

ปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
: สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

RELATING FACTORS TOWARD RELATIONSHIP AMONG STAFFS IN
ORGANIZATION : THE IRRIGATION CONSTRUCTION OFFICE 16, MEDIUM
SCALE WATER RESOURCES DEVELOPMENT DIVISION

เชาวนี แก้วมโน

Chaowanee Kaewmano

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ประจำปี 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยหาดใหญ่

ชื่องานวิจัย	ปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง
ผู้วิจัย	เชาวนี แก้วมโน
สาขาวิชา	การจัดการ
ทุนอุดหนุนในการวิจัย	มหาวิทยาลัยมหาดไทย ประจำปี 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง จำนวน 6 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายก่อสร้างชลประทานที่ 16 จำนวน 22 คน ฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 28 คน ฝ่ายวิศวกรรม จำนวน 15 คน ฝ่ายเครื่องจักรกล จำนวน 30 คน ฝ่ายบริหารจัดการน้ำและบำรุงรักษา 30 คน และฝ่ายแผนงาน จำนวน 30 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) รวมทั้งหมดจำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิง หรือ สถิติอนุมาน (Interential Statistics) การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมมาเป็นลำดับแรก คือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะทาง รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ค่าจ้าง และสองลำดับสุดท้ายคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า และการติดต่อสื่อสาร โดยบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กรทั้งในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงค่านิยม ด้านสมมติฐานบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกับปัจจัยแวดล้อมพบว่า ปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกัน ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Research Title Relating Factors toward Relationship among Staffs in Organization: the Irrigation Construction Office 16, Medium Scale Water Resources Development Division

Researcher Chaowanee Kaewmano

Field Management

Research Scholarship 2015

ABSTRACT

This research aimed to study the factors related to relationship among the staffs in organization: Irrigation Construction Office 16, Medium Scale Water Resources Development Division. The research samples selected by Simple Random Sampling were 155 staffs in the Irrigation Construction Office 16, Medium Scale Water Resources Development Division; there were 22 staffs from Subdivision of Construction, 28 staffs from Subdivision of General Administration, 15 staff from Subdivision of Engineering, 30 staff from Subdivision of Mechanical Engineering, 30 staff from Subdivision of Operation and Maintenance, and 30 staff from Subdivision of Project Planning. A set of questionnaires was the main instrument used to collect the data which was then analyzed by using frequency distribution, percentage, means, and Pearson Product Moment Correlation.

The study was revealed that the samples group focused on environment security social characteristic working status welfare chance to promotion and communication. The staff in organization paid attention on relationship. Hypothesis staff who were in different gender, age, status, education, position, income, and period of working had relationship significance level at 0.05.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ด้วยความเมตตากรุณาจากองค์กร และบุคคลหลายท่าน รวมถึงครู อาจารย์ผู้สอน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยจนมีวันนี้

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ และพนักงาน สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดกลางที่ 16 กองพัฒนา แหล่งน้ำขนาดกลางทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลา ในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณคณะผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ประกอบด้วย ดร.ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ คุณก่อพงศ์ เข้ายแก้ว และ ผศ.สุจิตราภรณ์ จุสปาโล ที่สละเวลาช่วยตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหาดใหญ่ ที่ให้ทุนสนับสนุนการวิจัย สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณพ่อ แม่ และกัลยาณมิตรทั้งหลาย ที่ช่วยให้ผู้วิจัยอดทนต่อสู้ ฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปด้วยดีเสมอมา

ดร.เชาวนี แก้วมโน

สารบัญ

บทที่		หน้า
	บทคัดย่อไทย	(ก)
	บทคัดย่ออังกฤษ	(ข)
	กิตติกรรมประกาศ	(ค)
	สารบัญ	(ง)
	สารบัญตาราง	(จ)
	สารบัญภาพ	(ช)
1	บทนำ	1
	ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
	วัตถุประสงค์การวิจัย	2
	สมมุติฐานการวิจัย	3
	ประโยชน์ของการวิจัย	3
	ขอบเขตการวิจัย	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2	เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	6
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
3	วิธีดำเนินการวิจัย	12
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	12
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	14
	การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ	16
	- การสร้างเครื่องมือ	16
	- การหาคุณภาพเครื่องมือ	16
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	20
	การวิเคราะห์ข้อมูล	21

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย	23
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	23
ตอนที่ 2 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ปัจจัยแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย	25
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร	31
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์ การวิจัย	33
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	48
สรุปผลการวิจัย	48
การอภิปรายผลผลการวิจัย	53
ข้อเสนอแนะ	54
บรรณานุกรม	56
ภาคผนวก	58
ภาคผนวก ก เครื่องมือวิจัย	59
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	64
ประวัติผู้วิจัย	66

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง จังหวัดสงขลา	13
ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม	18
ตารางที่ 3 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	23
ตารางที่ 4 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย	25
ตารางที่ 5 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแวดล้อมด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	26
ตารางที่ 6 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแวดล้อมด้านค่าจ้าง	27
ตารางที่ 7 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแวดล้อมด้านคุณลักษณะเฉพาะทาง	28
ตารางที่ 8 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแวดล้อมด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน	28
ตารางที่ 9 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแวดล้อมด้านการติดต่อสื่อสาร	29
ตารางที่ 10 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแวดล้อมด้านสภาพการทำงาน	30
ตารางที่ 11 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแวดล้อมด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	30
ตารางที่ 12 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	31
ตารางที่ 13 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันเชิงค่านิยม	32
ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศ	33
ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความแตกต่างในด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุ	34

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 16	แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความแตกต่างในด้าน ประชากรศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส	35
ตารางที่ 17	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับสถานภาพการสมรส	36
ตารางที่ 18	แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความแตกต่างในด้าน ประชากรศาสตร์ จำแนกตามการศึกษา	37
ตารางที่ 19	แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความแตกต่างในด้าน ประชากรศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งงาน	38
ตารางที่ 20	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับตำแหน่งงาน	39
ตารางที่ 21	แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความแตกต่างในด้าน ประชากรศาสตร์ จำแนกตามรายได้	40
ตารางที่ 22	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับรายได้	41
ตารางที่ 23	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับรายได้	42
ตารางที่ 24	แสดงผลการเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีต่อความแตกต่างในด้าน ประชากรศาสตร์ จำแนกตามอายุการทำงาน	43
ตารางที่ 25	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับอายุการทำงาน	44
ตารางที่ 26	แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับอายุการทำงาน	45
ตารางที่ 27	แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกันมีความผูกพันใน องค์กรแตกต่างกัน	46

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

11

HATYAI UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

องค์กรใดๆ ก็ตามที่กำลังเกิดขึ้นมา ล้วนแต่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ในการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ส่วนหนึ่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งการบริหารงานในองค์กรนั้นก็ต้องมุ่งหวังใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ จะต้องมิงงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ การบริหาร ที่สำคัญคือจะต้องมีคนและบุคลากร ซึ่งต้องยอมรับว่าคนคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร

นอกจากนี้องค์กร ยังต้องหาวิธีหนึ่งวิธีนี้ให้บุคลากรเหล่านี้ความรักในองค์กรทุ่มเทเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรและไม่คิดเปลี่ยนงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ถ้าบุคคลใดมีความผูกพันกับองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากมาย ทำให้มีอายุการทำงานยาวนานขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงต่อองค์กร และไม่มีภาระขาดงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความอยู่รอดขององค์กร อีกทั้งยังสามารถชี้แนวโน้มในความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรได้ ถ้าหากบุคลากรผูกพันต่อองค์กร บุคลากรก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรใดขาดความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้บุคลากรนั้นมีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรในที่สุด การลาออกของบุคลากรนั้นทำให้เกิดผลกระทบตามมา ในการหาบุคลากรมาทดแทน เพื่อนร่วมงานต้องรับภาระเพิ่มมากขึ้น องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้การลาออกของพนักงานจะส่งผลกระทบทำลายขวัญกำลังใจ และทัศนคติของบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ฉะนั้นองค์กรควรคำนึงถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร

กรมชลประทาน ได้เริ่มเข้ามาดำเนินการในภาคใต้เมื่อ พ.ศ. 2492 โดยมีคำสั่งกรมที่ 28/2492 ลงวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2492 จัดตั้งชลประทานภาคใต้ขึ้น มีฐานะเทียบเท่าแผนกโครงการก่อสร้าง ในสมัยนั้นเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบชลประทานทั้ง 14 จังหวัดภาคใต้ซึ่งได้ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมกิจการชลประทานภาคใต้ตลอดจนถึงปี พ.ศ. 2517 เนื่องจากกิจการชลประทานภาคใต้ได้ขยายตัวอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้นทุกปีเพื่อความสะดวก และคล่องตัวในการบริหารงาน กรมชลประทานจึงได้แบ่งส่วนราชการ ของชลประทานภาคใต้ขึ้นใหม่ เป็น 2 สำนักงาน ดังนี้ สำนักงานชลประทานที่ 11 รับผิดชอบภาคใต้ตอนบนรวม 7 จังหวัด ตั้งอยู่ที่อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช และ สำนักงานชลประทานที่ 12 รับผิดชอบงานชลประทานภาคใต้ตอนล่างรวม 7 จังหวัด คือ จังหวัดสงขลา , พัทลุง , สตูล , ตรัง , ปัตตานี , ยะลา และจังหวัดนราธิวาส มีที่ทำการ

อยู่ที่ อำเภอลำดวน จังหวัดสงขลา ต่อมาปี พ.ศ. 2540 ได้มีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมชลประทานขึ้นใหม่ ในส่วนของสำนักงานชลประทานที่ 12 ได้เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น สำนักงานชลประทานที่ 12 ต่อมาปี 2545 มีพระราชกฤษฎีกา ปรับปรุง กระทรวง ทบวง กรม ขึ้นใหม่ในส่วน สำนักงานชลประทานที่ 12 ได้เปลี่ยนเป็น สำนักงานชลประทานที่ 16 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545 รับผิดชอบงานชลประทานภาคใต้ตอนล่างรวม 4 จังหวัด คือ จังหวัดพัทลุง, สงขลา, ตรัง, สตูล จนกระทั่งปัจจุบัน

สำนักงานชลประทานที่ 16 ได้มีการแบ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ในส่วนที่ผู้วิจัยได้สำรวจคือหน่วยงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 เป็นหน่วยที่มีบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกิดมาจากตัวบุคลากรในองค์กร จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกไม่มีความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จากสภาพดังกล่าวนี้ทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องของปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะสามารถนำปัจจัยต่างๆ นั้นมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากร มีความรักความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมไปถึงสามารถที่นำข้อมูลต่างๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาช่วยลดปัญหาต่างๆ และจะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ดังกล่าว โดยการทำวิจัยในครั้งนี้ องค์กรที่ผู้วิจัยเลือกที่จะทำการศึกษา คือ สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ต้องการศึกษาเพื่อที่จะค้นหาคำตอบของปัญหาในการวิจัยว่า “ ปัจจัยแวดล้อมใดบ้าง ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร” เพื่อที่จะนำข้อมูลนั้นมาบริหารงานบุคลากรในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และอาจยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลพิจารณาในการพัฒนาการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรได้อีกด้วย.”

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากร สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อม ในการทำงานของบุคลากร สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแวดล้อมของบุคลากร สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ที่แตกต่างกันทำให้ความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ของสำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง
2. สามารถนำข้อมูลในการศึกษา ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทาง ในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร พนักงาน สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง จำนวนทั้งหมด 250 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2529) สามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 152 คน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน
3. ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างวันที่ 4 มกราคม – วันที่ 31 มีนาคม 2559
4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1 . ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้และอายุการทำงาน
- 2 . ปัจจัยแวดล้อม ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ Gilmer (รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง , 2547 : 12-14) ได้แก่ ความมั่นคงความปลอดภัย ข โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง คุณลักษณะงานทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

ตัวแปรตาม 'ได้แก่'

ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ Meyer (วัชรรา วัชรเสถียร, 2540 : 27) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง
2. ความผูกพันเชิงค่านิยม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ อายุการทำงาน เป็นต้น
2. **ปัจจัยด้านแวดล้อม** หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
3. **ความมั่นคงปลอดภัย** หมายถึง ที่ทำงานมีความปลอดภัยไร้กังวล ไม่มีอันตราย และได้รับการป้องกันจากภัยอันตรายที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจ และบังเอิญ
4. **โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน** หมายถึง บุคลากรมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และองค์กรมีนโยบายส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
5. **ค่าจ้าง** หมายถึง องค์กรมีการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทน หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน การจ่ายจ้างที่เป็นธรรม เสมอภาค
6. **คุณลักษณะเฉพาะของงาน** หมายถึง การทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และ บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีความภาคภูมิใจ ในงานที่ทำ
7. **คุณลักษณะทางสังคมของงาน** หมายถึง การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกันคนอื่นได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ
8. **การติดต่อสื่อสาร** หมายถึง การได้รับข่าวสารที่ทันสมัยอย่างทันทั่วถึง และมีความเข้าใจรับรู้ถึงแผนงาน
9. **สภาพการทำงาน** หมายถึง องค์กรมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ เพียงพอต่อการทำงาน และมีการจัดเก็บเป็นระเบียบเรียบร้อย
10. **สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ** หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน มีความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร
11. **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับบุคลากรขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กร พร้อมทั้งอยู่กับองค์กรต่อไป และการที่บุคลากรแต่ละคนในสำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางนั้น มีความรู้สึกต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปแบบของ ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงค่านิยม

12. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง หมายถึง บุคลากรมีแนวโน้มในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะทุ่มเทการทำงานให้องค์กร และยินดีที่จะปรับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานเพื่อความเหมาะสม

13. ความผูกพันเชิงค่านิยม หมายถึง บุคลากรที่มีความจงรักภักดี ขอมรับในวัฒนธรรมองค์กร ยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร รวมถึงแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรได้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

HATYAI UNIVERSITY

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โจน (Jones อ้างถึงใน ชุตินา มาลัย , 2538 : 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่าง รวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

กรองแก้ว อยู่สุข (2543 : 47) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะต่างๆ จะมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับ การแปรความหมายออกมาจากความรู้สึกนั้นๆ ผ่านภูมิหลังของตนเอง ซึ่งเกิดจากหลายๆ สิ่งประกอบกัน เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวในการทำงาน

รุ่งรตนา เขียวดารา (2546 : 20) ได้ให้คำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ภาวะหรือสภาพต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือเป็นอยู่ล้อมรอบตัวของมนุษย์ในขณะที่ทำงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานรวมถึงสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงานอาจเป็นคนซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือสิ่งของที่ เป็นเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ที่นำมาใช้ประกอบการทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงพลังงานต่างๆ เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี ก๊าซ สารเคมี สัตว์ต่างๆ ที่กระจัดกระจายอยู่ทั่วไปในที่ทำงาน

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนั้นและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ได้รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ดังนี้

โจน (Jones อ้างถึงใน ชุตินา มาลัย , 2538 : 37) ได้แบ่งประเภทสภาพแวดล้อมของการทำงานดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ ภูมิประเทศ และ อุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตอยู่ทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการ ปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรกๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่รอบล้อมบุคคลโดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) หมายถึง มีความสำคัญมากที่สุดเพราะได้รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมย่อย (Segmented Environment) ได้แก่ สภาพชนบท และ สภาพเมืองในสังคม

กิลเมอร์ (Gilmer อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง , 2547 : 12-14) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 8 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัย ที่จะได้ทำงานในองค์กร

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดีส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

4. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Job) เป็นเรื่องงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานสาธารณะ

5. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือการที่ได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่คล้ายกับตน ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน

6. การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือการให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ

7. สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือสภาพการทำงานที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เตรียมเครื่องมือพร้อมที่จะใช้งานสม่ำเสมอ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ

8. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

ในความคิดของผู้ศึกษา ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เห็นว่าความหมายของ Gilmer เป็นนิยามที่เป็นการยอมรับกันโดยทั่วไป ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้นิยามของ Gilmer เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

1.3 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแต่ละคนถึงได้มองถึงปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันออกไป ดังนี้

Lawrence Hrebiniak and Joseph A. Aiutto (1972 อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541 : 20) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

- 1.ความพึงเครียดในบทบาท
- 2.ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน
- 3.ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Marry E.Sheldon (1971 อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541 : 20) เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน อายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

- 1.การลงทุนของบุคคล คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพปฏิบัติงาน
- 2.ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน
- 3.การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในการทำงาน

เมเยอร์(Meyer อ้างถึงใน วัชร วัชรเสถียร, 2540 : 27) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีหลายมิติหรือหลายแง่มุม ไม่ได้มีเพียงมุมเดียว จึงประกอบด้วย

1.ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง หมายถึง การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพัน ในรูปพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคลากรนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์กร การที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรเท่ากับ บุคลากรนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับองค์กร ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ว่าตนเองได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กรมีความคุ้มค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้ว่าตนเองต้องลงทุนไปมากกว่าแต่ก็ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจ ออกจากองค์กร

2.ความผูกพันเชิงค่านิยม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลขององค์กร

ในความคิดของผู้วิจัยในเรื่องของความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร เห็นว่าความหมายของ Meyer เป็นนิยามที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เนื่องจากมีความหมายที่ครอบคลุมและลึกซึ้งมากกว่านิยามของนักวิชาการคนอื่น ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้นิยามของ Meyer เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เชาวลิต ตนนานท์ (2532 : 35) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน พบว่า ผู้ที่มีความคาดหวังที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538 : 32) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่คาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมากย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติในทางตรงกันข้าม เนื่องจากบุคคลทุกคนนั้นสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่เขาต้องการได้ ถ้าหากบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายก็จะเกิดความพอใจ แต่ถ้าบุคคลต่อต้านหรือขัดแย้งกับความต้องการของเขาก็จะเกิดความไม่พอใจและไม่เต็มใจที่จะทำงาน

อนุกุล ตันติมาสน์ (2543) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท สยามไวร์อินเตอร์สตีร์ จำกัด เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากประชากร 50 คนและใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า พนักงานของบริษัท สยามไวร์อินเตอร์สตีร์ จำกัด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นเพศและสภาพการจ้างที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ปัจจัยลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เว้นแต่เฉพาะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานในองค์กรซึ่งประกอบด้วย การพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ซึ่งพบว่าทุกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อุดมศักดิ์ สิริสาร (2548) ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานก่อสร้างชลประทานในจังหวัดลำปาง พบว่าบุคลากรในโครงการก่อสร้าง 1 และโครงการปฏิบัติการคันคูน้ำที่ 2 มีระดับความพึงพอใจมาก ขณะที่บุคลากรในโครงการชลประทานลำปาง โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษาแม่วงก์วาลม และสำนักชลประทานที่ 2 มีระดับความพึงพอใจปานกลาง ส่วนวิศวกรมีระดับความพึงพอใจมาก ขณะที่ฟรீแมนและคนงานมีความพึงพอใจปานกลาง นอกจากนี้ยังพบปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละโครงการ คือ นโยบายการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเงินรายได้และผลตอบแทนที่ได้รับ และความสำเร็จในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรแยกตามตำแหน่ง คือ ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงานและความก้าวหน้าในการทำงาน

สราวุธ ภูษธรรม (2552) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : จังหวัดปทุมธานี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 25-43 ปี สถานภาพโสด ศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชนและมีรายได้เฉลี่ยที่ 10,001-15,000 บาท

และส่วนมากเป็นวัยทำงาน ซึ่งปัจจัยพื้นฐานด้านเพศ ด้านสถานภาพ อาชีพหลัก ด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน

ศรัณญา ชื่อดรง (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัทน้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด พบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอนุปริญญา หรือ ปวส. ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ที่ 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 8,001-12,000 บาท 2) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด และรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05 ส่วนด้านสถานะภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สายใจ นาคปั้น (2558) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดนโกะ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด 2) ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร พบว่า ความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันของบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 53.6 อายุระหว่าง 31-40 ปี การศึกษาระดับ ปวช./ปวส./อนุปริญญา ตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี 4) ความสัมพันธ์ของงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง งานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด และ 5) ความสัมพันธ์ของประสบการณ์จากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ประกอบด้วย ก่อสร้างชลประทานที่ 16 (กส.3) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ส่วนวิศวกรรม ส่วนเครื่องจักรกล ส่วนบริหารจัดการน้ำและบำรุงรักษา และส่วนแผนงาน รวมบุคลากร จำนวน 250 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ บุคลากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง จำนวน 152 คน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2529) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจาก บุคลากรสำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง จังหวัดสงขลา

ฝ่าย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ก่อสร้างชลประทานที่ 16 (กส.3)	30	22
บริหารทั่วไป	45	28
ส่วนวิศวกรรม	25	15
ส่วนเครื่องจักรกล	50	30
ส่วนบริหารจัดการน้ำและบำรุงรักษา	50	30
ส่วนแผนงาน	50	30
รวมทั้งหมด	250	155

ที่มา : ข้อมูลจาก สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง จังหวัดสงขลา (2559)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 สถานภาพสมรส
- 1.1.4 การศึกษา
- 1.1.5 ตำแหน่งงาน
- 1.1.6 รายได้
- 1.1.7 อายุในการทำงาน

1.2 ปัจจัยแวดล้อม ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ Gilmer (รัดกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547 : 12-14)

ประกอบด้วย

- 1.2.1 ความมั่นคงความปลอดภัย
- 1.2.2 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

- 1.2.3 คำจ้าง
- 1.2.4 คุณลักษณะเฉพาะงาน
- 1.2.5 คุณลักษณะทางสังคมของงาน
- 1.2.6 การติดต่อสื่อสาร
- 1.2.7 สภาพการทำงาน
- 1.2.8 สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ Meyer (วัชร วัชรเสถียร, 2540 : 27) ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ดังนี้

- 2.1 ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง
- 2.2 ความผูกพันเชิงค่านิยม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งมีเนื้อหาสาระอยู่ภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและตัวแปร ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุในการทำงาน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยแวดล้อม 8 ด้าน โดยลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดคะแนนดังนี้

คำถามประเภทล้อยตาม หรือเห็นด้วย ให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยความสัมพันธ์ 2 ด้าน คือ ความผูกพันเชิงต่อเนื้อ และความผูกพันเชิงค่านิยม โดย มีลักษณะ คำถาม เป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามเกณฑ์ของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดคะแนนดังนี้

คำถามประเภทล้อยตาม หรือเห็นด้วย ให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มาก

ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง น้อย

ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

ตัวอย่างแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง โดยข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามไม่เผยแพร่เป็นรายบุคคล และไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่1 : คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่2 : คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม

ส่วนที่3 : คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่4 : เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่2 ปัจจัยแวดล้อม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคิดเห็นตามความเป็นจริงตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความมั่นคงปลอดภัย					
0. (ตัวอย่างแบบสอบถาม)	✓				

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยว่า (ตัวอย่างคำถาม) เป็นตัวบ่งชี้ที่สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด (5 คะแนน)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ดังนี้

1. การสร้างเครื่องมือ

1.1 ศึกษาทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อม กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

1.2 นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ ประมวลโดยการพิจารณาความสอดคล้องกันของตัวบ่งชี้ในแต่ละปัจจัย เพื่อหาปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ว่าแต่ละปัจจัยประกอบด้วยตัวบ่งชี้อะไรบ้าง ทั้งนี้สามารถแปลความได้ว่า มีปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง มีทั้งหมด 8 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย มี 3 ตัวบ่งชี้ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มี 3 ตัวบ่งชี้ ปัจจัยด้านค่าจ้าง มี 3 ตัวบ่งชี้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน มี 2 ตัวบ่งชี้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน มี 3 ตัวบ่งชี้ ปัจจัยด้านการติดต่อ มี 2 ตัวบ่งชี้ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มี 2 ตัวบ่งชี้ และปัจจัยด้านสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ มี 2 ตัวบ่งชี้ และการหาความสัมพันธ์ของปัจจัยแวดล้อมกับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ 2 ด้าน คือ ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง มี 5 ตัวบ่งชี้ และด้านความผูกพันเชิงค่านิยม มี 4 ตัวบ่งชี้ จากนั้นนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัย

1.3 ดำเนินการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในขั้นตอนนี้เป็นการตรวจสอบเครื่องมือ ว่าประเด็นที่นำมาสร้างตัวบ่งชี้นั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ใช้เป็นตัวบ่งชี้ได้หรือไม่ มีความชัดเจนในการสื่อความหมายมากนักน้อย มีการดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์และตรวจสอบ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษาที่ใช้โดยผู้เชี่ยวชาญ

มีความเหมาะสมสอดคล้อง ให้ +1 คะแนน

ไม่สอดคล้อง ให้ -1 คะแนน

ไม่แน่ใจ ให้ 0 คะแนน

โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ที่พัฒนาโดยโรวินลลี และแฮมเบิลตัน (Rovinelli and Hambleton, 1977 : 49-60) โดยผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการวิจัย คัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปมาใช้ หากได้ค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 พิจารณาแก้ไขปรับปรุง หรือตัดทิ้ง มีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังมีรายนามต่อไปนี้

- ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุจิตราภรณ์ จุสปาโล หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
หาดใหญ่
- ดร.ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติการวิจัย
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี
- นายก่อพงศ์ เจียแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานก่อสร้าง
ชลประทานขนาดกลางที่ 16
กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พบว่าตัวบ่งชี้ตามปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อ และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับแก้ตามข้อเสนอแนะ พร้อมตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงไม่ได้ตัดตัวบ่งชี้ออกเลย

ตัวอย่าง แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรื่อง ปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : สำนักงาน
ก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัยเรื่อง “ ปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ” เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงในตอนี่ 2 โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง

- +1 แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม
 0 ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
 -1 แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

เนื้อหา/จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
ตอนที่ 2				
ความมั่นคงปลอดภัย				
0. (ตัวอย่างแบบสอบถาม)	✓			

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นด้วยว่า (ตัวอย่างคำถาม) เป็นตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับปัจจัยแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย

2.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง คือเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดสอบวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1951) เพื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นทั้งรายด้านและทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านตั้งแต่ 852 - .866 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .864 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ปัจจัยแวดล้อม	
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	
1. ท่านได้รับความความปลอดภัยจากที่ทำงาน	.865
2. ท่านได้รับความมั่นคงจากที่ทำงานของท่าน	.861
3. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร	.856
ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	
4. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	.859

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
5. องค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม	.857
6. องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคคลอย่าง ต่อเนื่อง	.852
ด้านค่าจ้าง	
7. ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	.855
8. องค์กรมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค	.857
9. ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	.862
ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน	
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	.866
11. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	.861
ด้านลักษณะทางสังคมของงาน	
12. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	.866
13. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	.865
14. องค์กรของท่านมีความสามัคคีจนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ	.858
ด้านการติดต่อสื่อสาร	
15. ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันทั่วทั้งที่	.861
16. ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังทำในอนาคต	.861
ด้านสภาพการทำงาน	
17. เครื่องมือในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดจัดเป็นระเบียบ	.863
18. เครื่องมือที่ใช้มีประสิทธิภาพ	.865
ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ	
19. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน	.856
20. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของ บุคลากรในองค์กร	.857

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
ความผูกพันต่อองค์กร	
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	
1. ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	.860
2. ท่านมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	.863
3. ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร	.859
4. ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม	.861
5. ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปองค์กรอื่น	.855
ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม	
6. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	.860
7. ท่านรู้สึกผูกพันต่อวัฒนธรรมขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่	.862
8. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	.861
9. แนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี	.862

การนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่าง และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1951) ที่ได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .7 ขึ้นไป (Fraenkel, Wallen & Hyun, 2012) เพื่อพิจารณาทั้งรายด้าน และทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านต่ำสุดอยู่ที่ .852 ผู้วิจัยจึงใช้ข้อคำถามทั้งหมด โดยไม่ได้มีการแก้ไข ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้เก็บข้อมูลจริงกับบุคลากรในองค์กร
สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือออก เพื่อขอความร่วมมือ สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางในการตอบแบบสอบถามเพื่อทดลองเครื่องมือ

2. ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยมอบหมาย นักศึกษาที่ฝึกสหกิจเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 155 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และทำการบันทึกข้อมูลเพื่อประมวลผลข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว ไปจัดเตรียม เพิ่มข้อมูล บันทึกข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาความถี่ ร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง
2. วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ทั้ง 8 ด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์การแปลความหมายของเบสท์ (Best and Kahn 2006) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50	– 5.00 แสดงว่า มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50	– 4.49 แสดงว่า มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50	– 3.49 แสดงว่า มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50	– 2.49 แสดงว่า มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00	– 1.49 แสดงว่า มีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ระดับน้อยที่สุด

3. สถิติอ้างอิงหรือสถิติอนุมาน (Interential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อม กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กร (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553) ซึ่ง แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ ดังนี้

$\pm .81$ ถึง ± 1	หมายความว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก
$\pm .61$ ถึง $\pm .80$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์สูง
$\pm .41$ ถึง $\pm .60$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง
$\pm .21$ ถึง $\pm .40$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ
$\pm .01$ ถึง $\pm .20$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษา ปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร นับว่าเป็นพื้นฐานของการศึกษาเพราะข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์และตีความหมายเพื่อหาข้อสรุปของการศึกษาซึ่งการศึกษานี้มีกลุ่มประชากรทั้งหมด 155 คน และการนำเสนอข้อมูลจะใช้ค่าร้อยละเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาได้ผลตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	67	43.20
หญิง	88	56.8
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	59	38.10
31 ปี – 40 ปี	56	36.10
41 ปี – 50 ปี	35	22.60
51 ปี – 60 ปี	5	3.20
สถานภาพ		
โสด	55	35.50
สมรส	94	60.60
หย่าร้าง/หม้าย	6	3.90

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	36.80
ปริญญาตรี	83	53.50
ปริญญาโท	12	7.70
ปริญญาเอก	3	1.90
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการประเภทบริหาร	4	2.60
ข้าราชการประเภทอำนวยการ	2	1.30
ข้าราชการประเภทวิชาการ	2	1.30
ข้าราชการประเภททั่วไป	45	29.0
พนักงานราชการ	23	14.80
ลูกจ้าง	79	51.0
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	44	28.40
10,001-20,000 บาท	96	61.90
20,001-30,000 บาท	12	7.70
30,001-40,000 บาท	3	3.0
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	78	50.30
6 ปี-10 ปี	57	36.80
11 ปี-15 ปี	14	9.0
16 ปี-20 ปี	6	3.90
รวม	155	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรในองค์กรสำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 43.20 ส่วนใหญ่มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมา อายุ 31 ปี-40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และอายุ 41-50 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 สำหรับสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 94 คน

คิดเป็นร้อยละ 60.60 รองลงมา โสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 และสถานภาพหย่าร้าง / หม้ายจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 สำหรับระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ มีการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 รองลงมา ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 สำหรับตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่มี ตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 51.0 รองลงมาข้าราชการ ประเภททั่วไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 สำหรับรายได้ ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 รองลงมา ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 28.40 และระดับรายได้ 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.70 และสำหรับอายุในการทำงาน ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมา 6 ปี-10 ปี จำนวน 57 คนคิดเป็นร้อยละ 36.80 และอายุการทำงาน 11 ปี-15 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย

ความมั่นคงปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
องค์กรของท่านมีความปลอดภัยไว้กังวล	38.7	60.0	1.3	-	-	4.37	.511	มากที่สุด	1
ท่านอยู่ในองค์กรที่ไม่มีอันตราย	29	69.0	1.3	0.6	-	4.26	.510	มากที่สุด	2
ท่านอยู่ในองค์กรที่ได้รับ การป้องกันจากภัยอันตรายทั้งที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจและบังเอิญ	45	107	2	1	-	4.22	.516	มากที่สุด	3
รวม						4.28	.444	มากที่สุด	

ตารางที่ 6 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านค่าจ้าง

ค่าจ้าง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	34.2	49.7	16.1	-	-	4.18	.688	มาก	3
องค์กรมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค	53	77	25	-	-				
ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	32.9	54.8	11.0	1.3	-	4.19	.675	มาก	2
	51	85	17	2	-				
	36.8	51.6	11.6	-	-	4.25	.650	มากที่สุด	1
	57	80	18	-	-				
รวม						4.20	.592	มาก	

จากตารางที่ 6 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านค่าจ้าง พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม รองลงมาคือ องค์กรมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค และความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านคุณลักษณะเฉพาะทาง

คุณลักษณะเฉพาะทาง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
งานที่ท่านได้รับ	36.1	60.6	3.2	-	-	4.32	.535	มากที่สุด	1
มอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ	56	94	5	-	-				
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับ	35.5	60.6	2.6	1.3	-	4.30	.585	มากที่สุด	2
มอบหมาย	55	94	4	2	-				
รวม						4.31	.493	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านคุณลักษณะเฉพาะทาง พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน

คุณลักษณะทางสังคมของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน	34.8	61.9	3.2	-	-	4.31	.531	มากที่สุด	1
ท่านได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	54	96	5	-	-				
องค์กรของท่านมีความสามัคคีจนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ	32.9	60.0	6.5	0.6	-	4.25	.598	มากที่สุด	2
	51	93	10	1	-				
	28.4	64.5	7.1	-	-	4.21	.558	มากที่สุด	3
	44	100	11	-	-				
รวม						4.26	.473	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้าน คุณลักษณะทางสังคมของงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.26 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รองลงมาคือ ท่านได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และองค์กรของท่านมีความสามัคคีจนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยแวดล้อมด้าน การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันทั่วทั้งที่	34.2	51.6	12.9	1.3	-	4.18	.700	มาก	1
ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังทำในอนาคต	32.3	54.2	12.3	.6	.6	4.16	.710	มาก	2
รวม						4.17	.638	มาก	

จากตารางที่ 9 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้าน การติดต่อสื่อสาร พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันทั่วทั้งที่ รองลงมาคือ ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังทำในอนาคต ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
เครื่องมือในที่ทำงานของ	32.9	56.1	11.0	-	-	4.21	.627	มากที่สุด	2
ท่านมีความสะอาด	51	87	17	-	-				
จัดเป็นระเบียบ									
เครื่องมือที่ใช้มี	37.4	52.3	9.7	0.6	-	4.26	.655	มากที่สุด	1
ประสิทธิภาพ	58	81	15	1	-				
รวม						4.24	.562	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสภาพการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 เครื่องมือที่ใช้มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือเครื่องมือในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดจัดเป็นระเบียบ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ

สวัสดิการหรือ ผลประโยชน์อื่นๆ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
องค์กรของท่านได้จ่ายค่า	34.2	54.2	11.6	-	-	4.22	.640	มากที่สุด	2
ทดแทนกรณีออกจาก	53	84	18	-	-				
งานอย่างเหมาะสม									
ท่านคิดว่าสวัสดิการที่	34.2	58.7	5.8	1.3	-	4.25	.622	มากที่สุด	1
ท่านได้รับมีความ	53	91	9	2	-				
เหมาะสมกับความ									
ต้องการของบุคลากรใน									
องค์กร									
รวม						4.24	.570	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร รองลงมา คือ องค์กรของท่านได้จ่ายค่าทดแทนกรณีออกจางานอย่างเหมาะสม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แบ่งเป็น 2 ด้านคือ ความผูกพันเชิงต่อเนื้อและความผูกพันเชิงค่านิยม

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื้อ

ความผูกพันเชิงต่อเนื้อ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	36.8	61.3	1.9	-	-	4.34	.517	มากที่สุด	1
ท่านมาปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสม่ำเสมอ	30.3	65.2	4.5	-	-	4.25	.532	มากที่สุด	2
ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร	29.7	66.5	3.9	-	-	4.25	.520	มากที่สุด	2
ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม	27.7	67.1	3.9	1.3	-	4.21	.569	มากที่สุด	3
ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปองค์กรอื่น	25.2	63.2	11.6	-	-	4.13	.593	มาก	4
รวม						4.24	.396	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 แสดงผลรวมของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่าน

มีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ท่านมาปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสม่ำเสมอ และ ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร (เท่ากัน) และ ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม

ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่	34.8	51.6	13.5	-	-	4.21	.664	มากที่สุด	3
ท่านรู้สึกผูกพันต่อวัฒนธรรมขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่	37.4	52.9	9.7	-	-	4.27	.629	มากที่สุด	1
ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร	58	82	15	-	-				
แนวทางกรปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี	36.8	52.3	11.0	-	-	4.25	.643	มากที่สุด	2
	57	81	17	-	-				
	32.9	55.5	11.6	-	-	4.21	.634	มากที่สุด	3
	51	86	18	-	-				
รวม						4.24	.402	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 แสดงผลรวมของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านรู้สึกผูกพันต่อวัฒนธรรมขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ รองลงมาคือ ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และ ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่และแนวทางกรปฏิบัติงาน ในองค์กรของท่าน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี (เท่ากัน) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กอ
พัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันใน
ด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	$\bar{X}$	S.D	t-test	Df	Sig.
ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	ชาย	4.24	.416	.142	153	.274
	หญิง	4.23	.382	.140		
ความผูกพันเชิงค่านิยม	ชาย	4.24	.550	.048	153	.189
	หญิง	4.23	.470	.047		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ใช้
การวิเคราะห์สถิติแบบ t-test สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ

H_1 : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความ
แตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศ พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่องมีค่า Sig. เท่ากับ
0.274 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ในเรื่องความผูกพันเชิงค่านิยมซึ่งมีค่า Sig.
เท่ากับ 0.189 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรที่มี
เพศแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 15 แสดงผลเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้าน
ประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ

ความผูกพัน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	.69	3	.232	1.49	.220
	ภายในกลุ่ม	23.46	151	.155		
	รวม	24.15	154			
2.ความผูกพันเชิงค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	.64	3	.214	.839	.474
	ภายในกลุ่ม	38.59	151	.256		
	รวม	39.23	154			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็น
สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ

H_1 : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความ
แตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่องมีค่า Sig. เท่ากับ
0.220 และความผูกพันเชิงค่านิยม มีค่า Sig. เท่ากับ .474 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญมากกว่า 0.05 จึงยอมรับ
สมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 16 แสดงผลเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	.526	2	.263	1.69	.188
	ภายในกลุ่ม	23.633	152	.155		
	รวม	24.159	154			
2.ความผูกพันเชิงค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	2.94	2	1.47	6.17	.003
	ภายในกลุ่ม	36.286	152	.239		
	รวม	39.32	154			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

H_1 : บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 16 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่องมีค่า Sig. เท่ากับ 0.188 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ ในเรื่องความผูกพันเชิงค่านิยมซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับสถานภาพการสมรส

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		โสด	กลุ่ม J	
			สมรส	หย่าร้าง/หม้าย
กลุ่ม 1	Mean			
ความสัมพันธ์เชิงต่อเนื่อง				
โสด	4.05	-	.285 (.001)*	.320 (.129)
สมรส	4.34	.285 (.001)*	-	.034 (.867)
หย่าร้าง/หม้าย	4.37	-	-	-

จากตารางที่ 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพไอศดกับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .001

ตารางที่ 18 แสดงผลเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามการศึกษา

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	.471	3	.157	1.001	.394
	ภายในกลุ่ม	23.68	151	.157		
	รวม	24.15	154			
2.ความผูกพันเชิงค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	1.03	3	.344	1.361	.257
	ภายในกลุ่ม	38.20	151	.253		
	รวม	39.23	154			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ

H_1 : บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 18 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามการศึกษา พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่องมีค่า Sig. เท่ากับ .394 และความผูกพันเชิงค่านิยม มีค่า Sig. เท่ากับ .257 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ

ตารางที่ 19 แสดงผลเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.07	5	.215	1.38	.232
	ภายในกลุ่ม	23.08	149	.155		
	รวม	2.15	154			
2.ความผูกพันเชิงค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	4.39	5	.879	3.75	.003
	ภายในกลุ่ม	34.84	149	.234		
	รวม	39.23	154			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

H_1 : บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 19 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่องมีค่า Sig. เท่ากับ .232 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันความผูกพันเชิงต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ยกเว้นในเรื่องความผูกพันเชิงค่านิยม ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน
ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับตำแหน่งงาน

ประเภทตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
		กลุ่ม J					
		ข้าราชการ	ข้าราชการ	ข้าราชการ	ข้าราชการ	พนักงาน	ลูกจ้าง
		ประเภท	ประเภท	ประเภท	ประเภท	ราชการ	
		บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป		
กลุ่ม 1	Mean						
ความผูกพันเชิงค่านิยม							
ข้าราชการประเภทบริหาร	4.68	-	.562	.187	.309	.274	.602
			(.181)	(.655)	(.222)	(.296)	(.016)*
ข้าราชการประเภทอำนวยการ	4.12	-	-	.375	.252	.288	.039
				(.439)	(.471)	(.420)	(.909)
ข้าราชการประเภทวิชาการ	4.50	.187	.375	-	.122	.086	.414
		(.655)	(.439)		(.727)	(.080)	(.233)
ข้าราชการประเภททั่วไป	4.37	-	.252	.122	-	.035	.292
			(.471)	(.727)		(.776)	(.001)*
พนักงานราชการ	4.41	.274	.288	.086	.035	-	.327
		(.296)	(.420)	(.808)	(.776)		(.005)*
ลูกจ้าง	4.08	.602	.039	.414	.292	.327	-
		(.016)	(.909)	(.233)	(.001)*	(.005)*	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 20 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันใน
องค์กรในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการประเภท
บริหาร กับบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้าง มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.016 บุคลากรตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป กับบุคลากร
ที่มีตำแหน่งลูกจ้าง มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมี
ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.001 และบุคลากรตำแหน่งพนักงานราชการกับบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้าง มี
ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ
0.005

ตารางที่ 21 แสดงผลเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.53	3	.511	3.41	.019
	ภายในกลุ่ม	22.62	151	.150		
	รวม	24.15	154			
2.ความผูกพันเชิงค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	4.28	3	1.42	6.16	.001
	ภายในกลุ่ม	34.95	151	.231		
	รวม	39.23	154			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญ

H_1 : บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 21 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้ พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่องมีค่า Sig. เท่ากับ .019 และความผูกพันเชิงค่านิยม ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ .001 มีระดับนัยสำคัญต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับรายได้

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000-40,000
กลุ่ม 1	mean				
ความสัมพันธ์เชิงต่อเนื่อง					
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.09	-	.19 (.007)*	.32 (.012)*	.140 (.651)
10,001-20,000 บาท	4.28	-	-	.127 (.285)	.089 (.694)
20,001-30,000 บาท	4.41	-	-	-	.216 (.387)
30,000-40,000 บาท	4.20	-	-	-	-

ตารางที่ 22 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 กับบุคลากรที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .007

บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 กับบุคลากรที่มีรายได้ 20,000-30,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .012

ตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับรายได้

อายุ	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,000-40,000
กลุ่ม 1	mean				
ความสัมพันธ์เชิงต่อเนื่อง					
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.97	-	.371 (.000)*	.356 (0.24)*	.272 (.344)
10,001-20,000 บาท	4.34	-	-	.015 (.916)	.098 (.726)
20,001-30,000 บาท	4.33	-	.015 (.916)	-	.083 (.789)
30,000-40,000 บาท	4.25	-	-	-	-

จากตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 กับบุคลากรที่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .000

ตารางที่ 2 4 แสดงผลเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.28	3	.429	2.83	.040
	ภายในกลุ่ม	22.87	151	.151		
	รวม	24.15	154			
2.ความผูกพันเชิงค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	3.82	3	1.27	5.44	.001
	ภายในกลุ่ม	35.40	151	.234		
	รวม	39.23	154			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

H_1 : บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 24 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่องซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ .040 และความผูกพันเชิงค่านิยม ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ .001 มีระดับนัยสำคัญต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับอายุการทำงาน

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 ปี-10 ปี	11 ปี-15 ปี	16 ปี-20
กลุ่ม 1	mean				
ความสัมพันธเชิงต่อเนื่อง					
ต่ำกว่า 5 ปี	4.15	-	.162 (.018)*	.157 (.164)	.310 (.062)
6 ปี-10 ปี	4.31	-	-	.005 (.966)	.147 (.379)
11 ปี-15 ปี	4.31	-	-	-	.152 (.424)
16 ปี-20 ปี	4.46	-	-	-	-

ตารางที่ 25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่อายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 6 ปี-10 ปี มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.018

ตารางที่ 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับอายุการทำงาน

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 ปี-10 ปี	11 ปี-15 ปี	16 ปี-20
กลุ่ม 1	mean				
ความสัมพันธ์เชิงค่านิยม					
ต่ำกว่า 5 ปี	4.09	-	.264 (.002)*	.222 (.116)	.608 (.003)*
6 ปี-10 ปี	4.36	-	-	.042 (.768)	.344 (.100)
11 ปี-15 ปี	4.32	-	-	-	.386 (.104)
16 ปี-20 ปี	4.70	.608 (.003)*	-	-	-

จากตารางที่ 26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่อายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 6 ปี-10 ปี มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.002 และบุคลากรที่มีอายุการทำงาน 16ปี – 20ปี กับบุคลากรอายุต่ำกว่า 5ปี มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .003

สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมของบุคลากรที่แตกต่างกัน ทำให้ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน

ปัจจัยแวดล้อม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความมั่นคงปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	15.13	46	.329	2.31	.000
	ภายในกลุ่ม	15.33	108	.142		
	รวม	30.46	154			
2.ด้านโอกาสก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	40.51	46	.881	3.59	.000
	ภายในกลุ่ม	26.44	108	.245		
	รวม	54.03	154			
3.ค่าจ้าง	ระหว่างกลุ่ม	24.45	46	.532	1.94	.003
	ภายในกลุ่ม	29.57	108	.274		
	รวม	54.03	154			
4.ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.93	46	.346	1.73	.011
	ภายในกลุ่ม	21.57	108	.200		
	รวม	37.51	154			
5.คุณลักษณะทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	17.28	46	.376	2.35	.000
	ภายในกลุ่ม	17.22	108	.159		
	รวม	34.50	154			
6. การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	34.62	46	.753	2.87	.000
	ภายในกลุ่ม	28.24	108	.261		
	รวม	62.87	154			
7.สภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	23.52	46	.511	2.19	.000
	ภายในกลุ่ม	25.15	108	.233		
	รวม	48.67	154			
8.สวัสดิการหรือผลประโยชน์	ระหว่างกลุ่ม	28.48	46	.619	3.08	.000
	ภายในกลุ่ม	21.68	108	.201		
	รวม	50.17	154			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน ปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 27 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า ค่าจ้าง ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้าน คุณลักษณะด้านสังคม การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการผลประโยชน์ มีค่า Sig. น้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า ปัจจัยแวดล้อมแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง จำนวน 266 คน โดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งเป็นบุคลากรเพศชาย จำนวน 67 คน และเป็นบุคลากรเพศหญิง จำนวน 88 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Correlation และสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้ค่าสถิติที (t-test) ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA) โดยหาค่าแบบ LSD (Least Square Difference) ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ตามรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาค่าน้ำและการแปรผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรสำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง และ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคลากรในองค์กรสำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.8 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.10 และมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 60.60 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.60 มีตำแหน่งลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 51.0 โดยมียรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 61.90 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคลากรในองค์กร ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความมั่นคงปลอดภัย

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านความมั่นคงโดยรวมมีค่าเฉลี่ยรวม
เท่ากับ 4.28 และเพื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่ามีบุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านมีความ
ปลอดภัยไร้กังวล รองลงมาคือ ท่านอยู่ในองค์กรที่ไม่มีอันตราย และ ท่านอยู่ในองค์กรที่ได้รับการ
ป้องกันจากภัยอันตรายทั้งที่เกิดขึ้นโดยตั้งใจและบังเอิญ ตามลำดับ

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และเพื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่ามีบุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1
คือ องค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และ องค์กรของมีนโยบายส่งเสริมความ
เจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านค่าจ้าง

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านค่าจ้าง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ
4.20 และเพื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่ามีบุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับการ
ประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม รองลงมาคือ องค์กรมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม
และเสมอภาค และความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามลำดับ

ด้านคุณลักษณะเฉพาะทาง

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นใน ด้านคุณลักษณะเฉพาะทาง โดยรวมมี
ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.31 และเพื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่ามีบุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ
งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจใน
งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้าน คุณลักษณะทางสังคมของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.26 และเพื่อพิจารณาเป็นข้อพบ ว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รองลงมาคือ ท่านได้ทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และองค์กรของท่านมีความสามัคคีจนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

ด้านการติดต่อสื่อสาร

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้าน การติดต่อสื่อสาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.17 และเพื่อพิจารณาเป็นข้อพบ ว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันทั่วทั้งที่ รองลงมาคือ ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่ และกำลังทำในอนาคต ตามลำดับ

ด้านสภาพการทำงาน

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้าน สภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24 และเพื่อพิจารณาเป็นข้อพบ ว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ เครื่องมือที่ใช้มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือเครื่องมือในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดจัดเป็นระเบียบ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24 และเพื่อพิจารณาเป็นข้อพบ ว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร รองลงมาคือ องค์กรของท่านได้จ่ายค่าทดแทนกรณีออกจากงานอย่างเหมาะสม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ในการปฏิบัติงานของบุคลากร พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบ ว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ท่านมาปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสม่ำเสมอ และ ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร (เท่ากัน) และ ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันเชิงค่านิยม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 ท่านรู้สึกผูกพันต่อวัฒนธรรมขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ รองลงมาคือ ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และ ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ และแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี (เท่ากัน) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย

จากสมมุติฐาน : ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลางที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ผลเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงค่านิยม มีค่านัยสำคัญทางสถิติต่ำกว่า 0.05 หมายความว่าบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลเปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์ จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่องมีค่า Sig. เท่ากับ .232 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ยกเว้นในเรื่องความผูกพันเชิงค่านิยม ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีระดับนัยสำคัญต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการประเภทบริหาร กับลูกจ้าง มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.016

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป กับลูกจ้าง มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.001

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งพนักงานราชการกับลูกจ้าง มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.005

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้ พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่องมีค่า Sig. เท่ากับ .019 และความผูกพันเชิงค่านิยม ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ .001 มีระดับนัยสำคัญต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสัมพันธ์กับรายได้ 10,000-20,000 บาท มีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .007

บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสัมพันธ์กับรายได้ 20,000-30,000 บาท มีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .012

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสัมพันธ์กับรายได้ 10,000-20,000 บาท มีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ .000 และบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสัมพันธ์กับรายได้ 20,000-30,000 บาท มีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยมีผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24

การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่องซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ .040 และความผูกพันเชิงค่านิยมซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ .001 มีระดับนัยสำคัญต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับอายุการทำงาน พบว่า พบว่า บุคลากรที่อายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 6 ปี-10 ปี มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.018

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคลากรในองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมมาเป็นลำดับแรกคือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะทาง รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านคุณลักษณะทาง สังคมของงาน สภาพการทำงาน และ สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ค่าจ้าง และสองลำดับสุดท้ายคือด้านโอกาสก้าวหน้า และการติดต่อสื่อสาร

ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สามารถอภิปรายได้ดังนี้

บุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับความผูกพันในองค์กรทั้งในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื้อและความผูกพันเชิงค่านิยมเท่ากันเพราะทั้งสองอย่างช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุขและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และ อายุการทำงาน แตกต่าง
กันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

สำหรับผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพโสดมีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรส ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านการผูกพันเชิงค่านิยมกับตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการประเภทบริหาร กับลูกจ้างมีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป กับลูกจ้าง มีความผูกพันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื้อกับรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสัมพันธ์กับรายได้ 10,000-20,000 บาท มีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสัมพันธ์กับรายได้ 20,000-30,000 บาท มีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับรายได้ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสัมพันธ์กับรายได้ 10,000-20,000 บาท มีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่

ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความสัมพันธ์กับรายได้ 20,000-30,000 บาท มีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่อายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับ 6 ปี-10 ปี มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่อายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 6 ปี-10 ปี มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่อายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ 16 ปี-20 ปี มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และ อายุการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรในองค์การให้ความสำคัญกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมมาเป็นลำดับแรกคือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะทาง ของงานและให้ความสำคัญกับความผูกพันในองค์การทั้งในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องและความผูกพันเชิงค่านิยม ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อ ความผูกพันของ องค์กร ส่วนการได้รับพัฒนาและฝึกอบรม ทักษะของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ซึ่งพบว่าทุกปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นต่อให้มีความแตกต่างกันในด้านปัจจัยพื้นฐานก็ไม่ได้ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร แต่ปัจจัยที่ส่งผลคือปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ในด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานจะส่งผลมากกว่า ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หากทุกคนมั่นใจว่าไม่มีอันตรายก็จะส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรได้มากกว่าปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ทำให้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีการศึกษาหลักการในการบริหารงานให้ถูกต้องและบริหารให้เหมาะสม โดยใช้บทบาทของตนเองตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งกรณีผู้บริหาร ไม่ปฏิบัติตามหลักการบริหาร องค์กรก็ไม่สามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้ เมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้องค์กรเกิดปัญหาตามมา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในสำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กอง
พัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง อย่างมีความสุข

HATYAI UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. 2543. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- ชุติมา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์
พยาบาล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาวลิต ดนนานนท์ชัย. 2532. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การศึกษา ภูมิศึกษา :
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนพร จงวิทยาคี. 2544. บรรยากาองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลตำรวจ.
กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงาน
เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิต
วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2529). ระเบียบวิธีวิจัยทางวิทยาศาสตร์และสังคม : การสังเคราะห์และบูรณาการ
พรพรรณ ศรีใจวงศ์. (2541). ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2543). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนัก
ทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทาง
จิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร มหาบัณฑิต
รุ่งรัตนา เขียวดารา. (2546). สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน.
- วัชรวิ วัชรเสถียร. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจ. วิทยานิพนธ์
นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (นิเทศศาสตรพัฒนาการ) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สราวุธ ภูษธรรม. (2552). ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน.
กรณีศึกษา : จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาตรีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
สายใจ นาคปั้น. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิตโต เดนโกะ. วารสารวิจัย
และพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 10 (3), 71-81.
- ศรัญญา ชื่อดรง. (2554). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท น้ำตาลสิงห์บุรี จำกัด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย
อลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

อนุกุล ตันติมาสน์. (2543). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท

สยามไวร์ อินดัสตรี จำกัด : การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุดมศักดิ์ สีธิตาร. (2548). ความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานก่อนสร้างชลประทาน ในจังหวัดลำปาง.

วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมและการบริหารการก่อสร้าง) คณะ
วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*,
16 (3), 297-334.

Fraenkel, R. J., Wallen, E. N. & Hyun, H. H. (2012). *How to Design and Evaluate Research in Education*.
(Eighth Edition.). New York: McGraw-Hill.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of
criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.

(ลงชื่อ)

(.....)

หัวหน้าโครงการวิจัย

วันที่...../...../.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ร่วมโครงการวิจัย

วันที่...../...../.....

พิจารณาเห็นชอบให้ผู้วิจัยนำเสนอ Full Proposal

(ลงชื่อ)

(.....)

หัวหน้าสาขาวิชา

วันที่...../...../.....

พิจารณาเห็นชอบให้ผู้วิจัยนำเสนอ Full Proposal

(ลงชื่อ)

(.....)

ที่ปรึกษาการวิจัย

วันที่...../...../.....

พิจารณาเห็นชอบให้ผู้วิจัยนำเสนอ Full Proposal

(ลงชื่อ)

(.....)

คณบดี/ผู้อำนวยการ

วันที่...../...../.....

หมายเหตุ ให้ลำดับหัวข้อตามกำหนดไว้ หัวข้อใดไม่มี ผู้วิจัยไม่ต้องนำเสนอในรายงานการวิจัย

ภาคผนวก

HATYAI UNIVERSITY

ภาคผนวก ก.

เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
: สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง โดยข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามไม่เผยแพร่เป็นรายบุคคล และไม่มีผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่1 : คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
ส่วนที่2 : คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อม
ส่วนที่3 : คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. ☐ หญิง ☐

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 2. 31 ปี - 40 ปี ☐
3. 41 ปี - 50 ปี ☐ 4. 51 ปี ☐ - 60 ปี

3. สถานภาพการสมรส

1. โสด 2. ☒ สมรส 3. หย่าร้าง/หม้าย ☐

4. การศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี ☐
3. ปริญญาโท ☐ 4. ปริญญาเอก ☐

5. ประเภทตำแหน่งงาน

1. ข้าราชการ ☒ ประเภทบริหาร 2. ข้าราชการประเภทอำนวยการ ☐
3. ข้าราชการ ☒ ประเภทวิชาการ 4. ข้าราชการประเภททั่วไป ☐
5. พนักงานราชการ ☒ 6. ลูกจ้าง ☐

6. รายได้ต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 10 ☐ ,000 บาท 2. 10 ☐ ,001 – 20,000 บาท
 3. 20 ☐ ,000 – 30,000 บาท 4. 30 ☐ ,000 – 40,000 บาท

7. อายุการทำงาน

1. ต่ำกว่า 5 ปี ☐ 2. 6 ปี ☐ – 10 ปี
 3. 11 ปี ☐ – 15 ปี 4. 16 ปี ☐ – 20 ปี

ส่วนที่2 ปัจจัยแวดล้อม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคิดเห็นตามความเป็นจริงตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความมั่นคงปลอดภัย					
1. ท่านได้รับความความปลอดภัยจากที่ทำงาน					
2. ท่านได้รับความมั่นคงจากที่ทำงานของท่าน					
3. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร					
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
4. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5. องค์กรพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม					
6. องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคคลอย่างต่อเนื่อง					
ค่าจ้าง					
7. ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน					
8. องค์กรมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค					
9. ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คุณลักษณะเฉพาะงาน					
10. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ					
11. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
คุณลักษณะทางสังคมของงาน					
12. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน					
13. ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข					
14. องค์กรของท่านมีความสามัคคีจนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ					
การติดต่อสื่อสาร					
15. ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันทั่วทั้งที่					
16. ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังทำในอนาคต					
สภาพการทำงาน					
17. เครื่องมือในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดจัดเป็นระเบียบ					
18. เครื่องมือที่ใช้มีประสิทธิภาพ					
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ					
19. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน					
20. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร					

ส่วนที่3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริงจากการพิจารณาของท่าน
เพียงช่องเดียว

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง					
1. ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
2. ท่านมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร					
4. ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม					
5. ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปองค์กรอื่น					
ความผูกพันเชิงค่านิยม					
6. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
7. ท่านรู้สึกผูกพันต่อวัฒนธรรมขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
8. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
9. แนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณ

ภาคผนวก ข.
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเครื่องมือวิจัย เรื่อง

“ปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร :

สำนักงานก่อสร้างชลประทานที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง”

1. ดร.ณรงค์ศักดิ์ รอบคอบ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2. คุณก่อพงศ์ เจียแก้ว ผู้อำนวยการสำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดกลางที่ 16 กองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง
3. ผศ.สุจิตราภรณ์ จุสปาโล หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ ม.หาดใหญ่

(ลงชื่อ)
 (.....)
 หัวหน้าโครงการวิจัย
 วันที่...../...../.....

(ลงชื่อ)
 (.....)
 ผู้ร่วมโครงการวิจัย
 วันที่...../...../.....

พิจารณาเห็นชอบให้ผู้วิจัยนำเสนอ Full Proposal

(ลงชื่อ)
 (.....)
 หัวหน้าสาขาวิชา
 วันที่...../...../.....

พิจารณาเห็นชอบให้ผู้วิจัยนำเสนอ Full Proposal

(ลงชื่อ)
 (.....)
 ที่ปรึกษาการวิจัย
 วันที่...../...../.....

พิจารณาเห็นชอบให้ผู้วิจัยนำเสนอ Full Proposal

(ลงชื่อ)
 (.....)
 คณบดี/ผู้อำนวยการ
 วันที่...../...../.....