณภาพเยี่ยมยอด

บาร์รอน (Baron 1986, อ้างถึงใน ดุจดาว สุกจิตกุลชัย 2546 : 12) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1. เมื่อใดที่มีความผูกพันของพนักงานแต่ละคนมีระดับสูง อัตราการขาดงาน และอัตราการลาออกจะต่ำ

2. ความผูกพันที่สูงจะมีผลทำให้บุคคลอยากค้นหางานอื่นน้อยลง

3. ความผูกพันในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพยายาม และคุณภาพในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรของเขาจะมีความพยายามอย่างมาก และเต็มใจลงทุนเพื่อองค์กร นั่น คือ ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาจะดีขึ้น

จากแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร จะส่งผลต่อทัศนคติ หรือพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรหลายด้าน ได้แก่

1. ความยาวนานของการดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์กร (Tenure in Organization)

2. ผลการปฏิบัติงาน (Performance)

### 3. อัตราการขาดงาน (Absenteeism)

### 4. อัตราการเข้า-ออกจางาน (Turnover Rate) เป็นต้น

อย่างไรก็ตามแม้จะมีความพยายามสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และผลของการมีความผูกพันต่อองค์กรมากมาย ก็ยังมีการสรุปที่แน่ชัดว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงผลจากการมีความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีได้มีการพัฒนา “รูปแบบ”(Model) ในการศึกษา “ความผูกพันต่อองค์กร” เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป คงมีเพียงแบบจำลองตามทัศนะของ Steers ที่ได้เสนอให้มีการพัฒนา และทดสอบต่อไป ซึ่งผู้วิจัยจะใช้รูปแบบปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรและผลของการมีความผูกพันต่อองค์กรในการวิจัยครั้งนี้

## 2. แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

### 2.1 คุณลักษณะของบรรยากาศองค์กร

สามารถแบ่งบรรยากาศองค์กรจากแนวความคิดของนักวิชาการได้ 2 กลุ่มคือ กลุ่มแนวคิดรูปธรรม และกลุ่มแนวคิดนามธรรม หรือการรับรู้ ได้ดังนี้

1. กลุ่มแนวคิดรูปธรรม นักวิชาการกลุ่มนี้สนใจต่อปริมาณของกฎระเบียบ ขนาดขององค์กร การกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ และลักษณะที่จับต้องได้อื่น ๆ ขององค์กรเป็นหลัก Forehand และ Gilmer นำมาใช้วัดบรรยากาศองค์กรเป็นกลุ่มคุณลักษณะที่อธิบายภาพพจน์ขององค์กรหนึ่ง คือ

1.1 ทำให้องค์กรนั้น ๆ แตกต่างไปจากองค์กรอื่น ๆ

1.2 เป็นลักษณะที่คงที่อยู่เป็นระยะเวลานาน

1.3 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนองค์กร

2. กลุ่มแนวคิดนามธรรม หรือการเรียนรู้ เป็นการศึกษามิติบรรยากาศองค์กรในแง่ของการรับรู้ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพต่าง ๆ ขององค์กร การรับรู้นี้เปรียบเสมือนการกลั่นกรองประสบการณ์ต่าง ๆ จากภายนอกเข้ามาสู่สมาชิกในองค์กร คุณลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรที่สะท้อนออกมาจึงอาจไม่ใช่ความเป็นจริงทั้งหมด แต่เป็นลักษณะที่ถูกรับรู้ด้วยค่านิยม ความต้องการ ความคาดหวังของสมาชิกในลักษณะต่าง ๆ นักวิชาการเชื่อว่าแนวทางนี้จะใกล้เคียงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในองค์กรมากที่สุด

นักวิชาการกลุ่มแนวคิดนามธรรม หรือการเรียนรู้ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์กร ไว้ดังนี้

สมยศ นาวิการ และสุสติ รุณาคม (2544 : 97) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรจะเป็นสิ่ง เชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นขององค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ แบบของความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมของพนักงาน บรรยากาศองค์กรจะเป็นการรับรู้ หรือรู้สึกรู้สึกของพนักงานต่อลักษณะที่ มองเห็นได้ขององค์กรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม และทัศนคติของพนักงาน

เฮลริเจล และสโลคัม (Hellrigel and Slocum 1979 ,อ้างถึงใน ประจักษ์ จงอัศญากุล 2546 : 10) ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรว่าเป็นการรับรู้ในแต่ละองค์กร ซึ่งการรับรู้เกี่ยวกับ ลักษณะขององค์กรนี้ขึ้นอยู่กับสมาชิกในองค์กร สภาพแวดล้อม และการรับรู้ดังกล่าวจะเป็นใน ระดับกว้างมากกว่าระดับแคบ

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศองค์กร หมายถึง กลุ่มลักษณะ หรือชุดสภาพแวดล้อม และ ความเป็นไปในองค์กร ซึ่งพนักงานรับรู้ และเข้าใจในลักษณะนามธรรม ซึ่งสามารถอธิบาย หรือ คาดคะเนพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ ผู้วิจัยจะยึดแนวความคิดนามธรรมเป็นหลัก เพราะว่า จะเป็นแนวทางที่ทำความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ได้ชัดเจนมากกว่าแนวความคิดเชิง รูปธรรม

## 2.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านมีความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin andStringer1968 ,อ้างถึงใน กุลชยา เต็มชวาลา 2548 : 43) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรนำทำงาน หรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจน เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความ ต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเท่ากับเป็นการบอกให้ พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง การรับรู้นี้เองเป็น สิ่งกระตุ้น และจูงใจ ความต้องการประสบความสำเร็จในงาน อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการ ทำงาน และพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

## 2.3 ปัจจัยต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์กร

นักวิชาการได้เสนอปัจจัยต่าง ๆ ในการศึกษายบรรยากาศองค์กรไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ลิเคิร์ต (Likert 1967,อ้างถึงใน วิภาดา หลวงนา 2546 : 17) ได้เสนอปัจจัยบรรยากาศ องค์กรไว้ 8 ปัจจัย คือ

1. กระบวนการภาวะผู้นำ (Leadership Process)
2. ลักษณะของปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (Character of Motivational Forces)
3. ลักษณะของกระบวนการการติดต่อสื่อสาร (Character of Communication Process)

4.ลักษณะของกระบวนการการเสวนาต่อกัน (Character of Interaction-Influence Process)

5.ลักษณะของกระบวนการการตัดสินใจ (Character of Decision-Making Process)

6.ลักษณะของการวางเป้าหมาย หรือการออกคำสั่ง (Goal Setting or Ordering)

7.ลักษณะของกระบวนการการควบคุม (Character of Control Process)

8.การฝึกอบรม (Training)

ลิทวิน และสตริงเกอร์ (Litwin. and Stringer 1968 ,อ้างถึงใน กุลชยา เต็มชวาลา 2548 : 43) ได้แยกปัจจัยของบรรยากาศองค์กรไว้ ดังนี้

1.โครงสร้าง (Structure) ได้แก่ โครงสร้างที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการที่มีผลต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคล และพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.ความท้าทาย และความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) ซึ่งจะวัดเกี่ยวกับความเข้าใจ หรือการรับรู้ทางด้านความท้าทายของงาน และความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

3.ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) ความอบอุ่น และการสนับสนุนที่มีอยู่ภายในองค์กร จะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ พนักงานย่อมต้องการบรรยากาศที่มีความอบอุ่น และการสนับสนุน โดยเฉพาะพนักงานใหม่มีความจำเป็นมากสำหรับบรรยากาศเช่นนี้

4.การให้รางวัล และการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment Approval and Disapproval) ภายในสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญการจัดหารางวัลแทนที่จะเป็นการลงโทษ ย่อมจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จ และความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลวของเขาได้ การให้รางวัลเท่ากับแสดงให้เห็นว่ายอมรับ หรือเห็นด้วยกับพฤติกรรม หรือการกระทำที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษจะเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรม หรือการกระทำที่เกิดขึ้น

5. ความขัดแย้ง (Conflict) จะเป็นการวัดความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่แตกต่างกัน และหน่วยงานที่แข่งขันภายในองค์กร องค์กรต้องเผชิญกับความขัดแย้ง และแก้ปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ

6.มาตรฐานผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations) ปัจจัยนี้จะวัดความรู้สึก หรือการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงาน และความชัดเจนของความหมายเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กร

7.ความเสี่ยง และการรับความเสี่ยง (Rish and Risk Taking) จะเป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยงภัย คนที่ต้องการความสำเร็จสูง

มักจะยอมรับความเสี่ยงภัยปานกลาง ในการตัดสินใจบรรยากาศองค์กรที่ยอมรับความเสี่ยงปานกลางจะกระตุ้นความต้องการความสำเร็จของพนักงานได้ ในขณะที่บรรยากาศองค์กรที่ไม่ยอมให้มีความเสี่ยง จะก่อให้เกิดความไม่สมหวัง และความอ่อนแอของความต้องการทางด้านความสำเร็จ

กิลลิ (Kelly 1980 , อ้างถึงใน ประจักษ์ จงอัศญากุล 2546 : 10) ได้ให้ทรรศนะว่า การศึกษาถึงบรรยากาศองค์กร เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อสิ่งต่อไปนี้

1. โครงสร้าง เป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานที่เกิดจากโครงสร้างขององค์กร เช่น กฎระเบียบ ระบบ Red Tape การรวมอำนาจในการบังคับบัญชา ระบบงบประมาณที่เข้มงวด เป็นต้น

2. ความเป็นอิสระ เป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับความมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่มีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของเขาในทางลบ

3. รางวัลตอบแทน เป็นการศึกษาความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรเกี่ยวกับการให้รางวัลตอบแทน เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ว่ามีความยุติธรรมเป็นไปตามความสามารถ และผลงานหรือไม่

4. ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน เป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำว่าให้ความอบอุ่นหรือให้การสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงานมากน้อยเพียงใด

5. การยอมรับความขัดแย้ง เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรในลักษณะที่ยอมรับว่า ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นได้ และควรมีการเผชิญหน้ากัน หรือแสดงออกซึ่งความขัดแย้ง อย่างเปิดเผยมากกว่าเก็บกดความขัดแย้งนั้นไว้

เอ็ดดี้ (Eddy 1981 ,อ้างถึงใน ชีรวิทย์ อรุณศรี 2544 : 34) ได้นำผลการศึกษานักวิชาการต่าง ๆ มาสรุปตัวแปรเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรเป็น 19 ตัวแปร คือ

1. โครงสร้าง หมายถึง ระดับที่บุคลากรได้รับอนุญาตให้มีอิสระในการทำงานของตนเอง

2. โครงสร้าง หมายถึง ระดับความเข้มงวดในการทำงาน

3. ระบบรางวัลตอบแทน หมายถึง ระดับความยุติธรรม และความเหมาะสมของการให้รางวัลตอบแทนในเชิงบวก

4. การพัฒนา และความก้าวหน้า หมายถึง ระดับของการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม การพัฒนาความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร และการเปลี่ยนภายในองค์กร

5. ความอบอุ่น และการสนับสนุน หมายถึง ระดับที่องค์กรให้ความอบอุ่น และสนับสนุนแก่บุคลากรในการทำงาน
6. การรวมอำนาจ หมายถึง ระดับที่สิทธิอำนาจ การตัดสินใจถูกรวมอำนาจ และควบคุมโดยผู้บริหารขององค์กรมากน้อยเพียงใด
7. การเสี่ยง หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงปลอดภัย และการได้รับความสนับสนุนให้สามารถทำงานริเริ่มในสิ่งใหม่ ๆ ได้
8. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและขวัญ หมายถึง ระดับความรู้เป็นเจ้าของ และจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่มีการขาดงานบ่อยครั้ง หรือมีการลาออกจากงานอยู่เนื่อง ๆ
9. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง ระดับที่ข่าวสารต่าง ๆ มีการส่ง หรือติดต่อกันอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และข่าวสารนั้นเป็นข้อมูลที่ถูกต้อง และเปิดเผยได้
10. การแบ่งชั้นภายในองค์กร หมายถึง ระดับของการแบ่งชั้นตามสายบังคับบัญชา มีมากน้อยเพียงใด มีความยืดหยุ่นบ้างหรือไม่
11. ความยืดหยุ่น หมายถึง ระดับความสามารถในการปรับตัว หรือการเปลี่ยนแปลงกรรมวิธีในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ได้มากน้อยเพียงใด
12. ความชัดเจนของเป้าหมาย หมายถึง ระดับของความชัดเจนของเป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน
13. ความขัดแย้ง หมายถึง ระดับของความขัดแย้งที่ไม่สามารถประนีประนอมกันได้ หรือการเป็นปฏิปักษ์ต่อการดำรงอยู่ในองค์กร
14. การใช้ข้อมูลในการควบคุม หมายถึง ระดับของการทำรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมาใช้ในการให้รางวัล การลงโทษ หรือการแก้ไขข้อผิดพลาดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
15. การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน หมายถึง ระดับของความแคบหรือกว้างของการแบ่งงานภายในองค์กร
16. อุปสรรค หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่ออุปสรรคที่เกิดจากการทะเลาะไม่มีความสะดวกในการทำงาน และการทะเลาะไม่แก้ไขอุปสรรคนั้น
17. ความหลากหลาย หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกว่ามี ความแตกต่างกันอย่างมากมาเกี่ยวกับค่านิยม ทัศนคติ และความต้องการของบุคลากรในองค์กร
18. วุฒิภาวะ หมายถึง ระดับที่บุคลากรภายในองค์กรมีประสบการณ์ หรือมีวุฒิภาวะ ในการร่วมรับผิดชอบการปฏิบัติงาน
19. การประสมประสาน หมายถึง ระดับที่บุคลากรแต่ละคนทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ และเข้ากันได้เป็นอย่างดี

### 3. แนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลงของบุคลากร ถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานต่ำ มักจะลาออก และหางานทำใหม่ การขาดงานก็เช่นเดียวกัน ถ้าบุคลากรมีความพอใจในงานต่ำ แนวโน้มที่จะขาดงานสูง ดังนั้น ความพอใจในงานจึงมีส่วนลดการเปลี่ยนแปลง การขาดงาน และอุบัติเหตุระหว่างทำงานได้ แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้นได้รับความสนใจ และมีผู้ทำการศึกษาไว้มากมายมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

วูติชัย จำนง (2525 : 94) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่เต็มใจ และพร้อมใจในการปฏิบัติงาน โดยความพึงพอใจเกิดขึ้นจากแรงจูงใจ (Motive) และสิ่งจูงใจ (Incentives) ขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา

วีระนาถ มานะกิจ (2527 : 86) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน คือ ความเพลิดเพลินหรือสภาพทางอารมณ์ที่เป็นทางบวก อันเป็นผลมาจากการประเมินสิ่งที่บุคคลนั้นประสบมา

เผด็จ เกาะสมบัติ (2529: 23) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นทั้งทัศนคติ และความรู้สึกของคณงานที่มีต่องาน และปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานความรู้สึกนี้เกิดจากองค์กรมีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2539 : 142) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของตนเองอย่างดี หรือสมบูรณ์ที่สุด

แอปเปิ้ลไวท์ (Applewhite 1965 ,อ้างถึงใน ชิริวิทย์ อรุณรัมย์ 2544 : 36) ได้ให้ความเห็นว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของบุคคล ความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน รวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของทัศนคติของแต่ละบุคคลว่าบุคคลนั้นจะมีความพึงพอใจในงานสืบเนื่องมาจากอะไร เช่น การพึงพอใจในงานเนื่องจากการได้รับสิ่งตอบแทนที่ตนเองคาดหวังไว้ หรือพอใจในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมที่ดีทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

### 3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน

เกคินี หงส์นันท์ (2518 : 129) กล่าวว่าปัจจัยขั้นพื้นฐานที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ เกียรติ และตระหนักในผลงานที่ได้กระทำงานควรมีความน่าสนใจ ทำทาทายความสามารถ มีการประสานงานที่ดีภายในกลุ่ม ความมีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา มีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้า ซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างยุติธรรม และมีการควบคุมงานที่ดี

จันทร์จิรา เหล่าพงันนันทน์ (2533 : 26) ได้แบ่งสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพเป็น 10 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เงินเดือน และสวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535 : 67-74) ทำการรวบรวมปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจในงาน โดยสรุปว่า การสร้างความพึงพอใจในงาน สามารถดำเนินการได้โดยพิจารณาจากปัจจัยที่สำคัญ 3 ประการ คือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านงาน ดังนี้

#### ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่

1. สิ่งแวดล้อมด้านการเมือง และเศรษฐกิจ ลักษณะการปกครองแบบเสรีประชาธิปไตย จะช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงความพอใจ หรือไม่พอใจได้เต็มที่ แต่การปกครองแบบเผด็จการจะทำให้บุคคลเก็บความรู้สึกทั้งพอใจ และไม่พอใจเอาไว้ สภาพเศรษฐกิจก็มีผลไม่น้อย ผู้ที่มาจากครอบครัวยากจน มีแนวโน้มจะพอใจกับระดับผลตอบแทนที่สูงกว่าผู้มีฐานะที่อยู่แล้วเดียวกัน

2. ลักษณะอาชีพ ลูกจ้างในกลุ่มวิชาชีพ ผู้จัดการ และเจ้าของกิจการจะมีความพอใจในงานสูง และพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงิน และการทำทาทายของงานมากกว่ากลุ่มอื่น ส่วนเสมียนช่างฝีมือ และชาวนา มีความพอใจในงานระดับกลาง ในขณะที่กรรมกรมีความพอใจในระดับที่ต่ำสุด

3. สิ่งแวดล้อมของงาน โครงสร้างขององค์กรไม่ว่าจะเป็นขนาดรูปร่าง ความสลับซับซ้อน การรวมอำนาจ ลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการล้วนมีความสัมพันธ์กับความพอใจในงาน นอกจากนี้องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น เช่น แบบการตัดสินใจการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพอใจในงานเช่นกัน

4. เทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติที่ใช้เครื่องจักรกลควบคุมแบบอัตโนมัติในการผลิต ตั้งแต่ การใช้วัตถุดิบจนเป็นผลผลิตสำเร็จรูปจะมีความสนใจ และมีความพึงพอใจในงาน เพราะเหตุว่าตนเองได้ทำกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อกระบวนการทำงานทั้งหมด

5. สิ่งแวดล้อมของงานและงาน พบว่าลักษณะสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความสนใจ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้นๆ มาก ทั้งนี้เป็นผลมาจากการที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะ และความสามารถของเขามีโอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ๆ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรับผิดชอบต่องาน องค์กรประกอบเหล่านี้จะมีผลต่อความพึงพอใจก็ต่อเมื่อ

5.1 บุคคลมีความรู้สึกทำทนายต่องานที่ปฏิบัติอยู่ และบุคคลนั้นสามารถได้รับผลสำเร็จในการกระทำ เพื่อสนองความรู้สึกทำทนายนั้น

5.2 บุคคลมีความสนใจต่องานนั้นโดยตรง

5.3 เป็นงานที่ไม่ก่อให้เกิดความเหนื่อยทางด้านร่างกายมากนัก

5.4 รางวัลจากการปฏิบัติงานสอดคล้องกับความต้องการทางด้านร่างกายของบุคคลในการบรรลุเป้าหมายการทำงาน

5.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับความต้องการทางด้านร่างกายของบุคคลในการบรรลุเป้าหมายการทำงาน

5.6 ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

5.7 โครงสร้างการบริหารของหน่วยงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่างานมีคุณค่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1. องค์กรประกอบด้านประชากร กลุ่มบุคคลที่มักมีความพอใจในงานสูง คือกลุ่มอายุ 29 – 39 ปี และผู้ปฏิบัติงานที่อายุน้อยมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้ปฏิบัติงานอายุมาก เพศหญิงและเพศชายไม่ค่อยมีความแตกต่างกันในความพึงพอใจในงานนัก แต่กลุ่มที่ได้รับการศึกษาสูงจะมีแนวโน้มเกิดความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้มีการศึกษาน้อย

2. ความสามารถของบุคคลจะเป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานของบุคคล และสามารถใช้นำมาพยากรณ์การที่แสดงถึงความไม่พอใจในงานได้ โดยเฉพาะเมื่อมีการเปรียบเทียบความสามารถที่บุคคลมีอยู่กับความสามารถที่บุคคลนั้นถูกคาดหวัง

3. บุคลิกภาพ บุคคลที่มีบุคลิกภาพผู้นำ และมุ่งความสำเร็จของงานจะมีความพอใจที่ได้เห็นงานสำเร็จมากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่มุ่งมนุษยสัมพันธ์

4. การรับรู้บุคคลที่มีความสนใจสิ่งรอบตัว และสามารถรับรู้ความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะมีปฏิกิริยาที่แสดงถึงความพอใจ หรือความไม่พอใจได้มาก แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อสิ่งแวดล้อมไม่ยอมรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง ก็มีแนวโน้มที่จะแสดงปฏิกิริยาต่าง ๆ ออกมาน้อย

5. ทศนคติ เป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการปฏิบัติงานตอบสนองในลักษณะที่พอใจ หรือไม่พอใจต่อสิ่งที่เกิดขึ้น บุคคลที่มีทัศนคติต่องานในแง่ลบ

6. ค่านิยม สิ่งแวดล้อม เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งลักษณะของงานที่ปฏิบัติย่อมส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในงาน

ปัจจัยด้านงาน ได้แก่

1. ความชัดเจน-คลุมเครือของงาน บุคคลในองค์กรที่ไม่เข้าใจอย่างแน่ชัดถึงหน้าที่การปฏิบัติงานของตนอย่างชัดเจน รวมทั้งไม่เข้าใจถึงเป้าหมาย และมาตรฐานของงาน ยังมีความสับสนเพราะปฏิบัติตนไม่ถูกต้อง ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงานได้

2. ความสอดคล้อง-ขัดแย้งด้านบทบาท บทบาทหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานต้องดำเนินการ ถ้าขัดแย้งกับบทบาทที่ได้รับการคาดหวัง หรือไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ก็อาจส่งผลให้เกิดแรงกดดันจนนำไปสู่ความไม่พอใจในงาน ซึ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

3. ลักษณะงาน งานที่ทำทลายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในงานมากกว่า และผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้ความพยายาม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน ส่วนงานที่ไม่ทำทลายจะเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายนำไปสู่ความไม่พอใจในระดับสูง และอาจส่งผลในรูปการขาดงาน หรือการลาออกจากงานได้

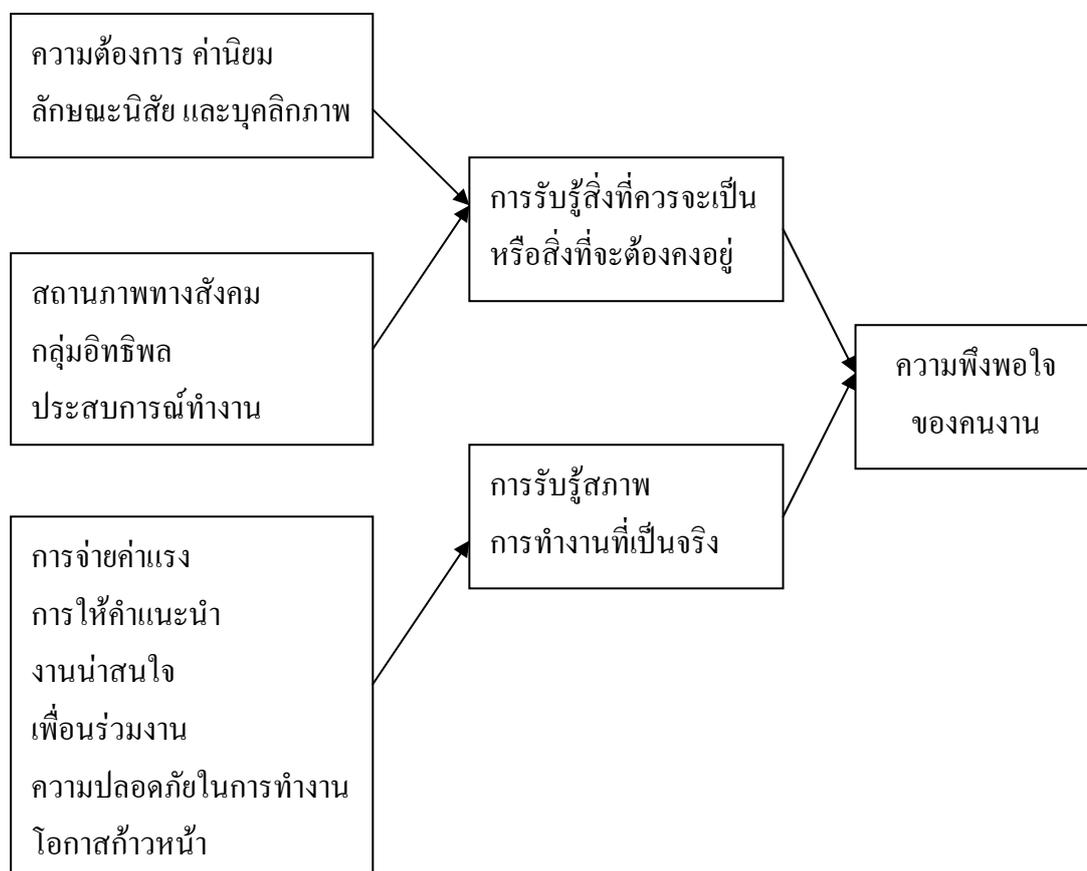
4. โครงสร้างขององค์กร ความพอใจในการทำงานจะเพิ่มขึ้น เมื่อคนทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น คนทำงานในตำแหน่งหลัก (line) จะมีความพอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ทำงานในลักษณะสนับสนุน (staff) และคนที่ทำงานในหน่วยงานย่อยขนาดใหญ่ก็มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าคนที่ทำงานในหน่วยงานขนาดเล็ก ส่วนลักษณะการบังคับบัญชาไม่ว่าจะสูง หรือแนวราบ ไม่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงานมากกว่าระดับการมีส่วนร่วมในงานของคนทำงาน

5. การควบคุมงาน หัวหน้าที่มีการควบคุมงานอย่างเข้มงวดจะก่อให้เกิดความไม่พอใจในงานได้ง่าย ส่วนหัวหน้างานที่คอยควบคุมการบังคับบัญชาอย่างหวังโยมักสร้างความพอใจในหมู่คนทำงานเสมอ การควบคุมงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องาน โดยเฉพาะถ้างานนั้นผู้ปฏิบัติ หรือมีความรู้ความชำนาญ

6. ผลตอบแทนการทำงาน ระบบกำหนดผลตอบแทนของงาน รวมถึงค่าจ้างและสวัสดิการจะมีส่วนต่อการสร้างความพอใจในงาน นอกจากนี้สถานการณ์เศรษฐกิจยังมีผลกระทบต่อความพอใจจากผลตอบแทนของงานด้วย

พงศ์ ทรดาล (2540 : 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคน อาจจะพิจารณาได้เป็นส่วน ๆ คือ ส่วนที่ควรจะเป็น (should be) และส่วนที่เป็นจริง (actually is) ซึ่งทั้งสองส่วนนี้เป็นเครื่องมือที่สามารถชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ และการรับรู้ถึงสภาพที่ต้องรักษาไว้ ซึ่งเป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็น แต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่าย

ค่าชดเชย การจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำ เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกพึงพอใจการทำงาน หรือไม่พึงพอใจได้ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ที่มา : พงศ์ หรดาณ, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2540), 49.

บาร์บาร์ด (Barnard 1967 ,อ้างถึงใน นิวัฒน์ กำบรรณารักษ์ 2546 : 17) ได้พบว่าสิ่งจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งของวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของตอบแทนที่ให้ปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ได้แก่ โอกาสที่มีชื่อเสียง ได้รับเกียรติยศ ได้รับการยอมรับ หรือโอกาสที่ได้รับตำแหน่งดีๆ
3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายที่ปรารถนา ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ สภาพแวดล้อมที่ทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง การที่องค์กรสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจได้แสดงฝีมือ ความรู้สึกพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่

5. ความดึงดูดสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในหมู่เพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน

6. สิ่งจูงใจสภาพการทำงาน โดยการปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคคล และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมงานทุกชนิดที่องค์กรจัดให้มีขึ้น ทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกันฉันท์มิตร หมายถึง ความพอใจของบุคลากรที่อยู่ร่วมกัน รู้จักกันอย่างกว้างขวาง และร่วมมือกันอย่างดีในการทำงาน

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง “ ความผูกพันต่อองค์กร ” สามารถรวบรวมผลงานวิจัย ได้ดังนี้

สุวรรณนิ คณานุวัฒน์. (2527 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์กรเอกชน และนอกจากศึกษาความสัมพันธ์แล้ว ยังศึกษาปัจจัยที่จะพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารบริษัท จำนวน 358 คน จากการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าสัมพันธ 0.68 โดยมีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่สำคัญ คือ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความสำคัญ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความรู้สึกขัดแย้งในบทบาทระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และความรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ

ทองพิน ชันอาสา (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการกรมการปกครองที่มีต่อกรมการปกครอง ปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความต้องการด้านสภาพการทำงาน และอื่นๆ รวมทั้งข้อเสนอที่จะใช้เป็นแนวทางเพิ่มความผูกพัน และผลิตภาพขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง โดยศึกษาเฉพาะข้าราชการระดับ 6 – 8 จำนวน 247 คน จากการศึกษาพบว่า

ข้าราชการกรมการปกครองมีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมในระดับปานกลาง ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยประสพการณ์ระหว่างการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 001

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด(มหาชน) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรที่มีอิทธิพลในการทำนายความผูกพันต่อองค์กร การตอบสนองจากองค์กรมีผลในการทำนายความพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยวิศวกร โปรแกรมเมอร์ และสถาปนิกจำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การตอบสนองจากองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การตอบสนองจากองค์กรมีผลต่อความพอใจในงาน

สมเกียรติ ธรรมนิยาม (2536 : 75) ศึกษาความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับบัญชาหมวดตำรวจตระเวนชายแดน พบว่า โอกาสก้าวหน้า และประสพการณ์ความสำเร็จในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผู้ที่มีความคาดหวังที่ไม่ได้รับการตอบสนองหมายความว่า ผู้ที่ได้รับการตอบสนองในทางบวก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่ได้รับการตอบสนองในด้านลบ หรือไม่ได้รับการตอบสนอง

กานดา จันทร์แย้ม (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน พบว่า พนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศนมีความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานในสถานีวิทยุมีระดับการไม่มาทำงานเฉลี่ย 9.4 วัน ตัวแปรด้านเพศ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน ตัวแปรด้านอายุและอายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรด้านเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ เพศ รายได้ และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับการไม่มาทำงาน

ประนอม กิตติคุชฎีธรรม (2538 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กรอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใย และเส้นประดิษฐ์ กลุ่มตัวอย่าง 273 คนเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน 16 แห่ง พบว่า

ลูกจ้างมีทั้งเคยและไม่เคยมีประสบการณ์ย้ายงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ยังปรากฏความสัมพันธ์ปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในงาน และงานที่มีอิทธิพลติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงาน ลักษณะของงานที่ท้าทาย ความหลากหลายในงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความมีชื่อเสียง และความเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. ปัจจัยด้านทัศนคติต่อบุคคลในองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

จิระเดช วรศาสตร์ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้แบบสอบถาม และมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนรวม 227 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันจากบรรทัดฐานของสังคม มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของนักบิน ส่วนปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของนักบินได้แก่ นโยบายในการบริหารงานสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน และความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน โดยนักบินมีปัญหาลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร การไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การขาดทักษะในการปฏิบัติการบิน และความล้มเหลวในการบริหารงาน ซึ่งทำให้นักบินเบื่อหน่ายและไม่ได้รับความร่วมมืออย่างแท้จริง

ศุภมิตร บัวเสนาะ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ชิวเนชั่นแนล จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม และมีกลุ่มตัวอย่างจำนวนรวม 185 คน พบว่าเพศและอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยลักษณะงาน คือความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้าน

ประสบการณ์ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง

อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของสมาชิกในองค์กรในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตคอมเพรสเซอร์ระบบโรตารี ในนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง โดยใช้แบบสอบถามและมีกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวนรวม 312 คน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับสูง และพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน และโดยรวมอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ และสถานภาพสมรส คุณภาพชีวิตการทำงานสี่ด้านที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจได้คือ ด้านลักษณะการบริหารงานด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงาน

วณิชพันธ์ ฉัตรเนตร (2545 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เจ เอส แอล จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานบริษัท เจ เอส แอล จำกัด จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และค่า f-test ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และพบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส เงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีท่าทายเป็นการทำงาน ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

อวยพร ประพทธิธรรม (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล ในเขตภาคเหนือ จำนวน 149 คน พบว่า อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล ในเขตภาคเหนือส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งปัจจัยรางวัลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความทำทนายของงาน และความมีอิสระของงาน ปัจจัยรางวัลผลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ในขณะที่ปัจจัยลักษณะส่วน

บุคคล ได้แก่ สถานภาพการสมรส และปัจจัยรางวัลตอบแทน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ไม่มีความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร

สะอาด วงศ์นันต์นันท์ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าเป็นที่พึงพิงได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรมี 6 ตัวแปร คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นที่พึงพิงได้ ความคลุมเครือในบทบาท อายุ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร และความมีอิสระในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 52.49 ( $R=0.5249$ )

จิราวรรณ หาดทรายทอง (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประสานนครหลวงสำนักงานใหญ่ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานการประสานนครหลวงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง คือ ประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กรอยู่ในระดับสูง และความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง) ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน (ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพิงได้ของโครงการความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร)

ชลดา สิทธิวรรณ (2539 : 115) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความรู้ว่าคุณค่าการเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ เจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นประโยชน์ต่อสังคมสูง ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งจะมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของ

องค์การสูง มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีขององค์การ และมีความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์การสูง

ชวนชม กิจพันธ์ (2540 : 151) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ในประเด็นความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีขององค์การ ส่วนในประเด็นความเชื่ออย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การไม่พบว่ามีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่ส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพบว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการบริหารสูง มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มาส่วนในการบริหารต่ำ

นรัชย์ ณ วิเชียร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า ทัศนคติต่องานในปัจจุบันของพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ( $R = 0.738$ ) นอกจากนี้ยังพบว่า พยาบาลที่มีชั้นยศนาวาอากาศตรีถึงนาวาอากาศโทซึ่งมีชั้นยศสูงกว่า และปฏิบัติงานมานานกว่ามีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกับพยาบาลที่มีชั้นยศเรืออากาศโทถึงเรืออากาศเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพยาบาลในชั้นยศนาวาอากาศตรีถึงนาวาอากาศโทมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าในพยาบาลในชั้นเรืออากาศโทถึงเรืออากาศเอก

พร้อมพรรณ บีหัตถกิจกุล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อวิชาชีพทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ของพยาบาลศิริราชมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชที่มีความแตกต่างเกี่ยวกับสถานภาพการสมรส ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และผลตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และไม่พบว่าพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ (2548 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับจากองค์กร ความเป็นที่พึงพิงได้ขององค์กร ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป และการรับรู้ความยุติธรรม ตัวแปรสื่อในการศึกษานี้ คือ ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน 5 ด้าน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานด้านพลังใจในงาน ด้านผลตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านหัวหน้า และด้านเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรตามคือ ความผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ด้านบรรทัดฐาน และด้านคงอยู่ กลุ่มตัวอย่างได้แก่พนักงานประจำของบริษัทในเครือซีเมนต์ไทย จำนวน 386 คน พบว่า 1. ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ส่งผลผ่านผลรวมทุกด้านของความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในงานรายด้านอย่างน้อย 1 ด้าน ไปสู่ความผูกพันกับองค์กร 2. ผลรวมทุกด้านของความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรสื่อจากปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรทุกด้าน 3. ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่เป็นตัวแปรจากปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรทุกปัจจัย ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรทุกด้าน 4. การได้รับการยอมรับจากองค์กร ความเป็นที่พึงพิงได้ขององค์กร ภาวะผู้นำแบบปฏิรูป และการรับรู้ความยุติธรรม ส่งผลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจด้านพลังใจในงาน ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านจิตใจ ผ่านด้านพลังใจในงาน และด้านผลตอบแทน ไปสู่ความผูกพันกับองค์กรด้านคงอยู่

กุลชยา เต็มชวาลา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กลุ่มตัวอย่างจำนวน 365 คน พบว่า 1. ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยรวมเฉลี่ยความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร 2. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ และระดับตำแหน่ง ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ 3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน และปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานตามลำดับ ทั้งนี้สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 0.241

เมาส์เดย์ และคณะ (Mowday and other 1982 : 334,อ้างถึงใน ชีระ วีรธรรมสาธิต,2532: 5) การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี.ซีทบอร์ด จำกัด

เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงาน ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้จำนวน 100 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดความพึงพอใจในงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน(ANOVA) และการทดสอบค่าที(t-test) จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือน และความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p < 0.01$ )

สนทนา เรือนปัญญา (2548 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดความพึงพอใจในงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงาน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีอายุการทำงานต่างกัน และสถานภาพสมรสต่างกันมีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการทำงานต่างกันและสถานภาพสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรายุทธ ปฎิมาประกร (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงผลของการรับรู้ บรรยากาศขององค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าพนักงานบุคคลที่มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรโดยรวม และบรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้าง องค์กรด้านนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทนในทางที่ดีกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานบุคคลที่รับรู้บรรยากาศขององค์กรในด้านต่างๆดังกล่าวที่น้อยกว่า

อรปภากร รัตน์หิรัญกร (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร เพศ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วรนุช ทองไพบูลย์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นิปปอนเพนต์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงว่าถ้าบรรยากาศภายในองค์กรยิ่งดีมากขึ้น ก็จะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน มีคุณภาพชีวิตการบินอยู่ในระดับปานกลาง และยังพบว่า พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบินที่ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ส่วนระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.516

สกาวัฒน์ อินทุสมิต (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะลาออกจากพนักงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีความตั้งใจที่จะลาออกในระดับต่ำ และยังพบว่า การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $R = 0.755$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยพบว่าความเหลื่อมล้ำของอำนาจมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ( $R = 0.355$ ) การหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน ความเป็นปัจเจกนิยม ความเป็นกลุ่มนิยม ความเป็นชาย และความเป็นหญิง มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ( $R = 0.537, 0.531, 0.632, 0.838$  ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความตั้งใจที่จะลาออก ( $R = 0.214$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อำพร เชาวะพานิช (2543 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเสื้อสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า แรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูปมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง และแรงงานฝีมือที่เริ่มทำงานตั้งแต่อายุ 18 ปี เมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น ความผูกพันต่อองค์กรจะลดลง จนกระทั่งมีอายุ 31 ปีขึ้นไปจึงจะมีความผูกพันเพิ่มขึ้น สำหรับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อองค์กรที่เกิดจากการทำงานในองค์กรทุกปัจจัยศึกษาซึ่งได้แก่ งานที่ทำ ทาย ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร การรับทราบการป้อนกลับ ของผลการปฏิบัติงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ ต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าคุณเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

สมพร อ้นศรี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 จำนวนทั้งสิ้น 387 คน พบว่า ข้าราชการ ตำรวจส่วนใหญ่มีลักษณะของงานที่ปฏิบัติดี มีประสิทธิภาพที่ดีในงาน มีบรรยากาศองค์กรที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานสูง และมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมี อิสระในงาน ความหลากหลายในงาน และความประจักษ์ในงาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน ได้แก่ ความรู้สึกของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่ ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าคุณมี ชื่อเสียง ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ การติดต่อสื่อสารในองค์กร ความอบอุ่นใน องค์กร และความขัดแย้งในองค์กร

จิระชัย ขมเกิด (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานบริษัทลานนา เกษตรอุตสาหกรรม จำกัด โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานจำนวน 191 คน โดย แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงไว้ความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความ ผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้ หรือเงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่ง หรือลักษณะงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยใน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์

ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาถึงระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด มหาชน (ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดความพึงพอใจในงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก) ค่าเฉลี่ย = 3.79 2. พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62) และ 3. ความพึงพอใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = .408$ )

สุรารักษ์ สักดิ์ธรรมเจริญ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน และทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรในแง่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี.ซีทบอร์ด จำกัด เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงาน ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้จำนวน 100 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดความพึงพอใจในงาน และแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบค่าที (t-test) จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในขณะที่พนักงานที่มีระดับเงินเดือน และความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ( $p < 0.01$ )

มาทรีอี และเจมส์ (Mathieeu and James อ้างถึงในบุญยาณี จันท์เจริญสุขุม 2538 : 39) ทำการศึกษาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และ วิศวกร 220 คน โดยการศึกษาองค์ประกอบด้านต่างๆ คือ 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร 2) ความตึงเครียดทางบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้ง และความคลุมเครือในบทบาท 3) ลักษณะของงานที่พัฒนาศักยภาพ ได้แก่ งาน

ที่มีเนื้อหาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน งานที่มีความหลากหลาย งานที่ปฏิบัติมีอิสระในการดำเนินการ มีโอกาสทราบผลตอบรับ และได้ปฏิสัมพันธ์ผู้อื่น 4) ความภูมิใจในองค์กรที่ทำงานอยู่ 5) ความตั้งใจใฝ่ในงาน วัตถุประสงค์ที่เสี่ยงต่อสุขภาพจิตระดับงานที่มีผลกระทบต่อความผาสุก และสุขภาพของพนักงาน และ 6) การบริหารงานวัดจากการให้พนักงานมีโอกาสร่วมตัดสินใจ การแบ่งสรรข้อมูลจากฝ่ายบริหารสู่พนักงาน และการปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า สำหรับกลุ่มพนักงานขับรถประจำทาง องค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ ความภูมิใจในองค์กร อายุงาน และลักษณะการบริหาร ส่วนองค์กรประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเครียดทางบทบาท และความเครียดในงาน ขณะที่เพศ และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์แต่อย่างใด สำหรับกลุ่มวิศวกร ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ และการประเมินอย่างเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาต่ออายุงาน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ กรณีศึกษากรมชลประทาน มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การออกแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวัดตัวแปร
5. การสร้างแบบสอบถาม
6. วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุป

#### 1. การออกแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้บุคลากรกรมชลประทาน สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยวิเคราะห์ ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมชลประทานส่วนกลาง ซึ่งมี 8 สำนัก คือ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักบริหารโครงการ สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ สำนักโครงการขนาดใหญ่ และสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง โดยมีบุคลากรทั้งสิ้น 595 คน แบ่งตามสำนักได้ตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรของการวิจัย

ลำดับ	สำนัก	จำนวนบุคลากร (คน)
1	สำนักงานเลขานุการกรม	57
2	สำนักบริหารโครงการ	75
3	สำนักพัฒนาโครงสร้างและ ระบบบริหารงานบุคคล	72
4	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา	62
5	สำนักออกแบบวิศวกรรม และสถาปัตยกรรม	85
6	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ	76
7	สำนักโครงการขนาดใหญ่	89
8	สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	79
รวม		595

## 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

### 2.2.1 จำนวนตัวอย่าง

ผู้วิจัยหาจำนวนตัวอย่างจากสูตรการหาจำนวนตัวอย่างของTaro Yamane (อ้างถึงใน ดร.สุธรรม รัตนโชติ 2551 : 101) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้ตัวอย่างจำนวน 239 คน ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n = จำนวนขนาดของตัวอย่าง  
 N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย  
 e = ความผิดพลาดที่สามารถยอมรับได้ คือ 0.05

$$n = \frac{595}{1+595(0.05)^2}$$

$$n = 239$$

ดังนั้น ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 239 คน ซึ่งสามารถกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละกลุ่มโดยสัดส่วนได้ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

ลำดับ	สำนัก	จำนวนบุคลากร หน่วย : คน	กลุ่มตัวอย่าง
1	สำนักงานเลขานุการกรม	57	23
2	สำนักบริหารโครงการ	75	30
3	สำนักพัฒนาโครงสร้างและ ระบบบริหารงานบุคคล	72	29
4	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา	62	25
5	สำนักออกแบบวิศวกรรม และสถาปัตยกรรม	85	34
6	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ	76	30
7	สำนักโครงการขนาดใหญ่	89	36
8	สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	79	32
รวม		595	239

### 2.2.2 การสุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมชลประทาน จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Sampling) ประกอบด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 8 สำนัก ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักบริหารโครงการ สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ สำนักโครงการขนาดใหญ่ และสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง แล้วหาจำนวนตัวอย่างได้ตาม

ตารางที่ 3 ที่กล่าวแล้วข้างต้น และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากได้ตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรทั้งหมด กับจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ

3.1.1 ผู้วิจัยประสานงานขึ้นต้นกับกรมชลประทาน เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยครั้งนี้

3.1.2 ขอรับหนังสือประสานงานอย่างเป็นทางการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอรับการสนับสนุนในการทำวิจัยจากกรมชลประทาน

3.1.3 นำหนังสือขอรับการสนับสนุนส่งให้แก่กรมชลประทาน และนัดหมายห้วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามที่กรมชลประทานเห็นควร

3.1.4 ทำการรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้น

**3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ** โดยการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี และแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารของทางราชการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ และเอกสารอื่น ๆ จากห้องสมุดของมหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และเปิดหาข้อมูลในอินเทอร์เน็ต และเว็บไซต์ต่าง

### 4. การวัดตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

**4.1 ตัวแปรอิสระ** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม และสถานภาพการทำงาน ดังนี้

**4.1.1 สถานภาพทางประชากร** ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน คือ

**เพศ** วัดตามมาตรฐานนามบัญญัติ (nominal scale) โดยแบ่งออกเป็น เพศชาย และเพศหญิง

**อายุ** วัดตามมาตราอันดับ (ordinal scale) โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงอายุ คือ 20 – 30 ปี, 31- 40 ปี, 41- 50 ปี และ 51 – 60 ปี

**ระดับการศึกษา** วัดตามมาตราอันดับ (ordinal scale) โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช, อนุปริญญา /ปวส, ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า, ปริญญาโท และปริญญาเอก

**ประสบการณ์ทำงาน** วัดตามมาตราอันดับ (interval scale) โดยแบ่งออกเป็น 6 ช่วง คือ ไม่เกิน 5 ปี, 6 – 10 ปี, 11 – 15 ปี, 16 – 20 ปี, 21 – 25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป

**4.1.2 สถานภาพทางเศรษฐกิจ** ประกอบด้วย เงินเดือน และลักษณะการจ้างงาน คือ เงินเดือน วัดตามมาตราอันดับ (interval scale) โดยแบ่งออกเป็น 6 ช่วง คือ ต่ำกว่า 5,000 บาท, 5,001 – 10,000 บาท, 10,001 – 15,000 บาท, 15,001 – 20,000 บาท, 20,001 – 25,000 บาท และ 25,001 บาทขึ้นไป

**ลักษณะการจ้างงาน** วัดตามมาตรานามบัญญัติ (nominal scale) โดยแบ่งออกเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

**4.1.3 สถานภาพทางสังคม** ประกอบด้วย สังกัดหน่วยงาน บรรยายกาสององค์กร สังกัดหน่วยงาน วัดตามมาตรานามบัญญัติ (nominal scale) โดยแบ่งออกเป็น 8 สำนัก/กอง ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักบริหารโครงการ สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ สำนักโครงการขนาดใหญ่ และสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง

**บรรยายกาสององค์กร** วัดตามมาตราอันดับ (interval scale) แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ได้แก่ มาก ปานกลาง และน้อย

**4.1.4 สถานภาพการทำงาน** ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในการทำงาน คือ

**ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** วัดตามมาตรานามบัญญัติ (nominal scale) โดยแบ่งออกเป็นงานบริหาร งานจัดการ งานบริการ และงานสนับสนุน

**ความพึงพอใจในการทำงาน** วัดตามมาตราอันดับ (interval scale) โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ มาก ปานกลาง และน้อย

**4.2. ตัวแปรตาม** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อเนื้อง และความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม ใช้การวัดตามมาตราอันดับอันดับ (interval scale) โดยมีลักษณะเป็น Rating Scale โดยจัดลำดับคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

## 5. การสร้างแบบสอบถาม

การศึกษาครั้งนี้รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิดเป็นส่วนใหญ่ และมีคำถามปลายเปิดบ้าง โดยเฉพาะการแสดงความคิดเห็นในตอนท้ายแบบสอบถามประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับตัวแปรตามลำดับ ดังนี้

### 5.1 การหาความแม่นยำของแบบสอบถาม

เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วได้นำไปหาความแม่นยำตามเนื้อหา (Content Validity) กับผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยของกรมชลประทาน 3 คน ให้คะแนนความแม่นยำเป็น 5 4 3 2 หรือ 1 เป็นรายตัวแปร และนำคะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรมาให้ความหมาย โดยใช้มาตรฐานความแม่นยำตามตารางที่ 4 ได้รับความแม่นยำทั้งหมด 93.4 % และเป็นรายตัวแปรตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการหาค่าความแม่นยำตามเนื้อหาการวิจัย

คำถาม/ตัวแปร	ระดับความแม่นยำ					
	1	2	3	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ความหมาย
1. ความแม่นยำเนื้อหาโดยรวม	5	4	5	4.67	93.4	แม่นยำมากที่สุด
2. ความแม่นยำตามรายตัวแปร						
<b>สถานภาพทางประชากร</b>						
2.1 เพศ	5	5	5	5.00	100	แม่นยำสมบูรณ์
2.2 อายุ	5	4	5	4.67	93.4	แม่นยำมากที่สุด
2.3 ระดับการศึกษา	5	4	5	4.67	93.4	แม่นยำมากที่สุด
2.4 ประสบการณ์ทำงาน	5	4	3	4.00	80	แม่นยำมาก
<b>สถานภาพทางเศรษฐกิจ</b>						
2.5 เงินเดือน	5	3	3	3.67	73.4	แม่นยำมาก
2.6 ลักษณะการจ้างงาน	5	4	4	4.33	86.6	แม่นยำมากที่สุด
<b>สถานภาพทางสังคม</b>						
2.7 สังกัดหน่วยงาน	5	3	3	3.67	73.4	แม่นยำมาก
2.8 บรรยากาศขององค์กร	5	3	3	3.67	73.4	แม่นยำมาก
<b>สถานภาพการทำงาน</b>						
2.9 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3	4	4	3.67	73.4	แม่นยำมาก
2.10 ความพึงพอใจในการทำงาน	5	4	3	4.00	80	แม่นยำมาก

ตารางที่ 4 ต่อ

คำถาม/ตัวแปร	ระดับความแม่นยำ					
	1	2	3	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ความหมาย
2.11 ระดับความผูกพันต่อองค์กร - ความผูกพันด้านความรู้สึก	4	3	4	3.67	73.4	แม่นยำมาก
2.12 ระดับความผูกพันต่อองค์กร - ความผูกพันต่อเนื้อง	4	3	5	4.00	80	แม่นยำมาก
2.13 ระดับความผูกพันต่อองค์กร - ความผูกพันที่เกิดจาก ปทัสถานของสังคม	4	3	5	4.00	80	แม่นยำมาก

หมายเหตุ : (1) 1, 2, 3 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ

(2) ใช้วิธีการหาความแม่นยำตามเนื้อหา (Content Validity)

สรุป : ความแม่นยำตามเนื้อหาโดยรวม = 93.4 % มีความแม่นยำมากที่สุด

## 5.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

นำแบบสอบถามไปถามบุคคลากรในกรมชลประทานจำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามหาความเชื่อมั่น โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นตัวแปรตาม หรือการวัดระดับความผูกพัน โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นภายใต้ของ Cronbach ได้ความเชื่อมั่นโดยรวม 0.810 และความเชื่อมั่นเป็นรายข้อตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความผูกพัน	ค่า Alpha
<b>ความผูกพันด้านความรู้สึก</b>	
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	.801
2. ท่านรู้สึกมั่นคง เมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้	.796
3. ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรนี้	.798
4. ท่านรู้สึกว่าเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	.796

## ตารางที่ 5 (ต่อ)

ความผูกพัน	ค่า Alpha
5. ท่านคิดว่าหัวหน้าให้ความสนใจ หรือยอมรับความคิดเห็นของท่าน	.793
6. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	.800
7. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.806
8. เมื่อได้ร่วมงานกับกรมชลประทาน ท่านยังรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น	.803
9. การปฏิบัติของหน่วยงานต่อตัวท่าน ทำให้ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่า ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า	.796
<b>ความผูกพันต่อเนื่อง</b>	
1. ท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่	.810
2. ถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานใหม่ที่ยังไม่เคยทำมาก่อนแต่ท่านก็สามารถนำ แนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดิมมาใช้ได้อย่างเหมาะสม	.802
3. ท่านได้ทุ่มเท และเสียสละในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.807
4. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่คุณขอความช่วยเหลือ	.800
5. ทุกคนในทีมงานต่างยอมรับความคิดเห็นของกันและกันเพื่อเป็นประโยชน์ต่อ งานที่จะออกมา	.799
6. ถ้าแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านจะยังคงเลือกทำงาน กับองค์กรนี้ต่อไป	.832
7. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	.813
8. ท่านถูกย้ายจากฝ่ายที่อยู่เดิมไปทำงานอีกฝ่ายหนึ่ง ท่านคิดว่าคงไม่มีผลกระทบต่อ การทำงานแต่อย่างใด	.801
9. กรมชลประทานเป็นองค์กรที่ดีที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย	.806
<b>ความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม</b>	
1. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	.810
2. ผู้บังคับบัญชาแสดงออกให้เห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงาน	.800
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร	.805
4. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหน่วยงานของท่านทำให้ท่านพึงพอใจ	.805
5. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหายท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที	.803
6. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร	.803
7. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข	.807

## ตารางที่ 5 ต่อ

ความผูกพัน	ค่า Alpha
8. ท่านคิดว่าท่านควรได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ หากพิจารณาจากผลงานแล้ว	.809
9. ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคลของกรมชลประทานเป็นไปอย่างมีระบบ และมีหลักเกณฑ์	.810
10. ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามค่านิยม เช่น เรื่องการประหยัดไฟ โดยการปิดไฟ เครื่องปรับอากาศในตอนพักเที่ยงเป็นเวลา 1 ชั่วโมง	.814
11. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	.806
12. ในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน	.806
รวม	<b>.810</b>

## 6. วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำมาทำการวิเคราะห์ ตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

6.1.1 รวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาทำการตรวจสอบทีละแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาความถูกต้องของคำตอบในแต่ละประเด็น พร้อมทั้งทำการกำหนดรหัส เพื่อนำมาใช้ในการคำนวณทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistic Package for Social Science – SPSS

6.1.2 นำผลการคำนวณมาสร้างตาราง ทำการอ่านค่าและวิเคราะห์ผล

6.1.3 อภิปรายผลของข้อมูลที่ได้รับ เพื่อนำไปสู่การพิจารณาหาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงระดับความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

## 6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.2.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย (Descriptive Analysis) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ค่ามัธยฐาน (median) และค่าฐานนิยม (mode)

6.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ค่า t-test และ F-test ในรูปของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance, ANOVA) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน “ความแตกต่าง”

6.2.3 การสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ตัวแบบการถดถอยเชิงเส้นตรงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในเชิงเหตุผล (cause – effect relation)

6.2.4 เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูลของตัวแปรตาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าเฉลี่ย วิธีการแปลผลแบบทดสอบส่วนนี้ได้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) เป็นดัชนีในการแบ่งระดับการประเมินซึ่งกำหนดเป็น 5 ระดับ และในแต่ละระดับมีค่าพิสัยที่ได้จากการคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{พิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูง} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จึงวิเคราะห์ช่วงของคะแนนและความหมายได้ดังนี้

คะแนนระหว่าง 4.21-5.00	หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนระหว่าง 3.41-4.20	หมายถึงระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนระหว่าง 2.61-3.40	หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนระหว่าง 1.81-2.60	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนระหว่าง 1.00-1.80	หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

#### สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐานการวิจัย 10 ข้อ คือ

- สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานที่ 2 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันตามอายุ
- สมมติฐานที่ 3 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันตามระดับการศึกษา
- สมมติฐานที่ 4 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงาน
- สมมติฐานที่ 5 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันตามเงินเดือน
- สมมติฐานที่ 6 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันตามลักษณะการจ้างงาน

สมมติฐานที่ 7 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน  
 สมมติฐานที่ 8 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร  
 สมมติฐานที่ 9 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ  
 สมมติฐานที่ 10 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

### ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาตามหลักสูตรวิทยาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัย มีข้อจำกัดในด้านระยะเวลา จึงทำให้ผู้วิจัยศึกษาได้เฉพาะในหน่วย 8 สำนัก คือ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักบริหารโครงการ สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ สำนักโครงการขนาดใหญ่ และสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง ซึ่งมีบุคลากรทั้งสิ้น 595 คน และถือว่าเป็นกรณีศึกษาของการศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ

## 7. สรุป

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทานครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทาน 2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันไปตามสถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม สถานภาพการทำงาน 3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากบุคลากรกรมชลประทาน สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น 595 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Sampling). ประกอบด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 8 สำนัก แล้วหาจำนวนตัวอย่างได้ตามตารางที่ 3 ที่กล่าวแล้ว และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากได้ตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรทั้งหมด กับจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม และหาจำนวนตัวอย่างโดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (อ้างถึงใน ดร.สุธรรม รัตนโชติ 2551 : 101) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 239 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้ค่าสถิติความถี่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ค่ามัธยฐาน (median) และค่าฐานนิยม (mode) ในการบรรยายข้อมูล และใช้ค่า t-test และ F-test ในรูปของการวิเคราะห์ความแปรปรวน (analysis of variance, ANOVA) ที่ระดับ

นัยสำคัญที่ 0.05 เพื่อทดสอบสมมติฐานของ “ความแตกต่าง” และใช้ (Multiple linear regression) ในการสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

## บทที่ 4 ผลการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ กรณีศึกษากรมชลประทาน” ผู้ศึกษาใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และมีบุคลากรของกรมชลประทานเป็นตัวอย่างทั้งสิ้น 239 คน ซึ่งในส่วนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษา โดยลำดับ ดังนี้

- ส่วนที่ 1 สถานภาพทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม และการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทาน
- ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม
- ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

### ส่วนที่ 1 สถานภาพทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม และการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม และการทำงาน ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระหลายตัว ดังนี้ สถานภาพทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน, สถานภาพทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย เงินเดือน และลักษณะการจ้างงาน, สถานภาพทางสังคม ประกอบด้วย สังกัดหน่วยงาน และบรรยากาศองค์กร, สถานภาพการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในการทำงาน ตามตารางที่ 6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 สถานภาพทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม และการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน	ค่าร้อยละ
<b>1.1 สถานภาพทางประชากร</b>		
ชาย	94	39.3
หญิง	145	60.7
รวม	239	100.0
<b>อายุ</b>		
20 – 30 ปี	37	15.5
31 – 40 ปี	42	17.6

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ค่าร้อยละ
41 – 50 ปี	72	30.1
51 – 60 ปี	88	36.8
รวม	239	100.0
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
ไม่เกิน 5 ปี	21	8.8
6 – 10 ปี	33	13.8
11 – 15 ปี	33	13.8
16 – 20 ปี	41	17.2
21 – 25 ปี	48	20.0
26 ปี ขึ้นไป	63	26.4
รวม	239	100.0
<b>1.2 สถานภาพทางเศรษฐกิจ</b>		
<b>เงินเดือน</b>		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	1	0.4
5,001 - 10,000 บาท	21	8.8
10,001 – 15,000 บาท	37	15.5
15,001 – 20,000 บาท	42	17.6
20,001 – 25,000 บาท	84	35.1
25,001 บาทขึ้นไป	54	22.6
รวม	239	100.0
<b>ลักษณะการจ้างงาน</b>		
ข้าราชการ	123	51.5
พนักงานราชการ	14	5.9
ลูกจ้างประจำ	68	28.5
ลูกจ้างชั่วคราว	34	14.1
รวม	239	100.0

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ค่าร้อยละ
<b>1.3 สถานภาพทางสังคม</b>		
<b>สังกัดหน่วยงาน</b>		
สำนักงานเลขานุการกรม	23	9.6
สำนักบริหารโครงการ	30	12.6
สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ	30	12.6
สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	32	13.4
สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา	25	10.5
สำนักโครงการขนาดใหญ่	36	15.1
สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบ	29	12.1
<b>และบริหารบุคคล</b>		
สำนักออกแบบวิศวกรรมและ	34	14.1
<b>สถาปัตยกรรม</b>		
รวม	239	100.0
<b>บรรยากาศองค์กร</b>		
มาก	97	40.6
ปานกลาง	136	56.9
น้อย	6	2.5
รวม	239	100.0
<b>1.4 สถานภาพการทำงาน</b>		
<b>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>		
งานบริหาร	60	25.2
งานด้านจัดการ	45	18.8
งานด้านบริการ	39	16.3
งานสนับสนุน	95	39.7
รวม	239	100.0

ตารางที่ 6 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ค่าร้อยละ
<b>ความพึงพอใจในการทำงาน</b>		
มาก	90	37.6
ปานกลาง	140	58.6
น้อย	9	3.8
รวม	239	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงสถานภาพทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม และการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 สถานภาพทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

**เพศ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายคือ 145 คนคิดเป็นร้อยละ 60.7 ส่วนเพศชายมีเพียง 94 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 ทั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเฉพาะสำนักในส่วนกลางเท่านั้น เพศชายส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานตามกรมชลประทานส่วนภูมิภาค ซึ่งงานส่วนใหญ่ของกรมชลประทานเป็นงานด้านวิศวกรรม จึงทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

**อายุ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 จากผลการวิจัยพบว่าอายุ 51- 60 ปี มีจำนวนมากที่สุด เนื่องจากในอดีตบุคคลส่วนใหญ่นิยมรับราชการ เพราะคิดว่าการรับราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง แต่ปัจจุบันอัตราการรับข้าราชการมีอัตราลดลง และนิยมทำงานกับเอกชนมากกว่าการรับราชการ ซึ่งเอกชนให้เงินเดือนมากกว่า

**ระดับการศึกษา** ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีมากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมาเป็นระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 และผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวนน้อยที่สุด คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ทั้งนี้เนื่องจากระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นระดับพื้นฐานของการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งสามารถเลือกทำงานได้หลายสาขา

**ประสบการณ์ทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 26 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 21 – 25 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วงไม่เกิน 5 ปีมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 26 ปีขึ้นไปมากที่สุด อาจเป็นเพราะการอยู่กับองค์กรนาน เพื่อจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น

## 1.2 สถานภาพทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วยเงินเดือน และลักษณะการจ้างงาน

**เงินเดือน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาทมากที่สุด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 รองลงมาผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 และผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนต่ำกว่า 5,000 บาทมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 เนื่องจากแปรผันตามประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ลักษณะการจ้างงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการจ้างงาน พบว่าการจ้างงานลักษณะเป็นข้าราชการ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 51.5 รองลงมาเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 และผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะการจ้างงาน เป็นพนักงานราชการมีจำนวนน้อยที่สุด คือ 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 ทั้งนี้เนื่องจากอาชีพข้าราชการได้รับความนิยมเพราะเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีสวัสดิการ ส่วนลักษณะการจ้างงานรองลงมาที่เป็นลูกจ้างประจำนั้นเป็นตำแหน่งงานที่ส่วนราชการเปิดรับสมัครเองโดยตรงไม่ต้องผ่านสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งทำให้มีจำนวนรองลงมา และในปัจจุบันนี้ส่วนราชการจะเปิดรับสมัครโดยตรงเป็นตำแหน่งพนักงานราชการแทนลูกจ้างประจำ

## 1.3 สถานภาพทางสังคม ประกอบด้วย สังกัดหน่วยงาน และบรรยากาศองค์กร

**สังกัดหน่วยงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีสังกัดหน่วยงาน พบว่าสำนักโครงการขนาดใหญ่ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.1 รองลงมาเป็นสำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และผู้ตอบแบบสอบถามสำนักงานเลขานุการกรม มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6

**บรรยากาศองค์กร** ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามึบรรยากาศองค์กรระดับปานกลางมากที่สุด จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กรระดับมาก จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 และบรรยากาศองค์กรระดับน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

#### 1.4 สถานภาพการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในการทำงาน

**ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** ผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานสนับสนุนมากที่สุด จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ งานบริหาร จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และงานด้านบริการมีน้อยที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 ทั้งนี้ เนื่องจากงานส่วนใหญ่ในกรมชลประทานส่วนกลางเป็นงานเชิงนโยบาย การวางแผนเพื่อให้กรมชลประทานส่วนภูมิภาคนำไปปฏิบัติ และให้การสนับสนุนข้อมูลต่างๆที่ส่วนภูมิภาคร้องขอ

**ความพึงพอใจในการทำงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในการทำงานระดับปานกลาง มากที่สุด จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในการทำงานระดับมาก จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 และมีความพึงพอใจในการทำงานระดับน้อยที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8

#### ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทาน

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก ความผูกพันต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพัน

n = 239

ความผูกพัน	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพัน
ภาพรวมของความผูกพัน	3.71	0.47	มาก
ภาพรวมของความผูกพันด้านความรู้สึกรัก	3.76	0.59	มาก
<b>ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก</b>			
1.เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่	4.17	0.63	มาก
2. ท่านรู้สึกมั่นคง เมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กรนี้	3.98	0.78	มาก
3. ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกใครๆว่าท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรนี้	4.08	0.82	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

n = 239

ความผูกพัน	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพัน
4. ท่านรู้สึกว่าเป็นเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.28	0.95	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่าหัวหน้าให้ความสนใจ หรือยอมรับความคิดเห็นของท่าน	3.61	0.79	มาก
6. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.23	0.62	มากที่สุด
7. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.38	0.89	มากที่สุด
8. เมื่อได้ร่วมงานกับกรมชลประทาน ท่านยังรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น	3.89	0.84	มาก
9. การปฏิบัติของหน่วยงานต่อตัวท่านทำให้ท่านมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า	3.66	0.80	มาก
<b>ภาพรวมของความผูกพันต่อเนื่อง</b>	<b>3.59</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>
<b>ความผูกพันต่อเนื่อง</b>			
1. ท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่	3.82	0.88	มาก
2. ถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานใหม่ที่ยังไม่เคยทำมาก่อนแต่ท่านก็สามารถนำแนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดิมมาใช้ได้อย่างเหมาะสม	3.85	0.67	มาก
3. ท่านได้ทุ่มเท และเสียสละในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ	4.00	0.64	มาก
4. ท่านยินดีที่จะทำงานให้กับองค์กรนี้ต่อไปแม้จะมีองค์กรอื่นที่จะให้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า	3.57	0.92	มาก
5. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่ต้องการความช่วยเหลือ	3.74	0.81	มาก
6. ทุกคนในทีมงานต่างยอมรับความคิดเห็นของกันและกันเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานที่จะออกมา	3.71	0.81	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

n = 239

ความผูกพัน	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพัน
7. ถ้าแม่ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านจะยังคงเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป	3.43	0.98	มาก
8. ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	3.69	1.01	มาก
9. หากท่านถูกย้ายจากฝ่ายที่อยู่เดิมไปทำงานอีกฝ่ายหนึ่ง ท่านคิดว่าคงไม่มีผลกระทบต่อการทำงานแต่อย่างใด	3.56	0.95	มาก
10. กรมชลประทานเป็นองค์กรที่ดีที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย	3.70	0.85	มาก
<b>ภาพรวมของความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>
<b>ความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม</b>			
1. ท่านมักจะพูดถึงองค์กรให้เพื่อนฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	3.67	0.68	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาแสดงออกให้เห็นว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงาน	3.63	0.81	มาก
3. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร	3.76	0.76	มาก
4. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหน่วยงาน ทำให้ท่านพึงพอใจ	3.80	0.68	มาก
5. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที	3.82	0.85	มาก
6. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร	3.72	0.76	มาก
7. ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข	4.17	0.75	มาก
8. ท่านคิดว่าท่านควรได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สูงกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้หากพิจารณาจากผลงานแล้ว	3.72	0.76	มาก

## ตารางที่ 7 (ต่อ)

n = 239

ความผูกพัน	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความผูกพัน
9. ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคลของกรมชลประทานเป็นไปอย่างมีระบบ และมีหลักเกณฑ์	3.56	0.80	มาก
10. ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามค่านิยม เช่น เรื่องการประหยัดไฟ โดยการปิดไฟ เครื่องปรับอากาศในตอนพักเที่ยงเป็นเวลา 1 ชั่วโมง	3.97	0.83	มาก
11. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.90	0.71	มาก
12. ในหน่วยงานของท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน	3.81	0.80	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.71 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันทั้ง 3 ด้าน พบว่า มีระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.79 มีระดับความผูกพันมากที่สุด รองลงมา คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.76 และระดับความผูกพันน้อยที่สุด คือ ความผูกพันต่อเนื่องแต่ก็ยังคงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.59 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีภาพรวมความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.79 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันเรื่องท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือแก้ไขมีระดับความผูกพันมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.17 รองลงมา คือ เรื่องท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามค่านิยม เช่น เรื่องการประหยัดไฟ โดยการปิดไฟ และเครื่องปรับอากาศในตอนพักเที่ยงเป็นเวลา 1 ชั่วโมงมีระดับความผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.97 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันเรื่องท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคลของกรมชลประทานเป็นไปอย่างมีระบบ และมีหลักเกณฑ์มีระดับความผูกพันมากน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.56 เนื่องจากกรมชลประทานเป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม

ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่ยึดถือปฏิบัติ ผลการวิจัยที่ออกมาในครั้งนี้มีระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างมีภาพรวมความผูกพันด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.76 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในเรื่อง ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรมีระดับความผูกพันมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.38 รองลงมา คือ เรื่อง ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีระดับความผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.23 และกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันเรื่อง ท่านรู้สึกว่าเป็นเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน ระดับความผูกพันปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.28

กลุ่มตัวอย่างมีภาพรวมความผูกพันต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.59 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันเรื่อง ท่านได้ทุ่มเท และเสียสละในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถมีระดับความผูกพันมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.00 รองลงมาคือ เรื่อง ถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานใหม่ที่ยังไม่เคยทำมาก่อน แต่ท่านก็สามารถนำแนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดิมมาใช้ได้อย่างเหมาะสมมีระดับความผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.85 และกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันเรื่อง ถ้าแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านจะยังคงเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปมีระดับความผูกพันมากน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.43

สรุปจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 51 – 60 ปีมากที่สุด มีลักษณะการจ้างงานเป็นข้าราชการมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในช่วงอายุดังกล่าวเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงาน 26 ปีขึ้นไป มักคิดจะเกษียณก่อนอายุราชการ ทำให้ความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับน้อยกว่าความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม และความผูกพันด้านความรู้สึกละ

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

เนื่องจากสมมติฐานทั้งหมด เป็นสมมติฐานแบบ “แตกต่าง” ผู้วิจัยจึงทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way analysis of variance) การทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ทุกสมมติฐาน ซึ่งกล่าวโดยละเอียดได้ดังนี้ คือ

#### 1. สมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับเพศ

##### สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ

**สมมติฐานที่ 1.1** ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามเพศ  
สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกัน

ตามเพศ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกัน

ตามเพศ

**สมมติฐานที่ 1.2** ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกัน

ตามเพศ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามเพศ

**สมมติฐานที่ 1.3** ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม  
แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม  
ไม่แตกต่างกันไปตามเพศ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม  
แตกต่างกันไปตามเพศ

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ  
ดังตารางที่ 8 คือ

ตารางที่ 8 การทดสอบระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ

n = 239

ระดับความผูกพัน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig.
โดยรวม	ชาย	94	3.74	.42	1.056	0.305
	หญิง	145	3.70	.50		
	รวม	239	3.71	.44		
ด้านความรู้สึก	ชาย	94	3.79	.45	0.565	0.597
	หญิง	145	3.74	.67		
	รวม	239	3.76	.59		

ตารางที่ 8 (ต่อ)

n = 239

ระดับความผูกพัน	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig.
ต่อเนื่อง	ชาย	94	3.60	.44	3.945	0.630
	หญิง	145	3.57	.52		
	รวม	239	3.59	.49		
ที่เกิดจากปทัสถานของสังคม	ชาย	94	3.83	.49	1.245	0.391
	หญิง	145	3.77	.61		
	รวม	239	3.79	.56		

 $\alpha = 0.05$ 

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามเพศ ทั้งนี้เพราะค่า Sig = 0.305 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามเพศ คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันโดยรวมของเพศชาย ( $\bar{X} = 3.74$ ) ไม่แตกต่างกับค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันโดยรวมของเพศหญิง ( $\bar{X} = 3.70$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ

หากพิจารณาระดับความผูกพันแต่ละด้าน พบว่า

ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามเพศ เพราะค่า Sig = 0.597 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามเพศ คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันด้านความรู้สึกของเพศชาย ( $\bar{X} = 3.79$ ) สูงกว่าเพศหญิง ( $\bar{X} = 3.74$ ) เล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามเพศ

ระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามเพศ เพราะค่า Sig = 0.630 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามเพศ คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อเนื่องของเพศชาย ( $\bar{X} = 3.60$ ) สูงกว่าเพศหญิง ( $\bar{X} = 3.57$ ) เล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามเพศ

และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามเพศ เพราะค่า Sig = 0.391 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามเพศ คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถาน

ของสังคมของเพศชาย ( $\bar{X} = 3.83$ ) สูงกว่าเพศหญิง ( $\bar{X} = 3.77$ ) เล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามเพศ

จึงสรุปได้ว่า แม้ว่าระดับความผูกพันทั้งโดยรวม และเฉพาะด้านจะไม่มี ความแตกต่างไปตามเพศในระดับประชากร ยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แต่มีความแตกต่างในระดับตัวอย่าง โดยเพศชายมีระดับความผูกพันสูงกว่าเพศหญิงเล็กน้อยทั้งโดยรวมและทุกด้าน เพศจึงน่าจะมีผลต่อระดับความผูกพัน

## 2. สมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับอายุ

### สมมติฐานที่ 2 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามอายุ

### สมมติฐานที่ 2.1 ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามอายุ

ตามอายุ

### สมมติฐานที่ 2.2 ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานที่ 2.3 ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามอายุ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามอายุ

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามอายุ ดังตารางที่ 9 คือ

ตารางที่ 9 การทดสอบระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามอายุ

n = 239

ระดับความผูกพัน	อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig.
โดยรวม	20 – 30 ปี	37	3.70	.43	2.034	0.110
	31 – 40 ปี	42	3.73	.43		
	41 – 50 ปี	72	3.81	.48		
	51 – 60 ปี	88	3.63	.48		
	รวม	239	3.71	.47		
ด้านความรู้สึก	20 – 30 ปี	37	3.79	.44	2.378	0.071
	31 – 40 ปี	42	3.75	.43		
	41 – 50 ปี	72	3.90	.82		
	51 – 60 ปี	88	3.65	.46		
	รวม	239	3.76	.59		
ต่อเนื่อง	20 – 30 ปี	37	3.48	.50	2.395	0.069
	31 – 40 ปี	42	3.67	.40		
	41 – 50 ปี	72	3.68	.46		
	51 – 60 ปี	88	3.51	.54		
	รวม	239	3.59	.49		
ที่เกิดจากปทัสถานของสังคม	20 – 30 ปี	37	3.82	.46	0.885	0.450
	31 – 40 ปี	42	3.79	.73		
	41 – 50 ปี	72	3.87	.48		
	51 – 60 ปี	88	3.72	.57		
	รวม	239	3.79	.56		

 $\alpha = 0.05$ 

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามอายุ ทั้งนี้เพราะค่า Sig = 0.110 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามอายุ คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันโดยรวมของอายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 3.81$ ) ไม่แตกต่างกับค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันโดยรวมของอายุอื่นๆ และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามอายุ

หากพิจารณาระดับความผูกพันแต่ละด้าน พบว่า

ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามอายุ เพราะค่า Sig = 0.071 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามอายุ คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันด้านความรู้สึกของอายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 3.90$ ) สูงกว่าอายุอื่นๆเล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามอายุ

ระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามอายุ เพราะค่า Sig = 0.069 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามอายุ คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อเนื่องของอายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 3.68$ ) สูงกว่าอายุอื่นๆเล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามอายุ

และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามอายุ เพราะค่า Sig = 0.450 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามอายุ คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมของอายุ 41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 3.87$ ) สูงกว่าอายุอื่นๆเล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามอายุ

จึงสรุปได้ว่า แม้ว่าระดับความผูกพันทั้ง โดยรวม และเฉพาะด้านจะไม่มีมีความแตกต่างกันไปตามอายุในระดับประชากร ยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) แต่มีความแตกต่างในระดับตัวอย่างโดยอายุ 41 – 50 ปี มีระดับความผูกพันสูงกว่าอายุอื่นๆ เล็กน้อยทั้ง โดยรวม ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก ระดับความผูกพันต่อเนื่อง และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม อายุจึงน่าจะมีผลต่อระดับความผูกพัน

### 3. สมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับระดับการศึกษา

**สมมติฐานที่ 3** ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

**สมมติฐานที่ 3.1** ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างไปตามระดับการศึกษา

**สมมติฐานที่ 3.2** ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างไปตามระดับการศึกษา

**สมมติฐานที่ 3.3** ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างไปตามระดับการศึกษา

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างไปตามระดับการศึกษา

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างไปตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 10 คือ

ตารางที่ 10 การทดสอบระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างไปตามระดับการศึกษา

n = 239

ระดับความผูกพัน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig.
โดยรวม	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	41	3.70	.50	0.887	0.472
	อนุปริญญา/ปวส.	43	3.69	.51		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	126	3.75	.45		
	ปริญญาโท	28	3.62	.43		
	ปริญญาเอก	1	3.15	.00		
	รวม	239	3.71	.47		

ตารางที่ 10 (ต่อ)

n = 239

ระดับความผูกพัน	ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig.
ด้านความรู้สึก	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	41	3.74	.48	1.009	0.403
	อนุปริญญา/ปวส.	43	3.72	.51		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	126	3.82	.67		
	ปริญญาโท	28	3.59	.43		
	ปริญญาเอก	1	3.50	.00		
	รวม	239	3.76	.59		
ต่อเนื่อง	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	41	3.55	.49	1.116	0.350
	อนุปริญญา/ปวส.	43	3.54	.51		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	126	3.64	.48		
	ปริญญาโท	28	3.50	.52		
	ปริญญาเอก	1	2.90	.00		
	รวม	239	3.59	.49		
ที่เกิดจากปัทธานของสังคม	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	41	3.79	.79	0.456	0.768
	อนุปริญญา/ปวส.	43	3.81	.60		
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	126	3.80	.48		
	ปริญญาโท	28	3.75	.48		
	ปริญญาเอก	1	3.08	.00		
	รวม	239	3.79	.56		

 $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา ทั้งนี้เพราะค่า Sig = 0.472 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันโดยรวมของปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( $\bar{X} = 3.75$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

หากพิจารณาระดับความผูกพันแต่ละด้าน พบว่า

ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา เพราะค่า Sig = 0.403 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันด้านความรู้สึกของปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( $\bar{X} = 3.82$ ) สูงกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ เล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

ระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา เพราะค่า Sig = 0.403 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อเนื่องของปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( $\bar{X} = 3.64$ ) สูงกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ เล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา เพราะค่า Sig = 0.768 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมของอนุปริญญา/ปวส. ( $\bar{X} = 3.81$ ) สูงกว่าระดับการศึกษาอื่นๆ เล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา

จึงสรุปได้ว่า แม้ว่าระดับความผูกพันทั้งโดยรวม และเฉพาะด้านจะไม่มี ความแตกต่างไปตามระดับการศึกษาในระดับประชากร ยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) แต่มีความแตกต่างในระดับตัวอย่างโดยระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระดับความผูกพันสูงกว่าอายุอื่นๆ เล็กน้อยทั้งโดยรวม ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก และระดับความผูกพันต่อเนื่อง ระดับการศึกษาจึงน่าจะมีผลต่อระดับความผูกพัน

#### 4. สมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับประสิทธิภาพทำงาน

**สมมติฐานที่ 4** ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพทำงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพทำงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพทำงาน

**สมมติฐานที่ 4.1** ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพทำงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพทำงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพทำงาน

**สมมติฐานที่ 4.2** ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพทำงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพทำงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพทำงาน

**สมมติฐานที่ 4.3** ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพทำงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพทำงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพทำงาน

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามประสิทธิภาพทำงาน ดังตารางที่ 11 คือ

ตารางที่ 11 การทดสอบระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน

n = 239

ระดับความผูกพัน	ประสบการณ์ทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig.
โดยรวม	ไม่เกิน 5 ปี	21	3.53	.37	1.449	0.208
	6 – 10 ปี	33	3.82	.57		
	11 – 15 ปี	33	3.70	.46		
	16 – 20 ปี	41	3.81	.44		
	21 – 25 ปี	48	3.71	.48		
	26 ปี ขึ้นไป	63	3.67	.44		
	รวม	239	3.71	.47		
ด้านความรู้สึก	ไม่เกิน 5 ปี	21	3.53	.29	1.519	0.185
	6 – 10 ปี	33	3.95	1.15		
	11 – 15 ปี	33	3.76	.41		
	16 – 20 ปี	41	3.83	.44		
	21 – 25 ปี	48	3.71	.45		
	26 ปี ขึ้นไป	63	3.74	.49		
	รวม	239	3.76	.59		
ต่อเนื่อง	ไม่เกิน 5 ปี	21	3.47	.43	1.836	0.107
	6 – 10 ปี	33	3.66	.43		
	11 – 15 ปี	33	3.49	.54		
	16 – 20 ปี	41	3.76	.42		
	21 – 25 ปี	48	3.59	.54		
	26 ปี ขึ้นไป	63	3.52	.49		
	รวม	239	3.59	.49		
ที่เกิดจากปทัสถานของสังคม	ไม่เกิน 5 ปี	21	3.59	.51	0.820	0.536
	6 – 10 ปี	33	3.86	.49		
	11 – 15 ปี	33	3.83	.52		
	16 – 20 ปี	41	3.85	.75		

ตารางที่ 11 (ต่อ)

n = 239

ระดับความผูกพัน	ประสบการณ์ ทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig.
	21 – 25 ปี	48	3.82	.56		
	26 ปี ขึ้นไป	63	3.75	.50		
	รวม	239	3.79	.56		

 $\alpha = 0.05$ 

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน ทั้งนี้เพราะค่า Sig = 0.208 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันโดยรวมของประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี ( $\bar{X} = 3.82$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน

หากพิจารณาระดับความผูกพันแต่ละด้าน พบว่า

ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน เพราะค่า Sig = 0.185 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันด้านความรู้สึกของประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี ( $\bar{X} = 3.95$ ) สูงกว่าประสบการณ์ทำงานอื่นๆ เล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน

ระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน เพราะค่า Sig = 0.107 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อเนื่องของประสบการณ์ทำงาน 16 – 20 ปี ( $\bar{X} = 3.76$ ) สูงกว่าประสบการณ์ทำงานอื่นๆ เล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน

และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน เพราะค่า Sig = 0.536 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมของประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี ( $\bar{X} = 3.86$ ) สูงกว่าประสบการณ์ทำงานอื่นๆ เล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน

จึงสรุปได้ว่า แม้ว่าระดับความผูกพันทั้งโดยรวม และเฉพาะด้านจะไม่มี ความแตกต่างไปตามประสบการณ์ทำงานในระดับประชากร ยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) แต่มีความแตกต่างในระดับตัวอย่างโดยประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี มีระดับความผูกพันสูงกว่าประสบการณ์ทำงานอื่นๆ เล็กน้อยทั้งโดยรวม ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม ประสบการณ์ทำงานจึงน่าจะมีผลต่อระดับความผูกพัน

### 5. สมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับเงินเดือน

#### สมมติฐานที่ 5 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเงินเดือน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามเงินเดือน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเงินเดือน

**สมมติฐานที่ 5.1** ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามเงินเดือน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามเงินเดือน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามเงินเดือน

**สมมติฐานที่ 5.2** ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามเงินเดือน  
สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามเงินเดือน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามเงินเดือน

**สมมติฐานที่ 5.3** ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามเงินเดือน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามเงินเดือน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามเงินเดือน

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเงินเดือน ดังตารางที่ 12 คือ

ตารางที่ 12 การทดสอบระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเงินเดือน

n = 239

ระดับความผูกพัน	เงินเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig.
โดยรวม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	1	3.69	.00	0.144	0.982
	5,000 -10,000 บาท	21	3.69	.37		
	10,0001 – 15,000 บาท	37	3.72	.46		
	15,001 – 20,000 บาท	42	3.74	.46		
	20,001 – 25,000 บาท	84	3.78	.51		
	25,000 บาทขึ้นไป	54	3.76	.46		
	<b>รวม</b>	<b>239</b>	<b>3.71</b>	<b>.47</b>		
ด้านความรู้สึก	ต่ำกว่า 5,000 บาท	1	3.69	.00	0.318	0.902
	5,000 -10,000 บาท	21	3.70	.39		
	10,0001 – 15,000 บาท	37	3.74	.47		
	15,001 – 20,000 บาท	42	3.76	.45		
	20,001 – 25,000 บาท	84	3.81	.79		
	25,000 บาทขึ้นไป	54	3.80	.46		
	<b>รวม</b>	<b>239</b>	<b>3.76</b>	<b>.59</b>		
ต่อเนื่อง	ต่ำกว่า 5,000 บาท	1	3.51	.00	1.089	0.367
	5,000 -10,000 บาท	21	3.54	.37		
	10,0001 – 15,000 บาท	37	3.58	.44		
	15,001 – 20,000 บาท	42	3.69	.54		
	20,001 – 25,000 บาท	84	3.81	.51		
	25,000 บาทขึ้นไป	54	3.74	.50		
	<b>รวม</b>	<b>239</b>	<b>3.59</b>	<b>.49</b>		

ตารางที่ 12 (ต่อ)

n = 239

ระดับ ความผูกพัน	เงินเดือน	n	$\bar{X}$	S.D.	t-test	Sig.
ที่เกิดจาก ปทัสถานของ สังคม	ต่ำกว่า 5,000 บาท	1	3.78	.00	0.077	0.996
	5,000 -10,000 บาท	21	3.79	.48		
	10,0001 – 15,000 บาท	37	3.80	.78		
	15,001 – 20,000 บาท	42	3.82	.49		
	20,001 – 25,000 บาท	84	3.83	.53		
	25,000 บาทขึ้นไป	54	3.93	.55		
	รวม	239	3.79	.56		

 $\alpha = 0.05$ 

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามเงินเดือน ทั้งนี้ เพราะค่า Sig = 0.982 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามเงินเดือน คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันโดยรวมของเงินเดือน 20,0001 – 25,000 บาท ( $\bar{X} = 3.78$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเงินเดือน

หากพิจารณาระดับความผูกพันแต่ละด้าน พบว่า

ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามเงินเดือน เพราะค่า Sig = 0.902 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามเงินเดือน คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันด้านความรู้สึกของเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท ( $\bar{X} = 3.81$ ) สูงกว่าเงินเดือนอื่นๆ เล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามเงินเดือน

ระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามเงินเดือน เพราะค่า Sig = 0.367 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามเงินเดือน คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อเนื่องของเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท ( $\bar{X} = 3.81$ ) สูงกว่าเงินเดือนอื่นๆ เล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามเงินเดือน

และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามเงินเดือน เพราะค่า Sig = 0.996 มากกว่าค่า  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิด

จากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามเงินเดือน คือ ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมของเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.93$ ) สูงกว่าเงินเดือนอื่นๆ เล็กน้อย และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามเงินเดือน

จึงสรุปได้ว่า แม้ว่าระดับความผูกพันทั้งโดยรวม และเฉพาะด้านจะไม่มี ความแตกต่างไปตามเงินเดือนในระดับประชากร ยอมรับสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แต่มีความแตกต่างในระดับตัวอย่าง โดยเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีระดับความผูกพันสูงกว่าเงินเดือนอื่นๆ เล็กน้อยทั้งโดยรวม ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก ระดับความผูกพันต่อเนื่อง และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม เงินเดือนจึงน่าจะมีผลต่อระดับความผูกพัน

## 6. สมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับลักษณะการทำงาน

### สมมติฐานที่ 6 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน

**สมมติฐานที่ 6.1** ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน

**สมมติฐานที่ 6.2** ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน

**สมมติฐานที่ 6.3** ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม  
แตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตาม  
ลักษณะการจ้างงาน ดังตารางที่ 13 คือ

ตารางที่ 13 การทดสอบระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน

n = 239

ระดับ ความผูกพัน	ลักษณะการจ้างงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F-test	Sig.
โดยรวม	ข้าราชการ	123	3.96	.72	3.880	0.010*
	พนักงานราชการ	14	3.55	.43		
	ลูกจ้างประจำ	68	3.81	.53		
	ลูกจ้างชั่วคราว	34	3.68	.42		
	รวม	239	3.71	.47		
ด้านความรู้สึก	ข้าราชการ	123	4.37	1.61	6.698	0.000*
	พนักงานราชการ	14	3.59	.42		
	ลูกจ้างประจำ	68	3.80	.49		
	ลูกจ้างชั่วคราว	34	3.72	.42		
	รวม	239	3.76	.59		
ต่อเนื่อง	ข้าราชการ	123	3.73	.54	4.730	0.003*
	พนักงานราชการ	14	3.36	.45		
	ลูกจ้างประจำ	68	3.64	.49		
	ลูกจ้างชั่วคราว	34	3.56	.48		
	รวม	239	3.59	.49		
ที่เกิดจาก ปทัสถานของ สังคม	ข้าราชการ	123	3.91	.51	1.176	0.320
	พนักงานราชการ	14	3.69	.50		
	ลูกจ้างประจำ	68	3.88	.64		
	ลูกจ้างชั่วคราว	34	3.76	.62		
	รวม	239	3.79	.56		

$\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการมีระดับความผูกพันโดยรวมสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.96$ ) และพนักงานราชการมีระดับความผูกพันโดยรวมต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.55$ ) และเมื่อเรียงลำดับสูงไปหาต่ำแล้วจะได้ลำดับ ดังนี้ ข้าราชการ ( $\bar{X} = 3.96$ ) ลูกจ้างประจำ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ลูกจ้างชั่วคราว ( $\bar{X} = 3.68$ ) และพนักงานราชการ ( $\bar{X} = 3.55$ )

หากพิจารณาระดับความผูกพันแต่ละด้าน พบว่า

ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกมีแตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน

ระดับความผูกพันต่อเนื่อง จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องมีแตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน

ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน จึงต้องยอมรับสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน และปฏิเสธสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน

จึงกล่าวได้ว่าระดับความผูกพันโดยรวม ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก และระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) แต่ไม่แตกต่างกันในระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับระดับความผูกพันด้านความรู้สึก ระดับความผูกพันต่อเนื่อง และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมคล้ายกับระดับความผูกพันโดยรวม คือ ข้าราชการมีระดับความผูกพันสูงที่สุด และพนักงานราชการมีระดับความผูกพันต่ำที่สุด ซึ่งแตกต่างกันเล็กน้อย

สรุปได้ว่าลักษณะการจ้างงานซึ่งประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการมีระดับความผูกพันสูงที่สุด และพนักงานราชการมีระดับความผูกพันต่ำที่สุด

## 7. สมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับสังกัดหน่วยงาน

**สมมติฐานที่ 7** ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

**สมมติฐานที่ 7.1** ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

**สมมติฐานที่ 7.2** ระดับความผูกพันต่อเนื้องแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื้องไม่แตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื้องแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

**สมมติฐานที่ 7.3** ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน ดังตารางที่ 14 คือ

ตารางที่ 14 การทดสอบระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

n = 239

ระดับ ความ ผูกพัน	สังกัด หน่วยงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F-test	Sig.
โดยรวม	สำนักงานเลขาธิการกรม	23	4.02	.56	7.211	0.000*
	สำนักบริหารโครงการ	30	4.00	.26		
	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ	30	3.57	.37		
	สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	32	3.85	.44		
	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและ ธรณีวิทยา	25	3.43	.39		
	สำนักโครงการขนาดใหญ่	36	3.66	.39		
	สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบ บริหารงานบุคคล	29	3.48	.45		
	สำนักออกแบบวิศวกรรมและ สถาปัตยกรรม	34	3.73	.53		
	รวม	239	3.71	.47		
ด้าน ความรู้สึ	สำนักงานเลขาธิการกรม	23	4.18	1.26	3.450	0.002*
	สำนักบริหารโครงการ	30	3.88	.41		
	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ	30	3.63	.42		
	สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	32	3.90	.43		
	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและ ธรณีวิทยา	25	3.50	.38		
	สำนักโครงการขนาดใหญ่	36	3.74	.42		
	สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบ บริหารงานบุคคล	29	3.62	.45		
	สำนักออกแบบวิศวกรรมและ สถาปัตยกรรม	34	3.70	.52		
รวม	239	3.76	.59			

ตารางที่ 14 (ต่อ)

n = 239

ระดับ ความ ผูกพัน	สังกัด หน่วยงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F-test	Sig.
ต่อเนื่อง	สำนักงานเลขานุการกรม	23	3.73	.53	4.421	0.000*
	สำนักบริหารโครงการ	30	3.90	.32		
	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ	30	3.52	.35		
	สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	32	3.65	.57		
	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและ ธรณีวิทยา	25	3.35	.42		
	สำนักโครงการขนาดใหญ่	36	3.53	.45		
	สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบ บริหารงานบุคคล	29	3.34	.49		
	สำนักออกแบบวิศวกรรมและ สถาปัตยกรรม	34	3.66	.56		
	รวม	239	3.59	.49		
ที่เกิดจาก ปัสถาน ของสังคม	สำนักงานเลขานุการกรม	23	4.16	.35	9.157	0.000*
	สำนักบริหารโครงการ	30	4.18	.285		
	สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ	30	3.56	.47		
	สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง	32	3.99	.43		
	สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและ ธรณีวิทยา	25	3.44	.50		
	สำนักโครงการขนาดใหญ่	36	3.72	.47		
	สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบ บริหารงานบุคคล	29	3.48	.51		
	สำนักออกแบบวิศวกรรมและ สถาปัตยกรรม	34	3.83	.79		
	รวม	239	3.79	.56		

 $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานเลขานุการกรมมีระดับความผูกพันโดยรวมสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.02$ ) และสำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยามีระดับความผูกพันโดยรวมต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.43$ ) และเมื่อเรียงลำดับสูงไปหาต่ำแล้วจะได้ลำดับ ดังนี้ สำนักงานเลขานุการกรม ( $\bar{X} = 4.02$ ) สำนักบริหารโครงการ ( $\bar{X} = 4.00$ ) และ สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง ( $\bar{X} = 3.85$ )

หากพิจารณาระดับความผูกพันแต่ละด้าน พบว่า

ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกมีแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

ระดับความผูกพันต่อเนื่อง จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องมีแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมมีแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน

จึงกล่าวได้ว่าระดับความผูกพันโดยรวม ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก ระดับความผูกพันต่อเนื่อง และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับระดับความผูกพันโดยรวมคล้ายกับ ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม คือ สำนักงานเลขานุการกรมมีระดับความผูกพันสูงที่สุด และสำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยามีระดับความผูกพันต่ำที่สุด ซึ่งแตกต่างกันเล็กน้อย สำหรับระดับความผูกพันต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะสำนักบริหารโครงการมีระดับความผูกพันสูงสุด ( $\bar{X} = 3.90$ ) และสำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคลมีระดับความผูกพันต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.34$ )

สรุปได้ว่าสังกัดหน่วยงานซึ่งประกอบด้วยสำนักงานเลขานุการกรม สำนักบริหารโครงการ สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา สำนักโครงการขนาดใหญ่ สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล และ

สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงานเลขานุการกรมมีระดับความผูกพันสูงที่สุด และสำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยามีระดับความผูกพันต่ำที่สุด

### 8. สมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับบรรยากาศองค์กร

#### สมมติฐานที่ 8 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร

**สมมติฐานที่ 8.1** ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร

**สมมติฐานที่ 8.2** ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร

**สมมติฐานที่ 8.3** ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กรดังตารางที่ 15 คือ

ตารางที่ 15 การทดสอบระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร

n = 239

ระดับความผูกพัน	บรรยากาศองค์กร	n	$\bar{X}$	S.D.	F-test	Sig.
โดยรวม	มาก	97	3.86	.39	11.428	0.000*
	ปานกลาง	136	3.63	.48		
	น้อย	6	3.18	.64		
	รวม	239	3.71	.47		
ด้านความรู้สึก	มาก	97	3.89	.39	4.996	0.007*
	ปานกลาง	136	3.68	.69		
	น้อย	6	3.36	.57		
	รวม	239	3.76	.59		
ต่อเนื่อง	มาก	97	3.75	.46	11.472	0.000*
	ปานกลาง	136	3.49	.47		
	น้อย	6	3.15	.68		
	รวม	239	3.59	.49		
ที่เกิดจาก ปทัสถานของ สังคม	มาก	97	3.93	.48	9.618	0.000*
	ปานกลาง	136	3.73	.58		
	น้อย	6	3.05	.74		
	รวม	239	3.79	.56		

 $\alpha = 0.05$ 

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร และปฏิเสธสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับความผูกพันมากมีระดับความผูกพันโดยรวมสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.86$ ) และระดับความผูกพันน้อยมีระดับความผูกพันโดยรวมต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.18$ ) และเมื่อเรียงลำดับสูงไปหาต่ำแล้วจะได้ลำดับ ดังนี้ ระดับความผูกพันมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) ระดับความผูกพันปานกลาง ( $\bar{X} = 3.63$ ) และ ระดับความผูกพันน้อย ( $\bar{X} = 3.18$ )

หากพิจารณาระดับความผูกพันแต่ละด้าน พบว่า

ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกมีแตกต่างไปตามบรรยากาศองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างไปตามบรรยากาศองค์กร

ระดับความผูกพันต่อเนื่อง จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องมีแตกต่างไปตามบรรยากาศองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างไปตามบรรยากาศองค์กร

ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมมีแตกต่างไปตามบรรยากาศองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างไปตามบรรยากาศองค์กร

แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับระดับความผูกพันโดยรวมคล้ายกับ ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก ระดับความผูกพันต่อเนื่อง และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม คือ ระดับความผูกพันมากมีระดับความผูกพันสูงที่สุด และระดับความผูกพันน้อย มีระดับความผูกพันต่ำที่สุด ซึ่งแตกต่างกันเล็กน้อย สรุปได้ว่าบรรยากาศองค์กรซึ่งประกอบด้วยระดับความผูกพันมาก ระดับความผูกพันปานกลาง ระดับความผูกพันน้อย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระดับความผูกพันมากมีระดับความผูกพันสูงที่สุด และระดับความผูกพันน้อยมีระดับความผูกพันต่ำที่สุด

## 9. สมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ

**สมมติฐานที่ 9** ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

**สมมติฐานที่ 9.1** ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

**สมมติฐานที่ 9.2** ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

**สมมติฐานที่ 9.3** ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังตารางที่ 16 คือ

ตารางที่ 16 การทดสอบระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

n = 239

ระดับความผูกพัน	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	n	$\bar{X}$	S.D.	F-test	Sig.
โดยรวม	งานบริหาร	60	3.90	.39	5.753	0.001*
	งานด้านจัดการ	45	3.64	.39		
	งานด้านบริการ	39	3.79	.49		
	งานสนับสนุน	95	3.60	.50		
	รวม	239	3.71	.47		
ด้านความรู้สึก	งานบริหาร	60	3.93	.39	2.659	0.049*
	งานด้านจัดการ	45	3.70	.37		
	งานด้านบริการ	39	3.81	.53		
	งานสนับสนุน	95	3.67	.76		
	รวม	239	3.76	.59		

ตารางที่ 16 (ต่อ)

n = 239

ระดับความ ผูกพัน	ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ	n	$\bar{X}$	S.D.	F-test	Sig.
ต่อเนื่อง	งานบริหาร	60	3.81	.46	8.285	0.000*
	งานด้านจัดการ	45	3.50	.43		
	งานด้านบริการ	39	3.68	.49		
	งานสนับสนุน	95	3.45	.492		
	รวม	239	3.59	.49		
ที่เกิดจาก ปทัสถานของ สังคม	งานบริหาร	60	3.95	.46	3.039	0.030*
	งานด้านจัดการ	45	3.71	.50		
	งานด้านบริการ	39	3.88	.57		
	งานสนับสนุน	95	3.70	.63		
	รวม	239	3.79	.56		

 $\alpha = 0.05$ 

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปฏิเสธสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานบริหารมีระดับความผูกพันโดยรวมสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.90$ ) และงานสนับสนุนมีระดับความผูกพันโดยรวมต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.60$ ) และเมื่อเรียงลำดับสูงไปหาต่ำแล้วจะได้ลำดับ ดังนี้งานบริหาร ( $\bar{X} = 3.90$ ) งานด้านบริการ ( $\bar{X} = 3.79$ ) งานด้านจัดการ ( $\bar{X} = 3.64$ ) และงานสนับสนุน ( $\bar{X} = 3.60$ )

เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันแต่ละด้าน พบว่า

ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกมีแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ระดับความผูกพันต่อเนื่อง จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องมีแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมมีแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จึงกล่าวได้ว่าระดับความผูกพันโดยรวม ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก ระดับความผูกพันต่อเนื่อง และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมต่างยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับระดับความผูกพันโดยรวมคล้ายกับ ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก ระดับความผูกพันต่อเนื่อง และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม คือ งานบริหารมีระดับความผูกพันสูงที่สุด และงานสนับสนุนมีระดับความผูกพันต่ำที่สุด ซึ่งแตกต่างกันเล็กน้อย สรุปได้ว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งประกอบด้วยงานบริหาร งานด้านจัดการ งานด้านบริการ และงานสนับสนุนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานบริหารมีระดับความผูกพันสูงที่สุด และงานสนับสนุนมีระดับความผูกพันต่ำที่สุด

## 10. สมมติฐานของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันกับความพึงพอใจในการทำงาน

**สมมติฐานที่ 10** ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

**สมมติฐานที่ 10.1** ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

**สมมติฐานที่ 10.2** ระดับความผูกพันต่อเนื้อเรื่องแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื้อเรื่องไม่แตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันต่อเนื้อเรื่องแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

**สมมติฐานที่ 10.3** ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานรอง ( $H_1$ ) : ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

ดังนั้น การทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงานดังตารางที่ 17 คือ

ตารางที่ 17 การทดสอบระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

n = 239

ระดับความผูกพัน	ความพึงพอใจในการทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F-test	Sig.
โดยรวม	มาก	90	3.90	.36	14.891	0.000*
	ปานกลาง	140	3.62	.48		
	น้อย	9	3.31	.63		
	รวม	239	3.71	.47		
ด้านความรู้สึก	มาก	90	3.93	.39	8.183	0.000*
	ปานกลาง	140	3.68	.67		
	น้อย	9	3.31	.48		
	รวม	239	3.76	.59		
ต่อเนื้อเรื่อง	มาก	90	3.78	.39	13.804	0.000*
	ปานกลาง	140	3.48	.49		
	น้อย	9	3.26	.80		
	รวม	239	3.59	.49		

ตารางที่ 17 (ต่อ)

n = 239

ระดับความผูกพัน	ความพึงพอใจใน การทำงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F-test	Sig.
ที่เกิดจากปทัสถาน ของสังคม	มาก	90	3.99	.54	10.530	0.000*
	ปานกลาง	140	3.70	.53		
	น้อย	9	3.37	.75		
	รวม	239	3.79	.56		

 $\alpha = 0.05$ 

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันโดยรวมไม่แตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความผูกพันระดับมากมีระดับความผูกพันโดยรวมสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.90$ ) และความผูกพันระดับน้อยมีระดับความผูกพันโดยรวมต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.31$ ) และเมื่อเรียงลำดับสูงไปหาต่ำแล้วจะได้ลำดับ ดังนี้ ความผูกพันระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) ความผูกพันระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.62$ ) และ ความผูกพันระดับน้อย ( $\bar{X} = 3.31$ )

เมื่อพิจารณาระดับความผูกพันแต่ละด้าน พบว่า

ระดับความผูกพันด้านความรู้สึก จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกมีแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันด้านความรู้สึกไม่แตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับความผูกพันต่อเนื่อง จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องมีแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันต่อเนื่องไม่แตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

ระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม จึงต้องยอมรับสมมติฐานรอง( $H_1$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมมีแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน อย่าง

มีนัยสำคัญที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  และปฏิเสธสมมติฐานว่าง( $H_0$ ) ที่ว่าระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการทำงาน

แต่อย่างไรก็ตาม สำหรับระดับความผูกพันโดยรวมคล้ายกับ ระดับความผูกพันด้านความรู้สึกร ระดับความผูกพันต่อเนื่อง และระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม คือ ความผูกพันระดับมากมีระดับความผูกพันสูงที่สุด และความผูกพันระดับน้อยมีระดับความผูกพันต่ำที่สุด ซึ่งแตกต่างกันเล็กน้อย สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานซึ่งประกอบด้วยความผูกพันระดับมาก ความผูกพันระดับปานกลาง และความผูกพันระดับน้อยเป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความผูกพันระดับมากมีระดับความผูกพันสูงที่สุด และความผูกพันระดับน้อยมีระดับความผูกพันต่ำที่สุด

ตารางที่ 18 ตารางสรุปการทดสอบสมมติฐาน

n = 239

ตัวแปร	ระดับความผูกพัน	การทดสอบสมมติฐาน	
		Sig	ไม่ Sig
สถานภาพทางประชากร - เพศ	โดยรวม		ไม่ Sig
	ด้านความรู้สึกร		ไม่ Sig
	ต่อเนื่อง		ไม่ Sig
	ที่เกิดจากปทัสถานของสังคม		ไม่ Sig
- อายุ	โดยรวม		ไม่ Sig
	ด้านความรู้สึกร		ไม่ Sig
	ต่อเนื่อง		ไม่ Sig
	ที่เกิดจากปทัสถานของสังคม		ไม่ Sig
- ระดับการศึกษา	โดยรวม		ไม่ Sig
	ด้านความรู้สึกร		ไม่ Sig
	ด้านต่อเนื่อง		ไม่ Sig
	ที่เกิดจากปทัสถานของสังคม		ไม่ Sig

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความผูกพัน	การทดสอบสมมติฐาน	
		Sig	ไม่ Sig
- ประสบการณ์ทำงาน	โดยรวม		ไม่ Sig
	ด้านความรู้สึก		ไม่ Sig
	ต่อเนื่อง		ไม่ Sig
	ที่เกิดจากปทัสถานของสังคม		ไม่ Sig
สถานภาพทางเศรษฐกิจ - เงินเดือน	โดยรวม		ไม่ Sig
	ด้านความรู้สึก		ไม่ Sig
	ต่อเนื่อง		ไม่ Sig
	ที่เกิดจากปทัสถานของสังคม		ไม่ Sig
- ลักษณะการจ้างงาน	โดยรวม	Sig	
	ด้านความรู้สึก	Sig	
	ต่อเนื่อง	Sig	
	ที่เกิดจากปทัสถานของสังคม		ไม่ Sig
- สังกัดหน่วยงาน	โดยรวม	Sig	
	ด้านความรู้สึก	Sig	
	ต่อเนื่อง	Sig	
	ที่เกิดจากปทัสถานของสังคม	Sig	
- บรรยากาศองค์กร	โดยรวม	Sig	
	ด้านความรู้สึก	Sig	
	ต่อเนื่อง	Sig	
	ที่เกิดจากปทัสถานของสังคม	Sig	

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความผูกพัน	การทดสอบสมมติฐาน	
		Sig	ไม่ Sig
สถานภาพการทำงาน - ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	โดยรวม	Sig	
	ด้านความรู้สึก	Sig	
	ต่อเนื่อง	Sig	
	ที่เกิดจากปทัสถานของ สังคม	Sig	
- ความพึงพอใจในการ ทำงาน	โดยรวม	Sig	
	ด้านความรู้สึก	Sig	
	ต่อเนื่อง	Sig	
	ที่เกิดจากปทัสถานของ สังคม	Sig	

จากตารางที่ 18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$

กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการจ้างที่ต่างกันมีระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกัน แต่ในระดับความผูกพันด้านความรู้สึก และระดับความผูกพันต่อเนื่องมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$

และกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในการทำงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญมาคำนวณด้วยโปรแกรม SPSS โดยเข้าสู่สูตร Multiple Linear Regression ก็จะได้ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามตารางที่ 19 คือ

ตารางที่ 19 ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t/F	Sig
(ค่าคงที่)	4.639	0.122		37.965	.000*
ลักษณะการจ้างงาน	-.046	.012	.221	-3.762	.000*
บรรยากาศองค์กร	-.067	.023	.175	-2.965	.003*
ความพึงพอใจในการทำงาน	-.180	.058	.209	-3.100	.002*

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่าตัวทำนาย (estimator) ใช้ในการทำนาย (estimate) ระดับทุนทางสังคม ได้แก่ อายุมากที่สุด และรองลงมา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ซึ่งเขียนเป็นสมการ Multiple Linear Regressions ได้ดังนี้

สร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 4.639 + .221X_1 + .175X_2 + .209X_3$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ค่าทำนายระดับความผูกพัน

$X_1$  = ลักษณะการจ้างงาน

$X_2$  = บรรยากาศองค์กร

$X_3$  = ความพึงพอใจในการทำงาน

หมายเหตุ  $X_1$   $X_2$  และ  $X_3$  เป็นการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งถือว่าเป็นการวัดแบบต่อเนื่อง (continuous) ที่สามารถหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient Correlation , r) กับตัวแปรตามได้

#### ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกรมชลประทาน (2 คน)
2. ควรมีการจัดคนให้เข้ากับงานที่เหมาะสม (4 คน )
3. ผู้บังคับบัญชาควรดูแล และปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสม (3 คน )

4. ควรมีการเพิ่มงบประมาณในเรื่องอุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์ภาคสนามให้มากขึ้นและเพียงพอต่อความต้องการ มีความทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องสแกนเนอร์ ฯ (3 คน )
5. ควรมีกิจกรรมที่เน้นการสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในกรมชลประทาน (3 คน )
6. ฝ่ายบริหารควรมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายหลักของกรมชลประทานมากขึ้น (2 คน)
7. ควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความกระชับ รวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (2 คน )

## บทที่ 5

### สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย “ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ กรณีศึกษากรมชลประทาน” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของระดับความผูกพันไปตามสถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม และสถานภาพการทำงาน
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทานให้ดียิ่งขึ้น

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมชลประทาน ใน 8 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักบริหารโครงการ สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ สำนักโครงการขนาดใหญ่ และสำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง จำนวน 595 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systematic Sampling) ประกอบด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยแบ่งประชากรออกเป็น 8 สำนัก แล้วหาจำนวนตัวอย่างได้ตามตารางที่ 3 ที่กล่าวแล้ว และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และกำหนดจำนวนโดยสูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane 1941, อ้างถึงใน สุธรรม รัตนโชติ 2551 : 101) ได้ตัวอย่างทั้งสิ้น 239 คน

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแม่นยำตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามได้ 93.4 % และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของตัวแปรตาม ได้ค่าเท่ากับ 0.810 และเก็บรวบรวม

ข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามตามสำนักทั้ง 8 หน่วยงานของกรมชลประทาน เป็นจำนวน 239 ชุด ตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน และสุ่มตัวอย่างแบบจับสลาก โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

- ส่วนที่ 1 สถานภาพทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม และการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทาน
- ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม
- ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

### สรุปผลการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 สถานภาพทางประชากร เศรษฐกิจ สังคม และการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.7 มีอายุ 51 – 60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.7 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีประสบการณ์ทำงาน 26 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.4 มีเงินเดือน 20,0001 – 25,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.1 มีลักษณะการจ้างงานโดยเป็นข้าราชการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.5 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สังกัดสำนักโครงการขนาดใหญ่มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 15.1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เห็นว่าบรรยากาศการทำงานเป็นกันเองปานกลางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.9 มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานสนับสนุนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.7 และกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานที่ปานกลาง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.6

#### ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อกรมชลประทาน

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.71 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันทั้ง 3 ด้าน พบว่า มีระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.79 มีระดับความผูกพันมากที่สุด รองลงมา คือ ความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.76 และระดับความผูกพันน้อยที่สุด คือ ความผูกพันต่อเนื่องแต่ก็ยังคงอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.59 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีภาพรวมความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.79 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันเรื่องท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือแก้ไขมีระดับความผูกพันมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.17 รองลงมา คือ เรื่องท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตามค่านิยม เช่น เรื่องการประหยัดไฟ

โดยการปิดไฟ และเครื่องปรับอากาศในตอนพักเที่ยงเป็นเวลา 1 ชั่วโมงมีระดับความผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.97 และกลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันเรื่องท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคลของกรมประทานเป็นไปอย่างมีระบบ และมีหลักเกณฑ์มีระดับความผูกพันน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.56 เนื่องจากกรมชลประทานเป็นหน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือปทัสถานทางสังคม ซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่ยึดถือปฏิบัติ ผลการวิจัยที่ออกมาในครั้งนี้มีระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมในระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างมีภาพรวมความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.76 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในเรื่อง ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรมีระดับความผูกพันมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.38 รองลงมา คือ เรื่อง ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีระดับความผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.23 และกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันเรื่อง ท่านรู้สึกว่าเป็นเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผลการปฏิบัติงานของท่าน ระดับความผูกพันปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.28

กลุ่มตัวอย่างมีภาพรวมความผูกพันต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.59 เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันเรื่อง ท่านได้ทุ่มเท และเสียสละในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถมีระดับความผูกพันมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 4.00 รองลงมาคือ เรื่อง ถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงานใหม่ที่ยังไม่เคยทำมาก่อน แต่ท่านก็สามารถนำแนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดิมมาใช้ได้อย่างเหมาะสมมีระดับความผูกพันมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.85 และกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันเรื่อง ถ้าแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านจะยังคงเลือกทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปมีระดับความผูกพันน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.43

สรุปจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 51 – 60 ปีมากที่สุด มีลักษณะการจ้างงานเป็นข้าราชการมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในช่วงอายุดังกล่าวเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ทำงาน 26 ปีขึ้นไป มักคิดจะเกษียณก่อนอายุราชการ ทำให้ความผูกพันต่อเนื่องอยู่ในระดับน้อยกว่าความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม และความผูกพันด้านความรู้สึก

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

เนื่องจากสมมติฐานทั้งหมด เป็นสมมติฐานแบบ “แตกต่าง” ผู้วิจัยจึงทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one way analysis of variance) การทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ทุกสมมติฐาน ซึ่งกล่าวโดยละเอียดได้ดังนี้ คือ

- สมมติฐานที่ 1 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ
- สมมติฐานที่ 2 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามอายุ
- สมมติฐานที่ 3 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามระดับการศึกษา
- สมมติฐานที่ 4 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทำงาน
- สมมติฐานที่ 5 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามเงินเดือน
- สมมติฐานที่ 6 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะการจ้างงาน
- สมมติฐานที่ 7 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน
- สมมติฐานที่ 8 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามบรรยากาศองค์กร
- สมมติฐานที่ 9 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- สมมติฐานที่ 10 ระดับความผูกพันโดยรวมแตกต่างกันไปตามความพึงพอใจในการ

ทำงาน

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับความผูกพันแตกต่างกันไปตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับความผูกพันแตกต่างกันไปตามสังกัดหน่วยงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  และกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมไม่แตกต่างกัน แต่ในระดับความผูกพันด้านความรู้สึก และระดับความผูกพันต่อเนื่องมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$

สรุปได้ว่า สถานภาพทางประชากรมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  แต่สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม และสถานภาพการทำงาน มีระดับความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญมาคำนวณด้วยโปรแกรม SPSS โดยเข้าสู่สูตร Multiple Linear Regression ก็จะได้ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามตารางที่ 19 คือ

ตารางที่ 19 ตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t/F	Sig
(ค่าคงที่)	4.639	0.122		37.965	.000*
ลักษณะการจ้างงาน	-.046	.012	.221	-3.762	.000*
บรรยากาศองค์กร	-.067	.023	.175	-2.965	.003*
ความพึงพอใจในการทำงาน	-.180	.058	.209	-3.100	.002*

\* นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่าตัวทำนาย (estimator) ใช้ในการทำนาย (estimate) ระดับทุนทางสังคมได้แก่ อายุมากที่สุด และรองลงมา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน ซึ่งเขียนเป็นสมการ Multiple Linear Regressions ได้ดังนี้

สร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 4.639 + .221X_1 + .175X_2 + .209X_3$$

เมื่อ  $\hat{Y}$  = ค่าทำนายระดับความผูกพัน

$X_1$  = ลักษณะการจ้างงาน

$X_2$  = บรรยากาศองค์กร

$X_3$  = ความพึงพอใจในการทำงาน

หมายเหตุ  $X_1$ ,  $X_2$  และ  $X_3$  เป็นการวัดแบบอันตรภาค (Interval Scale) ซึ่งถือว่าเป็นการวัดแบบต่อเนื่อง (continuous) ที่สามารถหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient Correlation, r) กับตัวแปรตามได้

#### ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ควรเปิดโอกาสให้นักวิชาการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกรมชลประทาน (2 คน)
2. ควรมีการจัดคนให้เข้ากับงานที่เหมาะสม (4 คน)
3. ผู้บังคับบัญชาควรดูแล และปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสม (3 คน)

4. ควรมีการเพิ่มงบประมาณในเรื่องอุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์ภาคสนามให้มากขึ้นและเพียงพอต่อความต้องการ มีความทันสมัย เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องสแกนเนอร์ ฯ (3 คน )
5. ควรมีกิจกรรมที่เน้นการสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในกรมชลประทาน (3 คน )
6. ฝ่ายบริหารควรมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายหลักของกรมชลประทานมากขึ้น (2 คน)
7. ควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความกระชับ รวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (2 คน )

### อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการ และมีประสบการณ์ทำงาน 26 ปีขึ้นไปมากที่สุด การทำงานของข้าราชการส่วนใหญ่จะทำงานเป็นระยะเวลานาน และมีการเปลี่ยนหรือโอนย้ายการทำงานน้อย ซึ่งระดับความผูกพันต่อองค์กรที่มากนี้ย่อมส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ดังที่ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532 : 30) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า เมื่อสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่สมาชิกผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็อาจเนื่องมาจากได้เปรียบเทียบอย่างถ่วงแล้วจะเกิดผลเสีย หากละทิ้งสถานภาพการเป็นสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พัชรภรณ์ สุภมั่งมี (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด มหาชน (ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.79) และบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62)

ผลการศึกษาด้านภาพรวมของความผูกพันด้านความรู้สึกนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาพรวมความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในเรื่องความพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรแล้วย่อมต้องการให้องค์กรที่ทำงานอยู่มีความก้าวหน้าประสบความสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรไปด้วย สอดคล้องกับ Mowday and others (อ้างถึงใน ชีระ วีระธรรมสาธิต 2532 : 5) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรยังหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงตนว่าเป็นหนึ่งเดียวกับ

องค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจ เพื่อปฏิบัติการกิจขององค์กร ซึ่งโดยปกติพฤติกรรมของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจที่จะปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ ภรณ์ มหามานท์ (2529 : 102) ในเรื่องความสำคัญของความผูกพันขององค์กรที่พบว่า บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อเนื่อง พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาพรวมความผูกพันต่อเนื่องในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในเรื่องการทุ่มเท เสียสละในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถมีความผูกพันระดับมาก โดยความผูกพันต่อเนื่องเกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล บนพื้นฐานของต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป หรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันอย่างต่อเนื่องกับองค์กรในระดับสูง จึงคาดเดาได้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เสียสละให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard M. Steers (อ้างถึงใน ดุจดาว สุกจิตกุลชัย 2546 : 11) เรื่องผลของความผูกพันต่อองค์กร ที่ว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับนายจ้างของเขาโดยที่เขาจะช่วยเหลือ และทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่พวกเขายอมรับ

และผลการศึกษาระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาพรวมความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันในเรื่องที่คิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือแก้ไข มีความผูกพันระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะกรมชลประทานเป็นองค์กรของรัฐ ย่อมเกิดจากปทัสถานของสังคมที่แน่นอน ชัดเจน และมีความเคร่งครัด ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคมในระดับที่มาก ซึ่งการที่บุคลากรดำรงรักษาและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด รวมไปถึงช่วยกันแก้ไขปัญหาขององค์กร ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำหรับการทดสอบสมมติฐานนั้น พบว่า ลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันด้านความรู้สึก และระดับความผูกพันต่อเนื่องแตกต่างกัน โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการมีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกมากกว่าผู้อื่น และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างประจำมีระดับความผูกพันต่อเนื่องมากกว่าผู้อื่นๆ ทั้งนี้เป็นเพราะในด้านความรู้สึก ข้าราชการย่อมมีความรู้สึกชอบหรือ

รักองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่นๆ เพราะข้าราชการมีการทำงานที่มั่นคง และมีการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานที่ทำงานยากดั่งนั้นย่อมมีความรู้สึกที่ผูกพันกับองค์กรมากกว่ากลุ่มอื่น และสำหรับลูกจ้างประจำมีระดับความผูกพันต่อเนื่องมากกว่าผู้อื่นๆ เป็นเพราะว่าลูกจ้างประจำย่อมมีความต้องการที่จะก้าวหน้าในการทำงาน อยากที่จะทำงานให้มีความมั่นคง ไม่อยากที่จะย้ายงาน เพราะมีความเชี่ยวชาญในหน่วยงานนั้นๆ อยู่แล้ว ดังนั้นลูกจ้างประจำจึงมีระดับความผูกพันต่อเนื่องมากกว่ากลุ่มอื่นๆ

จากผลการทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพทางสังคม และสถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในส่วน of หน่วยงานที่สังกัดนั้นย่อมมีรายละเอียดการทำงาน และกฎระเบียบที่แตกต่างกัน ดังนั้นระดับความผูกพันขององค์กรย่อมมีความแตกต่างกันไป ในด้านบรรยากาศของการทำงานที่แตกต่างกัน นั้น ย่อมส่งผลต่อการทำงาน ซึ่งจะไปกระทบต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กรด้วย หากบรรยากาศในการทำงานไม่ดี ผู้ร่วมงานไม่มีความเป็นกันเอง ย่อมทำให้ผู้ทำงานอึดอัด ไม่มีความสุขในการทำงาน และ ไม่อยากที่จะทำงานในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับแนวคิดของ ลิทวิน และสทริงเกอร์ (Litwin and Stringer 1968 ,อ้างถึงใน กุลชยา เต็มชวลา 2548 : 43) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้บรรยากาศขององค์กรน่าทำงาน หรือไม่นั้น พบว่า ความชัดเจนเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ในทำนองเดียวกันการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานเท่ากับเป็นการบอกให้บุคลากรรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง การรับรู้นี้เองเป็นสิ่งกระตุ้น และจูงใจ ความต้องการประสบความสำเร็จในการทำงาน อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และพัฒนาไปสู่การเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ว่า สถานภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานด้านงานบริหารมีระดับความผูกพันมากกว่าผู้อื่น ทั้งนี้เป็นเพราะในการทำงานด้านบริหารมักจะมาจากผู้ที่ทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นมาเป็นเวลานาน มีความเชี่ยวชาญและมีความเข้าใจในหน่วยงานมาก ดังนั้นเมื่อทำงานฝ่ายนี้ย่อมมีระดับความผูกพันมากกว่าการทำงานกับฝ่ายอื่น และในส่วนของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่ความพึงพอใจในการทำงานมากมีระดับความผูกพันมากกว่าผู้อื่น ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของ แอปเปิ้ลไวท์ (Applewhite 1965 ,อ้างถึงใน ธีรวิทย์ อรุณศรี 2544 : 36) ที่ว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของบุคคลเป็นความรู้สึกส่วนตัวของบุคคลในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายรวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมี

ความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้

จากผลการทดสอบสมมติฐานทั้งหมดพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ  $\alpha = 0.05$  กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะการจ้างที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันที่เกิดจากปทัสถานของสังคม ไม่แตกต่างกัน แต่ในระดับความผูกพันด้านความรู้สึก และระดับความผูกพันต่อเนื่องมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  และกลุ่มตัวอย่างที่สังกัดหน่วยงาน บรรยากาศองค์กร ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกันมีระดับความผูกพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  $\alpha = 0.05$  สอดคล้องกับการศึกษาของปรานอม กิตติคุณฐิธรรม (2538 : 23) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร อุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใย สังเคราะห์ กลุ่มตัวอย่าง 273 คนเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำนวน 16 แห่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในงาน และงานที่มีอิทธิพลติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลการศึกษาของ อัมพวัน สุวรรณพรหม (2549 : 25) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี.ซีทบอร์ด จำกัด เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงาน ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้จำนวน 100 คน เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตามสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงระดับความผูกพัน

1. จากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งเห็นว่า สวัสดิการบางส่วน ที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความทุ่มเทในการทำงาน ดังนั้นทางองค์กรจึงควรมีการปรับปรุง และจัดให้มีสวัสดิการบางประการให้มีความเหมาะสม เช่น จัดให้มีลานแอโรบิก จัดให้มีการศึกษาดูงาน เพิ่มสวัสดิการของลูกจ้างชั่วคราว และเพิ่มการป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร
2. ควรมีการพิจารณาจัดคนให้เข้ากับงานให้มากยิ่งขึ้น
3. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานให้มากขึ้น

4. ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น
5. ควรมีการเพิ่มงบประมาณในเรื่องอุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์ภาคสนามที่ทันสมัยให้มากขึ้นและเพียงพอต่อความต้องการ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องสแกนเนอร์ ฯ
6. ควรมีกิจกรรมที่เน้นการประสานงานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรให้มากขึ้น
7. ฝ่ายบริหารควรมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายหลักของกรมชลประทานมากขึ้น
8. ควรมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความกระชับ รวดเร็ว และลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาสำนักอื่นๆ ของกรมชลประทานในส่วนภูมิภาค และความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อจะได้ทราบรายละเอียดของแต่ละหน่วยงานว่ามีการทำงานอย่างไร มีการสร้างหรือกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมหรือไม่อย่างไร เพื่อจะได้นำข้อมูลมาปรับปรุงบรรยากาศการทำงานและการสร้างประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้มีคุณภาพต่อไป

### บรรณานุกรม

- กันยา พิรพัฒนานันท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- กานดา จันทร์แย้ม. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536.
- กุลชยา เต็มชวลา. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2548.
- เกศินี หงส์นันท์. การบริหารงานบุคคลในวงราชการไทย. กรุงเทพมหานคร : ธนะการพิมพ์, 2518.
- ขวัญใจ เลียดประดม. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการการส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.
- จันทร์จิรา เหล่าพงษ์นันท์. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะกับความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาล สังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2533.
- จิระชัย ยมเกิด. “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- จิระเดช วรศาสตร์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักบินที่มีต่อกองบินตำรวจ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.
- จิราวรรณ หาดทรายทอง. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีการประปานครหลวง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.

- ชลดา สิทธีวรรณ. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.
- ชวนชม กิจพันธ์. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- ชวัลรัฐ เหล่าพูนพัฒนา. “ปัจจัยส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสื่อ.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.
- คุณดาว สุกจิตกุลชัย. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยบูรพา.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546
- ทองพิน ชันอาสา. “ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2549.
- ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- ธีรวิทย์ อรุณศรีศรี. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขตภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยฉะเชิงเทรา, 2544.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย.” สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- นภาพิณ โหมาศวิน. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- นรัชย์ ณ วิเชียร, นาวาอากาศตรี “ทัศนคติต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

- นิวัฒน์ กำบรรณารักษ์. “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการ สาย ข และ สาย ค และลูกจ้างในมหาวิทยาลัยรามคำแหง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2546.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุขุม. “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาสังคมวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.
- ประจักษ์ จงอัญญากุล. “การรับรู้บรรยากาศองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมกระดาษลูกฟูกแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2546.
- ประนอม กิตติสุขภูษิต. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะ กรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.
- เผด็จ เกาะสมบัติ. “ความพึงพอใจในการทำงาน : ศึกษากรณีนักวิชาการ กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2529.
- พงศ์ หรดาล. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2540.
- พร้อมพรรณ ปิณฑกกิจกุล. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนาพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.
- ภรณ์ มหามนต์. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียน สโตร์, 2529.
- ยงยุทธ เกษสาคร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, 2541.

- รัชดาพร รื่องเสียง. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ชั้นยางอุตสาหกรรมอาหารจำกัด.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- วณิพันธ์ ฉัตรเนตร. “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท เจ เอส แอล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2545.
- วรรณุช ทองไพบูลย์. “บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. ความลับองค์กร : พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม จำกัด, 2535.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- วิภาดา หลวงนา. “อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.
- วีระนาถ มานะกิจ. พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รามคำแหง. 2527.
- วุฒิชัย จ้านง. การจูงใจในองค์กรธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2525.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- ศุภมิตร บัวเสนาะ. “ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานของบริษัทเนชั่นเนล

- จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- สกวรัตน์ อินทุสมิต. “การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- สนทยา เรือนปัญญา. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.
- สมเกียรติ ธรรมนิยาม. “ความผูกพันต่อองค์การของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536.
- สมพร อ้นศรี. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนบริหารการมนุษย์ และสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- สมยศ นาวิการ. “บรรยากาศองค์การ.” วารสารธรรมศาสตร์ 7, 3 (มกราคม – มีนาคม 2521) : 21
- สมยศ นาวิการ และสุสติ รุนาคม. ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานคร พิมพ์, 2544.
- สรายุทธ ปฎิมาประกร. “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- สะอาด วงศ์นันต์. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Engagement) กรณีศึกษาบริษัทระยองเพียวริไฟเยอร์ จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนบริหารการมนุษย์และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- สุธรรม รัตนโชติ. การวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ที่ออป จำกัด, 2551.

- สุรารักษ์ สักดิ์ธรรมเจริญ. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.” การค้นคว้าแบบอิสระ ปรินซ์นิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- สุวรรณฉิน คณานุวัฒน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน ลักษณะขององค์การ และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารในองค์การเอกชน.” วิทยานิพนธ์ปรินซ์นิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536.
- อนันชัย คงจันทร์. “ความผูกพันต่อองค์การ(Organizational commitment).” วารสารจุฬาลงกรณ์ปริทัศน์ 29, 9 (กันยายน 2529) : 34-41.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปรินซ์นิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.
- อรปภากร รัตน์หิรัญกร. “ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ปรินซ์นิพนธ์บัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- อรุณ รักรธรรม. ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุนทรออฟเซ็ท, 2539.
- อวยพร ประพฤทธิธรรม. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของวิทยากรวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปรินซ์นิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2537.
- อัมพวัน สุวรรณพรหม. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี.ซี.ทรานบอร์ด จำกัด.” การค้นคว้าแบบอิสระปรินซ์นิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- อำพร เขาวะพานิช. “การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์การของแรงงานฝีมือในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” สารนิพนธ์ปรินซ์นิพนธ์บัณฑิต สาขาอุตสาหกรรมเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง, 2543.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

“ ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ :  
กรณีศึกษากรมชลประทาน”

.....

## คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่ บุคลากรกรมชลประทาน

2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแต่ประการใด ฉะนั้นความตั้งใจและข้อเท็จจริงในการตอบแบบสอบถามของท่านจะช่วยให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้บรรลุผล และเกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงานราชการในโอกาสต่อไป

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงาน สภาพภาพทางสังคม  
สภาพภาพทางเศรษฐกิจ สภาพภาพทางประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพัน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีในการตอบแบบสอบถามและโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทั้ง 3 ตอน กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่งเพราะคำตอบที่ได้จะไม่สมบูรณ์ ไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสุนภา คุ่มชัย

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

“ ความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ :

ศึกษาเฉพาะกรณีกรมชลประทาน  
.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ บรรยากาศองค์การ  
ความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมายลงใน (✓) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน  
สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ 1   
 1 ชาย      2 หญิง
  
2. อายุ 2   
 1 20 – 30 ปี      2 31 – 40 ปี  
 3 41 – 50 ปี      4 51 – 60 ปี
  
3. ระดับการศึกษา 3   
 1 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.      2 อนุปริญญา/ปวส.  
 3 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า      4 ปริญญาโท  
 5 ปริญญาเอก
  
4. ประสบการณ์ทำงาน (เศษของปีหากเกิน 6 เดือนให้ถือเป็น 1 ปี) 4   
 1 ไม่เกิน 5 ปี      2 6 – 10 ปี  
 3 11 – 15 ปี      4 16 – 20 ปี  
 5 21 – 25 ปี      6 26 ปีขึ้นไป
  
5. เงินเดือน 5   
 1 ต่ำกว่า 5,000 บาท      2 5,000 – 10,000 บาท  
 3 10,000 – 15,000 บาท      4 15,000 – 20,000 บาท  
 5 20,000 – 25,000 บาท      6 25,000 บาทขึ้นไป

สำหรับผู้วิจัย

6. ลักษณะการจ้างงาน 6
- 1 ข้าราชการ      2 พนักงานราชการ  
3 ลูกจ้างประจำ      4 ลูกจ้างชั่วคราว
7. สังกัดหน่วยงาน 7
- 1 สำนักงานเลขานุการกรม      2 สำนักบริหารโครงการ  
3 สำนักอุทกวิทยาและบริหารน้ำ      4 สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง  
5 สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา  
6 สำนักโครงการขนาดใหญ่  
7 สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล  
8 สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม
8. ท่านคิดว่าบรรยากาศการทำงานของท่านเป็นกันเองมากน้อยเพียงไร 8
- 1 มาก      2 ปานกลาง      3 น้อย
9. ลักษณะงานที่ปฏิบัติแบ่งตามสายงาน 9
- 1 งานบริหาร      2 งานจัดการ  
3 งานบริการ      4 งานสนับสนุน
10. ท่านพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงไร 10
- 1 มาก      2 ปานกลาง      3 น้อย

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความผูกพัน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน สำหรับข้อความคำถามในแบบสอบถามนี้ ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด แต่ขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความผูกพัน					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง  5	เห็น ด้วย มาก  4	เห็น ด้วย ปาน กลาง  3	ไม่ เห็น ด้วย  2	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง  1	
1	<u>ความผูกพันด้านความรู้สึก</u> เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใด อย่างหนึ่งท่านจะทุ่มเทให้กับงาน นั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง						1 <input type="checkbox"/>
2	ท่านรู้สึกมั่นคง เมื่อได้เป็นสมาชิก ขององค์กรนี้						2 <input type="checkbox"/>
3	ท่านภูมิใจและยินดีที่จะบอกใครๆ ว่าท่านเป็นสมาชิกคนหนึ่งของ องค์กรนี้						3 <input type="checkbox"/>
4	ท่านรู้สึกว่าเงินเดือน สวัสดิการ ต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับผล การปฏิบัติของท่าน						4 <input type="checkbox"/>
5	ท่านคิดว่าหัวหน้าให้ความสนใจ หรือยอมรับความคิดเห็นของท่าน						5 <input type="checkbox"/>
6	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร						6 <input type="checkbox"/>
7	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่าง เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร						7 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความผูกพัน					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง  5	เห็น ด้วย มาก  4	เห็น ด้วย ปาน กลาง  3	ไม่ เห็น ด้วย  2	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง  1	
8	เมื่อได้ร่วมงานกับกรมชลประทาน ท่านยังรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก ขึ้น						8 <input type="checkbox"/>
9	การปฏิบัติของหน่วยงานต่อตัว ท่าน ทำให้ท่านมีความรู้สึก ตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มี คุณค่า						9 <input type="checkbox"/>
10	<u>ความผูกพันต่อเนื่อง</u> ท่านจะทำงานกับองค์กรนี้ ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังดำรง อยู่						10 <input type="checkbox"/>
11	ถึงแม้ว่าจะได้รับมอบหมายงาน ใหม่ที่ยังไม่เคยทำมาก่อนแต่ท่านก็ สามารถนำแนวทางในการ ปฏิบัติงานแบบเดิมมาใช้ได้อย่าง เหมาะสม						11 <input type="checkbox"/>
12	ท่านได้ทุ่มเท และเสียสละในการ ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็ม ความสามารถ						12 <input type="checkbox"/>
13	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานทุกครั้งที่คุณขอความ ช่วยเหลือ						13 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความผูกพัน					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง  5	เห็น ด้วย มาก  4	เห็น ด้วย ปาน กลาง  3	ไม่ เห็น ด้วย  2	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง  1	
14	ทุกคนในทีมงานต่างยอมรับความ คิดเห็นของกันและกันเพื่อเป็น ประโยชน์ต่องานที่จะออกมา						14 <input type="checkbox"/>
15	ถ้าแม่ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าท่านจะ ยังคงเลือกทำงานกับองค์กรนี้ ต่อไป						15 <input type="checkbox"/>
16	ท่านตั้งใจจะทำงานกับองค์กรนี้ จนเกษียณอายุ						16 <input type="checkbox"/>
17	หากท่านถูกย้ายงานจากฝ่ายที่อยู่ เดิมไปทำงานอีกฝ่ายหนึ่ง ท่านคิด ว่าคงไม่มีผลกระทบต่อการ ทำงานแต่อย่างใด						17 <input type="checkbox"/>
18	กรมชลประทานเป็นองค์กรที่ดี ที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย						18 <input type="checkbox"/>
19	กรมชลประทานเป็นองค์กรที่ดี ที่สุด สำหรับการเลือกทำงานด้วย						19 <input type="checkbox"/>
20	ผู้บังคับบัญชาแสดงออกให้เห็น ว่าท่านเป็นผู้หนึ่งที่มีความสำคัญ ต่อการทำงาน						20 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความผูกพัน					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง  5	เห็น ด้วย มาก  4	เห็น ด้วย ปาน กลาง  3	ไม่ เห็น ด้วย  2	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง  1	
21	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร						21 <input type="checkbox"/>
22	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหน่วยงานทำให้ท่านพึงพอใจ						22 <input type="checkbox"/>
23	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงองค์กรอย่างเสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที						23 <input type="checkbox"/>
24	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร						24 <input type="checkbox"/>
25	ท่านคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข						25 <input type="checkbox"/>
26	ท่านคิดว่าท่านควรได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้หากพิจารณาจากผลงานแล้ว						26 <input type="checkbox"/>
27	ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานบุคคลของกรมชลประทานเป็นไปอย่างมีระบบ และมีหลักเกณฑ์						27 <input type="checkbox"/>

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความผูกพัน					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง  5	เห็น ด้วย มาก  4	เห็น ด้วย ปาน กลาง  3	ไม่ เห็น ด้วย  2	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง  1	
28	ท่านยอมรับและยินดีปฏิบัติตาม ค่านิยม เช่น เรื่องการประหยัดไฟ โดยการปิดไฟ เครื่องปรับอากาศ ในตอนพักเที่ยงเป็นเวลา 1 ชั่วโมง						28 <input type="checkbox"/>
29	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่าน ดำเนินงานสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้						29 <input type="checkbox"/>
30	ในหน่วยงานของท่านให้ความ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน						30 <input type="checkbox"/>

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก ข  
ค่าความเชื่อมั่น

ตารางที่ 20 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability Statistics)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	133.4260	295.263	.487	.885
a2	133.6226	290.079	.588	.883
a3	133.5222	291.103	.521	.884
a4	134.3172	288.021	.535	.883
a5	133.9908	292.898	.472	.885
a6	133.3758	296.210	.451	.886
a7	133.2168	267.772	.248	.912
a8	135.2754	307.028	-.049	.894
a9	133.7147	288.628	.591	.883
a10	133.9365	287.891	.651	.882
b1	133.7858	287.823	.590	.883
b2	133.7524	294.186	.503	.885
b3	133.5975	294.478	.516	.885
b4	134.0285	288.057	.555	.883
b5	133.8570	288.626	.615	.883
b6	133.8862	291.729	.505	.884
b7	135.2377	308.359	-.082	.894
b8	134.1708	290.929	.429	.885
b9	133.9155	287.846	.506	.884
b10	134.0411	293.622	.360	.886
b11	133.9030	288.870	.577	.883
c1	133.9323	287.994	.667	.882
c2	133.9699	289.313	.593	.883
c3	133.8444	289.800	.614	.883
c4	133.7984	283.574	.175	.904
c5	133.7858	288.051	.604	.883
c6	133.8779	289.154	.639	.883
c7	133.4302	295.412	.402	.886
c8	133.8821	297.586	.310	.887
c9	134.0411	289.322	.602	.883
c10	133.6352	294.246	.401	.886
c11	133.6980	291.782	.576	.884
c12	133.7942	288.669	.623	.883
ความผูกพันด้าน				
ความรู้สึกรัก	133.8398	289.078	.836	.882
ความผูกพันต่อเนื่อง	134.0160	291.675	.850	.883
ความผูกพันที่เกิดจาก				
ปทัสสถานของสังคม	133.8074	289.571	.851	.882
total	133.8868	290.038	1.000	.882

Reliability coefficients

N of Cases = 30

N of Items = 25

Alpha = .810

ภาคผนวก ค  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล



ที่ ศธ 0520.303... 0350

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
1 ม.3 ต.สามพระยา อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120

11 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา

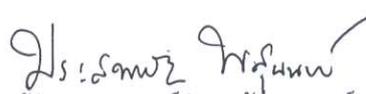
เรียน อธิบดีกรมชลประทาน

ด้วยคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้เปิดสอนรายวิชา 761 550 วิทยานิพนธ์ (Thesis) ให้แก่นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน โดยมุ่งเน้นการทำวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับการจัดการ การบริหาร หรือการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งนี้เพื่อผลิตมหาบัณฑิตที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ในการนี้ คณะฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ นางสาวสุนภา คุ่มชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา 50601377 เข้าสอบถามข้อมูล เพื่อนำข้อมูลมาประกอบในการทำวิทยานิพนธ์ โดยมีระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ 16 กุมภาพันธ์ - 16 มีนาคม 2552 ทั้งนี้ สำหรับรายละเอียดต่างๆ คณะฯ ใคร่ขออนุญาตให้ นางสาวสุนภา คุ่มชัย หมายเลขโทรศัพท์ 086 - 5523772 เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พงษ์นนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ  
โทร.032-594043-50 ต่อ 1145  
โทรสาร 032-594027

ภาคผนวก ง

หนังสือตอบรับการนำเสนอผลงานทางวิชาการ “นเรศวรวิจัย” ครั้งที่ 5



ที่ ศธ 0527.01/ว 02991

มหาวิทยาลัยนเรศวร  
ตำบลท่าโพธิ์ อำเภอเมืองพิษณุโลก  
จังหวัดพิษณุโลก 65000

19 มีนาคม 2552

เรื่อง ตอบรับการนำเสนอผลงานทางวิชาการ “นเรศวรวิจัย” ครั้งที่ 5

เรียน นางสาวสุณาภา คุ้มชัย

ตามที่ท่านสมัครเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมทางวิชาการ “นเรศวรวิจัย” ครั้งที่ 5 : งานวิจัยกับการพัฒนาพื้นที่ ในระหว่างวันที่ 28-29 กรกฎาคม 2552 ณ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก โดยท่านเข้าร่วมนำเสนอผลงานประเภท Oral Presentation ในหัวข้อเรื่อง “การศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน” นั้น

คณะกรรมการจัดงานได้ตรวจสอบผลงานของท่านเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และขอแจ้งให้ทราบว่า ผลงานวิจัยของท่านได้รับการคัดเลือกให้นำเสนอในการประชุมทางวิชาการ “นเรศวรวิจัย” ครั้งที่ 5

ทั้งนี้ ขอให้ตรวจสอบกำหนดการนำเสนอและรายละเอียดการเตรียมข้อมูลการนำเสนอทางเว็บไซต์ << <http://irda.research.nu.ac.th/ns5/> >> ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2552 เป็นต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.กาญจนา เจริญศิริ)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและประกันคุณภาพ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยนเรศวร

สถาบันบริหารการวิจัยและพัฒนา

โทร.0-5526-1000-4 ต่อ 1632 (สิริกิต)

โทรสาร. 0-5596-1578

ภาคผนวก จ  
หนังสือยืนยันการนำเสนอผลงาน



ที่ ศธ 0527.01/ ว 09964

ถึง นางสาวสุนภา คุ่มชัย

ตามที่มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้จัดการประชุมทางวิชาการ “นเรศวรวิจัย” ครั้งที่ 5 ในวันที่ 28-29 กรกฎาคม 2552 ณ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จังหวัดพิษณุโลก นั้น

มหาวิทยาลัยนเรศวร ขอรับรองว่า นางสาวสุนภา คุ่มชัย ได้นำเสนอผลงาน เรื่อง “การศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อหน่วยงานราชการ : กรณีศึกษากรมชลประทาน” ในการประชุมทางวิชาการ “นเรศวรวิจัย” ครั้งที่ 5 ซึ่งจะได้รับการพิจารณาคุณภาพผลงานจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ใน Proceedings ทั้งนี้ กำหนดเสร็จสิ้นกระบวนการในเดือน ตุลาคม 2552

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



กองบริหารการวิจัย  
โทร. 0-5596-1650  
โทรสาร 0-5596-1578

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	นางสาวสุนภา คุ่มชัย
ที่อยู่	124/118 ถนนนครอินทร์ – พระราม 5 ตำบลบางสีทอง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
ที่ทำงาน	กรมชลประทาน 811 ถนนสามเสน แขวงนครไชยศรี เขตคูสิต กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2546	สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนอามาศย์พานิชกุล
พ.ศ.2549	สำเร็จการศึกษารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ.2550	ศึกษาต่อระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2550 – ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป กรมชลประทาน