



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง

โดย
กรรณิการ์ รอดเนียม

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

มหาวิทยาลัยรังสิต
ปีการศึกษา 2566



**FACTORS AFFECTING THE ENGAGEMENT OF PHATTHALUNG
IRRIGATION PROJECT PERSONNEL
PHATTHALUNG PROVINCE**

BY

KANNIKA RODNIAM

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY**

RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2023

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัด
พัทลุง

**FACTORS AFFECTING THE ENGAGEMENT OF PHATTHALUNG
IRRIGATION PROJECT PERSONNEL PHATTHALUNG PROVINCE**

โดย กรรณิการ์ รอดเนียม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2566

.....

(ดร. เฉลิมพร เย็นเยือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร. จุมพล หนิมพานิช

.....กรรมการ

รศ.ดร. จีระ ประทีป

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร. ปธาน สุวรรณมงคล

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เรื่องปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล และ ดร.วีรยุทธ โชคชัยมาตล อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ ประจำสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนชี้แนะแนวทางการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยกราบขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณความอนุเคราะห์ผู้บริหาร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุงและบุคลากรอย่างยิ่งในการตอบแบบสอบถามและข้อเสนอแนะทั้ง 120 ชุด ที่ให้ความกรุณาและความร่วมมือสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม อันเป็นผลให้งานวิจัยชัดเจน สมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถทำให้ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา บ่มเพาะจนผู้วิจัยสามารถศึกษาเรียนรู้นำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในงานวิจัยครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมีจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ขอมอบความกตัญญูกตเวทิต่อคุณบิดา มารดาและผู้มีพระคุณทุกท่าน ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยฉบับนี้คงเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

กรรณิการ์ รอดเนียม

ผู้วิจัย

6507647	: วรรณิการ์ รอดเนียม
ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โครงการ ชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง
หลักสูตร	: รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	: รองศาสตราจารย์ ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ที่มีต่อองค์กร (2) เพื่อเสนอแนะแนวทางสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง จำนวน 120 คน โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร ใช้สูตรการคำนวณของ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยสถิติ One-Way ANOVA F-test และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย พบว่า (1.) ด้านความรู้สึก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ การกล่าวถึงองค์กรให้ผู้อื่นฟังอย่างภาคภูมิใจอยู่ในระดับมากที่สุด (2.) ด้านการคงอยู่ในองค์กรต่อเนื่อง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุด (3.) ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระบบงาน บุคลากรสามารถให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานอยู่ในระดับมากที่สุด (4.) ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร การทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ ควรศึกษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเป็นประจำ ถึงแม้ระดับความผูกพันของพนักงานโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก องค์กรควรนำข้อเสนอแนะที่บุคลากรได้เสนอแนะไว้มาพิจารณาและนำไปเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพให้สภาพแวดล้อมในการทำงานดียิ่งขึ้น

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 90 หน้า)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร, โครงการชลประทานพัทลุง

6507647 : Kannika Rodniam
 Independent Study Title : Factors Affecting the Engagement of Phatthalung Irrigation
 Project Personnel Phatthalung Province
 Program : Master of Public Administration
 Independent Study Advisor : Assoc. Prof. Pathan Suvannamongkol, Ph.D.

Abstract

The objectives of this research were to (1) study organizational commitment factors of personnel of the Phatthalung Irrigation Project; Phatthalung Province towards the organization (2) to suggest ways to build organizational commitment among Phatthalung Irrigation Project personnel Phatthalung Province. The sample group was personnel of the Phatthalung Irrigation Project Phatthalung Province 120 people by calculating the sample according to population proportion. Use the calculation formula of (Taro Yamane, 1973) at a confidence level of 95%. The tool used is a questionnaire. Statistics used in data analysis include percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis testing using One-Way ANOVA F-test and Multiple Regression Analysis statistics.

The research results found that (1.) feelings Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that reliability and trust Proudly mentioning the organization to others is the highest level. (2.) Continuing to remain in the organization Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that they felt that they were important to the organization. The supervisors agree that their knowledge and abilities are at the highest level. (3.) Perception of justice in the organization Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that the work system and personnel were able to give opinions or arguments in making work-related decisions at the highest level. (4.) Commitment to the organization Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that willingness to exert effort for the benefit of the organization Dedicating knowledge and ability to work to the utmost on a regular basis at the highest-level Guidelines for increasing efficiency Employee engagement with the organization should be studied regularly. Although the level of engagement of most employees is at a high level The organization should take the suggestions that personnel have made into consideration and use them as guidelines to increase the efficiency of the working environment.

(totals 90 pages.)

Keywords: organizational commitment, Phatthalung Irrigation Project

สารบัญ

		หน้า
	กิตติกรรมประกาศ	ก
	บทคัดย่อภาษาไทย	ข
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
	สารบัญ	ง
	สารบัญภาพ	ฉ
	สารบัญตาราง	ช
บทที่ 1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	คำถามวิจัย	4
	วัตถุประสงค์	4
	ขอบเขตของการวิจัย	4
	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
	กรอบแนวคิดในการศึกษา	7
	สมมติฐานการวิจัย	9
	คำจำกัดความในการวิจัย	10
บทที่ 2	แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	12
	ประวัติกรมชลประทาน	26
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3	วิธีการดำเนินการวิจัย	40
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	41
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
บทที่ 4	
ผลการวิจัย	47
ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	47
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	51
ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร	57
ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน	60
ผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ	69
บทที่ 5	
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
สรุปผลการวิจัย	72
อภิปรายผลการวิจัย	76
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	83
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	84
ประวัติผู้วิจัย	90

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2.1	แบบจำลองสามขั้นตอนการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร	17
2.2	แสดงแผนภูมิโครงสร้างองค์กรสำนักงานชลประทานที่ 16 โครงการ ชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง	30
2.3	แผนผังบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง	31

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
2.1	เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีความผูกพัน	24
2.2	แสดงความรับผิดชอบของสำนักงานชลประทานและฝ่ายส่งน้ำแลบำรุงรักษา	28
3.1	แสดงค่าความเชื่อมั่น	43
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	47
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	48
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	48
4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ	49
4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน	49
4.6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะการปฏิบัติงาน	50
4.7	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามค่าตอบแทน	50
4.8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านความรู้สึก	51
4.9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	53
4.10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	56
4.11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร	57
4.12	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างลักษณะบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร	60
4.13	แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของอิสระในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน	62
4.14	แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพัน	62
4.15	แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของความน่าเชื่อถือและไว้วางใจที่ส่งผลต่อความผูกพัน	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.16	แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน	64
4.17	แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของความพึงพอใจในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพัน	65
4.18	แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน	65
4.19	แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของกระบวนการการถูกประเมินที่ส่งผลต่อความผูกพัน	66
4.20	แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของระบบงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน	67
4.21	ผลการทดสอบสมมติฐาน	67

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมปัจจุบันนี้ไม่ว่าจะเป็นองค์กรทางธุรกิจหรือองค์กรส่วนราชการ บุคลากรขององค์กรนั้นๆ ถือเป็นเครื่องจักรสำคัญที่จะผลักดันให้การดำเนินงานขององค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ จากความร่วมมือร่วมใจ ความรักความสามัคคีและความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรนั้นๆ ต้องมีความกลมเกลียวกัน เพื่อที่จะร่วมกันผลักดันให้สิ่งดีๆ เกิดขึ้น หากมองความผูกพันระหว่างสมาชิกกับองค์กรมี 2 ลักษณะ คือ เน้นพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคลากรจะเป็นการกระทำที่สม่ำเสมอต่อเนื่อง ไม่เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน เต็มใจปฏิบัติตามค่านิยมเสมือนว่าเป็นของตนเอง ลักษณะต่อมาเน้นที่ทัศนคติของบุคลากร การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่สำคัญมีความจงรักภักดี เต็มใจอุทิศทั้งกำลังกายและกำลังใจเพื่อกิจกรรมขององค์กร

หากการรับรู้ของบุคลากรแต่ละคนมาสู่ความรู้ความเข้าใจ ก่อนไปสู่การยอมรับและการปรับตัวต้องเข้าใจก่อนว่า การบริหารจัดการทั้งระดับองค์กรหรือบุคลากรที่จะต้องมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เนื่องจากองค์กรและบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เพราะผลลัพธ์ขององค์กรก็คือ ผลรวมของผลลัพธ์ของบุคลากร เทคนิคการสร้าง ความผูกพันให้แก่สมาชิกในองค์กร ก็คือ “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ทุกคนคือ “จักรกลสำคัญ” ถ้าคนดีคนมีความรู้ความสามารถ องค์กรก็จะอยู่รอดมีการคิดใหม่ปรับปรุงงานอยู่เสมอ ฉะนั้นการให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมไม่ ว่าจะเป็น การเข้าร่วมรับรู้ การเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดหรือกำหนดแนวทางใหม่ๆ การยอมรับ ก็จะเกิดขึ้นในทิศทางที่ดีขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นก็คือ การรักษาในสิ่งที่จะเกิดขึ้นใหม่นั้นดำรงอยู่ต่อไป ต้องอาศัยการยอมรับนั่นหมายถึง การรู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่องาน เพราะงานคือ หนทางที่เขาสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ สามารถทำนายการเข้าออกของบุคคลากรได้ สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนา จัดทำแผนงานระยะยาวได้ มีการกำหนดเป้าหมายขององค์กรถึงความสำเร็จเป็นตัวชี้วัดที่ดีมีประสิทธิภาพ ความผูกพันจะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ พนักงานมีความผูกพันต่อจุดหมาย เห็นคุณค่าขององค์กรก็จะทำงานได้ดี จึงปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ไม่คิดจะย้ายงานช่วยเหลืองานตามภาระหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นองค์กรต้องมองเห็นคุณค่าของสมาชิกมากกว่าที่จะมองที่ตัวบุคคลแล้วค่อยๆ สร้างแรงจูงใจจนก่อให้เกิดความผูกพันไม่ว่าจะเกิดปัญหาอะไรคนที่จะเข้ามาช่วยแก้ไขไม่เฉพาะผู้บริหาร แต่อาจจะเป็นสมาชิกบุคลากรในองค์กรนั่นเอง

สำหรับกรมชลประทานเป็นหน่วยงานภาครัฐสังกัดในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ด้านโครงสร้างการบริหารจัดการบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายพัสดุ ฝ่ายช่างกลและฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา ซึ่งลักษณะบุคลากรภายในองค์กรค่อนข้างหลากหลาย ทั้งช่วงอายุ ระดับการศึกษา ทักษะในการทำงานและรวมถึงอายุการปฏิบัติงาน โดยปกติองค์กรเกือบทุกแห่งมักจะต้องมีการวางแผนกำลังคนอยู่เสมอ ซึ่งอาจจะทำอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ตาม เหตุผลสำคัญที่จำเป็นต้องมีการวางแผนกำลังคน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรเกี่ยวกับคนในองค์กร สามารถตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรและเพื่อ โอกาสที่จะได้มีการพัฒนาบุคลากรได้มากขึ้นกว่าเดิม

สภาพแวดล้อมระหว่างบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานและเป็นวิธีการหนึ่งในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร สิ่งเหล่านี้ที่ถือว่าเป็นเรื่องส่งผลโดยตรงกับตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบางครั้งบุคลากรอยากเข้าร่วมงานกับองค์กรเพราะชื่นชอบในภาพลักษณ์องค์กร และอยากมีส่วนร่วมในองค์กรที่ตนเชื่อถือและไว้วางใจ ภาพลักษณ์เหล่านั้นอาจเป็นเรื่องที่ต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างไม่ใช่เรื่องที่จะทำได้กันอย่างปุบปับ แต่ในยุคนี้ก็อาจจะไม่ใช่เรื่องที่ยากเกินไปที่จะสร้างภาพลักษณ์ที่ดีได้ในเวลาอันรวดเร็ว ซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีนั้นผู้ศึกษามองว่ามีส่วนอย่างมากที่จะสร้างให้เกิด “Employee Engagement” กับองค์กร

“Employee Engagement” คือ ความผูกพันที่พนักงานมีต่องานและองค์กร เป็นสถานะที่บุคลากรรู้สึกมีพลังและแรงจูงใจที่มุ่งมั่นทำงานด้วยความกระตือรือร้น หากพูดง่าย ๆ “Employee Engagement” ก็คือ การที่บุคลากรรู้สึกรักในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการดึงดูดพัฒนา เพราะบุคลากรที่มี “Employee Engagement” จะนำความรู้สึกผูกพันต่องานและองค์กรมาสร้างเป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่สำคัญ อาทิเช่น การพูด การอยู่และการพยายามสุดความสามารถ หนึ่งในวิธีที่จะสำรวจ “Employee Engagement” ไปในตัวนั้นก็คือ การสร้างแบบสำรวจความคิดเห็นกับบุคลากรในองค์กรถึงความพึงพอใจตลอดจนความผูกพันในองค์กร บางองค์กรมีการสำรวจกันบ่อยครั้ง แต่บางองค์กรก็มีการสำรวจกันเพียงปีละครั้ง อะไรคือความเหมาะสมนั้นคงตอบได้ยาก เพราะการสำรวจบ่อยครั้งอาจหมายถึง การสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรอยู่เสมอ

แต่อีกในมุมหนึ่งบุคลากรก็อาจจะเกิดความเบื่อหน่ายหรือเป็นความรำคาญได้ การสำรวจแบบนานๆ ครั้งก็อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่ได้รับความใส่ใจ แต่ก็อาจรู้สึกไม่รำคาญในการเข้าชี้หรือบังคับให้มีส่วนร่วมขององค์กร การไม่เคยรับรู้ปัญหาขององค์กรบางอย่าง ไม่ว่าจะ เป็นวิธีการในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งอาจมีความต่างจากสิ่งที่กำหนดไว้ หรือข้อจำกัดขององค์กร ในเรื่องของการรับรู้ข่าวสารอาจกระทบต่อบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่โดยตรง การเก็บรวบรวมข้อมูลหรือสำรวจความคิดเห็นอาจเป็นแค่แนวทางอย่างหนึ่ง เพื่อทำให้เข้าใจในแรงจูงใจในการทำงาน จึงมองว่าเป็นการสร้างโอกาสในการที่บุคลากรในองค์กรจะได้มีส่วนร่วมในองค์กรตั้งแต่เริ่มแรก

สำหรับบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุงบางคนอายุการปฏิบัติงานในองค์กรยาวนานถึง 10 ปีหรือมากกว่านั้น ในขณะที่มีบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นเช่นกัน ทั้งบุคลากรเดิมและบุคลากรใหม่จำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้การเปลี่ยนแปลง ซึ่งแน่นอนว่าต้องส่งผลกระทบต่อทั้งด้านบวกและด้านลบ ถ้าหากว่าบุคลากรสามารถปรับตัวได้ในด้านบวก ก็จะส่งผลดีต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน แต่หากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทางด้านลบ ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำงาน โดยที่ไม่มีความผูกพัน จากนั้นส่งผลถึงความรู้สึกไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน สัญญาณเช่นนี้สะท้อนให้เห็นบรรยากาศในการทำงาน ผูกพันต่อองค์กรในลักษณะใด อยู่ด้วยค่านิยมหรืออาจจะอยู่ด้วยเพราะปัจจัยอื่น จากสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจจะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง เหตุเพราะอยากทราบปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพัน เพื่อให้ได้ทราบทัศนคติและพฤติกรรมแสดงออกของบุคลากรและข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้องค์กรนั้นสร้างความเชื่อมั่น ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นกุญแจสำคัญจำเป็นที่ต้องสร้างและสำรวจองค์กรของตนเอง

1.2 คำถามวิจัย

1. ปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง
2. จะมีแนวทางอย่างไรในการทำให้บุคลากรของโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุงคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.3 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันของบุคลากรของ โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ที่มีต่อองค์กร
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยได้ ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ตั้งโครงการชลประทาน จังหวัดพัทลุง

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโครงการชลประทาน จังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย

1. ฝ่ายบริหารทั่วไป
2. ฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน
3. ฝ่ายพัสดุ
4. ฝ่ายวิศวกรรม
5. ฝ่ายช่างกล
6. ฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 1-4 จำนวน 160 คน (เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ โครงการชลประทานพัทลุง : 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโครงการชลประทาน จังหวัดพัทลุง กระจายตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสัดส่วนประชากรหรือร้อยละจากสูตร โดยการใช้สูตรในการคำนวณของ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$

เมื่อ e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (ในการวิจัยครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.05)

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

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

$$\text{แทนค่า} \quad \frac{n = 160}{1 + 160 (0.05^2)}$$

$$n = 114$$

ฉะนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เท่ากับ 114 คน ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Surver research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 114 ชุด ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม 5% เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการตอบแบบสอบถาม ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด 120 ชุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่สำคัญ 2 แหล่ง คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 120 ชุด โดยการส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งชี้แจงข้อมูลและรอเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีต วารสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ เอกสารทางวิชาการและข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 120 ชุด มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ซึ่งผู้วิจัยจะศึกษาสาระสำคัญ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยกำหนดความสำคัญของตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

(1.1) เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่

(2.1) ด้านความรู้สึก

- อิสระในการทำงาน
- การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วม
- ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ

(2.2) ด้านการคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน
- ความพึงพอใจในอาชีพ
- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

(2.3) ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

- กระบวนการการถูกประเมิน
- ระบบงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

1) ความผูกพันของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง Steers (1977) ให้ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่

(1.1) ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

(1.2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

(1.3) ความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลระยะเวลา 4 เดือน ตั้งแต่เดือนกันยายน – ธันวาคม พ.ศ. 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลหรือแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง
2. ผลการวิจัยนี้สามารถเป็นแนวทาง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและองค์กร
3. สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการประเมินศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อผลลัพธ์ขององค์กรและทิศทางการก้าวไปสู่ในภาพมิติใหม่ขององค์กร
4. งานวิจัยเล่มนี้สามารถชี้แนะเป็นแนวทางคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานที่ดี เพื่อนำเป็นแบบอย่างในการเผยแพร่ไปยังหน่วยงานอื่นๆ ได้ศึกษาเรียนรู้ต่อไป

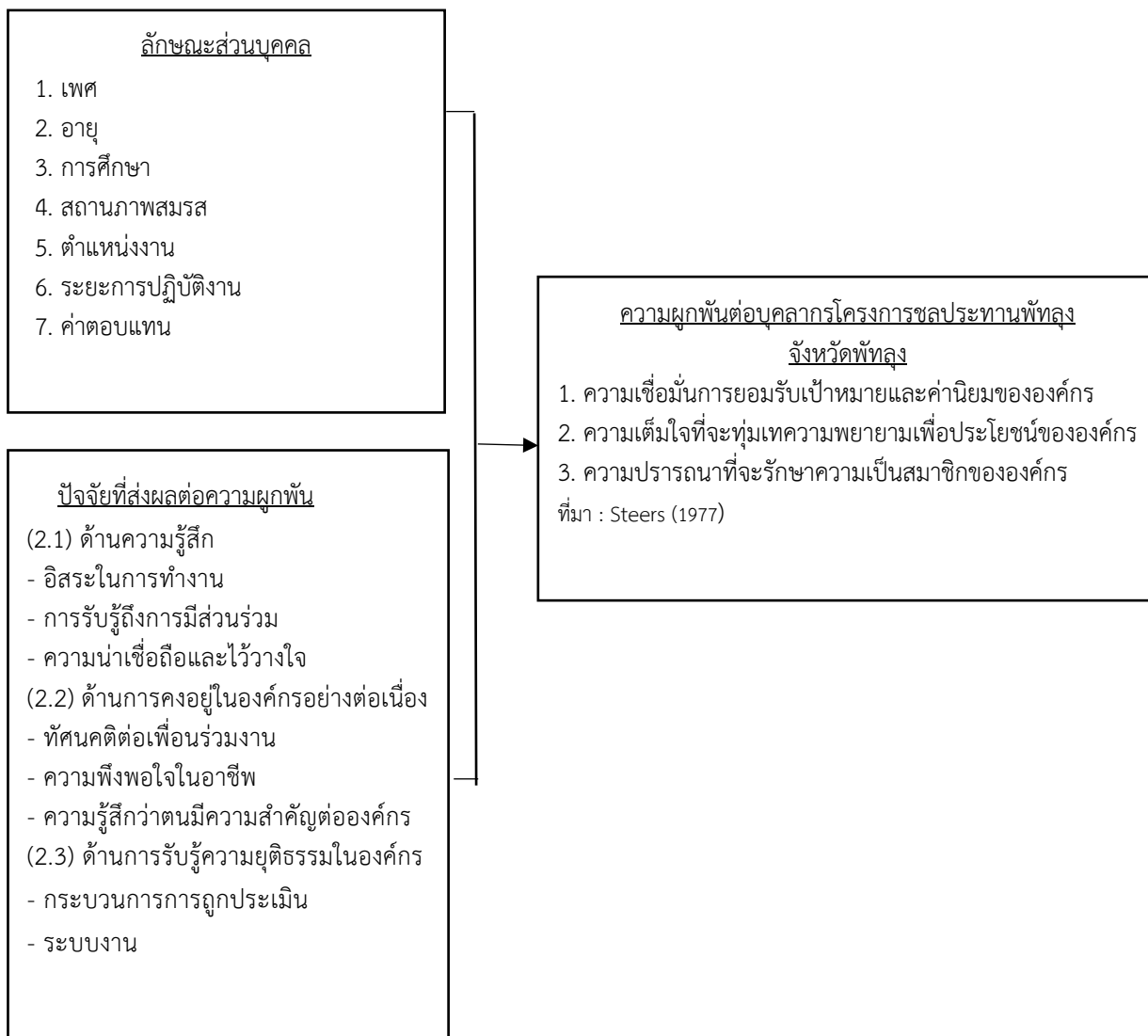
1.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง บ้างชี้ที่ส่งผลต่อความผูกพันซึ่ง Mowday, Porter, & Steers (1982) ได้นำเสนอไว้ ประกอบกับพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแสดงออกมาทางความรู้สึกในการปฏิบัติงานและ Steers (1977) ได้ให้ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความผูกพัน ผู้ศึกษาจึงได้นำทฤษฎีมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดดังนี้

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1.1 : แสดงกรอบแนวคิด

1.7 สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง กำหนดสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โครงการ ชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยที่ 1.7 ค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความรู้สึกของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ส่งผลต่อความผูกพัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 อีสาระในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพัน

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจที่ส่งผลต่อความผูกพัน

สมมติฐานที่ 3 การคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องของบุคลากร โครงการ ชลประทานพัทลุง ส่งผลต่อความผูกพัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 ความพึงพอใจในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพัน

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน

สมมติฐานที่ 4 การการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ส่งผลต่อความผูกพัน

สมมติฐานย่อยที่ 4.1 กระบวนการการถูกประเมินที่ส่งผลต่อความผูกพัน

สมมติฐานย่อยที่ 4.2 ระบบงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

1.8 คำจำกัดความในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดการนิยามคำศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไว้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและค่าตอบแทน

ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลนั้นๆ เป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจ ที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพัน ได้แก่

- (1) ความรู้สึก หมายถึง การรู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้ รับรู้ถึงการมีส่วนร่วมและการทักษะการทำงานที่หลากหลาย
- (2) การคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในอาชีพและได้สิ่งที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ตนมีความสำคัญต่อองค์กร
- (3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการปฏิบัติจากองค์กร และการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย ความยุติธรรม

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ค่านิยมที่กลมกลืนกับบุคลากรขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กรทั้งพร้อมที่จะดำรงอยู่กับองค์กรต่อไป และการที่บุคลากรของกรมชลประทาน จังหวัดพัทลุง มีความรู้สึกต่อองค์กรโดยแสดงออกมาในรูปแบบความผูกพัน ดังนี้

- (1) ความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความคิดเชิงบวกต่อองค์กร มีความรู้สึกผูกพันต่อแนวคิดและเป้าหมายขององค์กร มีค่านิยมเดียวกันกับบุคลากรภายในองค์กร เชื่อว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด ทำงานด้วยความภาคภูมิใจและพร้อมที่จะร่วมสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
- (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความเสียสละและทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายพยายามปฏิบัติงานอย่างจริงจัง เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร

- (3) ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำงานในองค์กรนี้อย่างยาวนาน มีความภาคภูมิใจในการทำงานภายในองค์กร มีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่จะขับเคลื่อนองค์กรและพร้อมที่จะสนับสนุนสร้างสรรค์องค์กรต่อไป

กรมชลประทาน หมายถึง หน่วยงานภาครัฐสังกัดในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่จัดให้ได้มาซึ่งเพื่อกักเก็บรักษา ควบคุม ส่ง ระบายหรือแบ่งน้ำ เพื่อการอุปโภคบริโภค การเกษตร ให้แก่เกษตรกรในพื้นที่ และรวมถึงการป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำและคมนาคมทางน้ำซึ่งอยู่ในเขตชลประทาน

บุคลากร หมายถึง ผู้บริหารหรือผู้อำนวยการ โครงการชลประทาน หัวหน้าฝ่ายตลอดถึงพนักงานทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยจะนำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งสาระสำคัญ ดังนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

2.1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

2.1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 ประวัติกรรมชลประทาน

2.2.1 ความสำคัญของการชลประทาน

2.2.2 วิวัฒนาการกรมชลประทาน

2.2.3 ข้อมูลโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจและมุ่งมั่น ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่คิดที่จะทิ้งองค์กรไป เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น จึงมีความพยายามที่จะอธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีนี้มากด้วยเช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) และได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันองค์กร (organizational commitment) ได้จำแนกตามมุมมองของนักวิชาการได้ 2 ประเภท คือ ความผูกพันองค์กรในความหมายการผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันยึดติดกับองค์กรเป็นความต้องการ (want to) ที่จะผูกพัน และความผูกพันองค์กรในความหมายของการผูกพันอยู่กับองค์กร ที่ไม่ใช่ความรู้สึกต้องการผูกพัน แต่มาจากเหตุผลอื่น จึงเป็นความจำเป็น (need to) ต้องผูกพัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์กร” ไว้ดังนี้

ความผูกพันองค์กรในความหมายการผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันยึดติดกับองค์กร

Kanter (1968, p. 500) อธิบายว่าความผูกพันองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคลากรที่จะแสดงออกโดยการทุ่มเทความพยายามในการทำงานและมีความภักดีให้กับองค์กร

Sheldon (1971, p. 143) กล่าวว่าความผูกพันองค์กรเป็นการประเมินความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านบวกและมีความตั้งใจทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Porter, Steers, Mowday, and Boulian (1974, p. 603) เสนอว่าความผูกพันองค์กร เป็นการแสดงตนเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร (identification) เป็นความรู้สึกที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกันกับองค์กร การมีส่วนร่วมกับองค์กร (involvement) เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ ความจงรักภักดี (loyalty) เป็นความรู้สึกที่ต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป

Mowday, Porter, and Steers (1982, p. 27) อธิบายว่าความผูกพันองค์กรเป็นระดับความต้องการของบุคลากรในการระบุดตนเอง มีส่วนร่วมกับองค์กร โดยยอมรับเอาเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทำให้เกิดความเต็มใจทุ่มเทความพยายามในการบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งเสียสละเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กรตลอดไป

O'Reilly and Chatman (1986, pp. 492-499) กล่าวว่า ความผูกพันองค์กรมาจากพื้นฐานของการปฏิบัติตาม (compliance) เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อให้ได้รางวัลที่กำหนดไว้ การแสดงตน (identification) เป็นความต้องการที่จะผูกพันยึดติดอยู่กับองค์กร ด้วยการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร การยอมรับ (internalization) เป็นการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเข้ามาหล่อหลอมรวมไว้ด้วยกันในตนเอง

March and Simon (1958, p.74) พบว่า ความผูกพันองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากรกับองค์กร โดยบุคลากรจะมีความผูกพันองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทนที่ต้องการจากองค์กร

Becker (1960, p. 35) เห็นว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคลากรเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้มากับความพยายามที่ใช้ไปในการทำกิจกรรม ซึ่งเป็นแนวคิดการลงทุน (side bet) ที่ใช้อธิบายถึงเหตุผลว่าบุคลากรจะเกิดความผูกพันต่อสิ่งที่ได้สร้างการลงทุนไว้ และถ้าบุคลากรไม่ผูกพันต่อสิ่งนั้น ก็จะทำให้สูญเสียสิ่งที่ลงทุนไปจึงจำเป็นต้องผูกพันต่อไปโดยไม่มีทางเลือก

Hrebiniak and Alutto (1972, p.556) กล่าวว่าความผูกพันด้านคิดคำนวณ (calculative) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม (normative) เป็นความผูกพันของบุคลากรที่ต้องทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะเชื่อว่าจะสูญเสียผลประโยชน์มากกว่า หากต้องออกจากองค์กรไป จึงต้องทำงานผูกพันไป

Wiener and Vardi (1980, p. 90) เห็นว่าความผูกพันองค์กรเป็นความตั้งใจหรือการตอบสนองบรรทัดฐานทางสังคมของบุคลากรที่ใช้กำหนดทางพฤติกรรมให้แสดงออกมาอย่างที่ควรจะเป็นในสังคม

Stebbins (1970b, p. 527) เสนอว่าความผูกพันองค์กรเกิดจากการบังคับ (forced commitment) ระบุว่าความรู้สึกที่บุคลากรไม่มีทางเลือกที่จะแสดงตนเองทางสังคมให้แตกต่างได้ เพราะมีผลเสียที่เกิดขึ้นมากกว่า จึงรู้สึกว่าเป็นการบังคับให้ผูกพันกับองค์กร

Hulin (1991, p. 448) มีความเห็นแย้งจากความหมายของความผูกพันองค์กรที่เกิดจากความจำเป็นหรือจากการบังคับ โดยอธิบายว่าไม่น่าจะเป็นความผูกพันองค์กร เพราะไม่ได้เกิดจากความต้องการของตนเองหรือความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร แต่เพราะไม่มีทางเลือกจึงต้องอยู่กับองค์กร ดังนั้นความหมายที่เกิดจากข้อผูกมัดหรือจากการบังคับไม่เป็นความผูกพันองค์กร

O'Reilly & Chatham (1986) มองว่าความผูกพันองค์กรไม่จำเป็นต้องมาจากการแสดงตนเองหรือการเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกับองค์กรเสมอไป แต่ให้ดูว่าความผูกพันองค์กรนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร ซึ่งทำให้ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (continuance commitment) เป็นความผูกพันองค์กรเช่นเดียวกัน ดังนั้น ไม่ว่าความผูกพันที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดจากความจำเป็นมากกว่าความปรารถนา บุคลากรก็มีความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเช่นเดียวกัน

สมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ความหมายของความผูกพันของพนักงานได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการยอมรับในองค์กร จึงมี

ความศรัทธารวมถึงความจงรักภักดีและตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

พรหมมาต จินดาโชติและคณะ (2563) ได้สรุปความหมายความผูกพัน โดยแบ่งความผูกพันเชิงทัศนคติและความผูกพันเชิงพฤติกรรมอธิบายดังนี้

1) กลุ่มที่เน้นความผูกพันเชิงทัศนคติ (attitudinal commitment) บุคคลมีทัศนคติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตนเองและองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเชื่ออย่างแรงกล้าในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมนั้น นอกจากนี้ยังมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร

2) กลุ่มที่เน้นความผูกพันเชิงพฤติกรรม (behavioral commitment) เป็นความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรที่แสดงออกในรูปแบบความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันกับองค์กรก็จะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการทำงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ความผูกพันกับองค์กรในทางพฤติกรรมเป็นการให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของบุคลากร จากพฤติกรรมในอดีตที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ต้องรักษาความสัมพันธ์อยู่กับองค์กร เนื่องจากไม่มีทางเลือก การศึกษาความผูกพันด้านพฤติกรรมมักจะมุ่งให้ความสำคัญกับเงื่อนไขที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในเวลาต่อมา

ธวัช ประกอบของ (2560) สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่แสดงออกมาในเชิงบวก ซึ่งจะแสดงมาออกว่ามีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การแสดงออกถึงความเป็นเจ้าขององค์กรและแสดงออกถึงความรักความภักดีต่อองค์กร

ชยุตม์ เต็มทองยศ (2565) ได้สรุปไว้ว่าทัศนคติ ความนึกคิดต่อบริษัทนั้นๆ ผ่านการให้การยอมรับในจุดมุ่งหมายและค่านิยม จนเกิดปลื้มใจกับองค์กร ตั้งใจที่จะสุดความสามารถและซื่อสัตย์ภักดีกับองค์กร สามารถถึงจุดมุ่งหมายและความสำเร็จ รวมถึงการที่ปรารถนาในการอยู่ต่อับองค์กรเดิมต่อไป

ความหมายโดยสรุปของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความผูกพันที่มาจากความรู้สึกต้องการผูกพันยึดติดกับองค์กร โดยการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกันกับองค์กร ยอมรับเอาค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เสียสละเพื่อประโยชน์ของ

องค์กรและต้องการอยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งความหมายดังกล่าวเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวโน้มการให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์กร แบ่งได้เป็น 2 แนวโน้ม กล่าวคือ

1) เน้นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Commitment-Related Behaviors) อาทิ การไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด ซึ่งถือว่าเป็นความผูกพันแบบเป็นทางการ (Formal Attachment) ที่สามารถมองเห็นได้อย่างเด่นชัด

2) เน้นความผูกพันต่อองค์กร ในมุมมองของทัศนคติ (Attitude) ต่อองค์กร เป้าหมายของแต่ละบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น รวมทั้งปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะให้ความสนใจแนวโน้มที่ 2 ซึ่งนิยามความผูกพันในมุมมองทางทัศนคติ สามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกทางความเชื่อถือและความเห็นของแต่ละบุคคล ทั้งสามารถทราบได้จากการกระทำของบุคคลนั้นอีกด้วย

ผู้วิจัยอาจจะสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองและส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
2. การยอมรับว่าเป้าหมายและนโยบายในการบริหารขององค์กร
3. การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
4. ความภาคภูมิใจที่จะได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
6. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นบุคลากรขององค์กรต่อไป

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1982, p, 27) ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญในการสร้างทัศนคติของบุคลากร ในการยอมรับค่านิยมขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นส่วนเดียวกันกับองค์กร ทำให้บุคลากรมีค่านิยมที่สอดคล้องกับสมาชิกอื่นในองค์กร มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน เกิดเป็นความเต็มใจของบุคลากร ในการทุ่มเทความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งจะเสียสละเพื่อประโยชน์ของ

องค์กร ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร เป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป จึงเกิดเป็นความภักดีต่อองค์กร

Buchanan (1974, p. 533) ความผูกพันต่อองค์กร ยังมีความสำคัญต่อการสร้างความอยู่รอด บุคลากรที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีระดับความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและยินดีที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ เพื่อประโยชน์ขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานและความภักดีต่อองค์กร

ความผูกพันองค์กรมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ เช่น การขาดงาน (absenteeism) และความเฉื่อยชา (tardiness) นอกจากนี้การพัฒนากุศลกรที่มีความรู้ และมีความเชี่ยวชาญ มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและรักษาเป็นการลงทุนขององค์กร ทำให้การสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรระหว่างบุคลากรกลุ่มนี้ให้อยู่ในระดับสูงจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะองค์กรอาจสูญเสียการลงทุนที่เกิดขึ้นนี้ได้ หากระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่มนี้ อยู่ในระดับต่ำ (Mowday et al., 1982; May et al., 2002; Meyer and Allen, 1997; Angle and Perry, 1981)

กระบวนการพัฒนาความผูกพันองค์กร

Mowday et al. (1982, pp. 433-434) ได้เสนอแบบจำลองของกระบวนการที่ทำให้เกิดความผูกพันองค์กร ดังแสดงในภาพ 1



ภาพที่ 2.1 : แบบจำลองสามขั้นตอนการพัฒนาความผูกพันองค์กร

ที่มา. ดัดแปลงจาก Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover (p.65), by R.T.Mowday, L.W. Porter, R.M.Steers, 1982, San Diego, CA: Academic Press.

จากภาพที่ 1 แบบจำลองขั้นตอนการพัฒนาความผูกพันองค์กร ในช่วงก่อนเข้าสู่องค์กรจะมีผลกับความผูกพันองค์กรที่จะเกิดขึ้นในเวลาต่อมา ซึ่งไม่ควรจะมองข้าม เพราะในขั้นก่อนเข้าสู่องค์กรนั้นจะเป็นการตัดสินใจเลือกอาชีพและทำงานกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง การตัดสินใจนี้จะ

ส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรและพฤติกรรมที่คาดว่าจะแสดงออกมาในการทำงาน ในขั้นก่อนเข้าสู่องค์กรจะเป็นการปรับทัศนคติของบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ และทำงานกับองค์กร

ดังนั้น ในขั้นก่อนเข้าสู่องค์กรจึงเป็นช่วงของความคาดหวัง (anticipation) ซึ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามประสบการณ์ในระหว่างการทำงาน ช่วงระยะแรก ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรในขั้นนี้ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristics) ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน (expectations about the job) และปัจจัยในการเลือกอาชีพการงาน (job choice factors) (Mowday et al. (1982, p. 65)

ในช่วงต่อมาเป็นขั้นเริ่มสร้าง (initiation) ซึ่งเป็นช่วงที่มีความสำคัญในการพัฒนาความผูกพันองค์กรจากทัศนคติที่มีความเสถียรมากกว่า ในขั้นก่อนเข้าสู่องค์กรซึ่งเป็นทัศนคติที่ไม่มี ความเสถียรและเปลี่ยนแปลงได้ เป็นช่วงที่บุคลากรยืนยันหรือปฏิเสธความคาดหวังเกี่ยวกับงาน และองค์กรในระยะนี้ เป็นการตัดสินใจที่จะอยู่ต่อหรือลาออก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน องค์กรในขั้นนี้ ได้แก่ อิทธิพลส่วนบุคคล (personal influences) เช่น คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่ง รวมถึงระดับแนวโน้มของความผูกพันองค์กรส่วนบุคคล

ปัจจัยระดับบุคคลนี้เหมือนกับคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีในขั้นก่อนเริ่มเข้าสู่องค์กร อิทธิพลจากองค์กร (organizational influences) ประกอบด้วย ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน อิทธิพลที่ไม่ได้มาจากองค์กร (nonorganizational influences) ประกอบด้วย ลักษณะองค์กร ที่บุคลากรทำงานและการรับรู้คุณลักษณะขององค์กรอื่นที่ไม่ได้ทำงานด้วย ความผูกพันองค์กรจะ มีการพัฒนาในช่วงนี้ โดยจะเริ่มมีความเสถียรและเป็นขั้นตอนที่สำคัญก่อนที่จะไปสู่ขั้นตอน ต่อไป (Mowday et al., 1982, p. 65)

ในช่วงสุดท้ายของแบบจำลองนี้ จะเป็นขั้นการทำงานช่วงกลางและช่วงปลายเป็นช่วงของ การตั้งมั่น (entrenchment) ซึ่งเป็นช่วงที่มีระยะเวลาการทำงานมากขึ้น และนำไปสู่งานที่มีความท้าทายมากขึ้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ การสร้างความผูกพันทางสังคม ที่เพิ่ม โอกาสของการจ้างงานจากภายนอกที่น้อยลงและความรู้สึกมั่นคงต่อองค์กรที่มากขึ้น ได้มีการศึกษา พบว่า ยิ่งบุคลากรทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็ยิ่งส่งผลต่อระดับความผูกพันองค์กรให้ สูงขึ้น (Mowday et al., 1982, p. 197)

2.1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974, p. 533) ได้เสนอองค์ประกอบความผูกพันองค์กร ได้แก่

1. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม (internalization) เป็นการแสดงออกถึงการหล่อหลอมเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเข้ามาอยู่ในตนเองและมีความภูมิใจในองค์กร

2. การมีส่วนร่วมกับองค์กร (involvement) เป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มที่ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า

3. ประโยชน์ขององค์กร ความจงรักภักดี (loyalty) เป็นความรู้สึกต้องการคงความเป็นสมาชิกในองค์กรตลอดไป

Master and Johnson (1974, p. 251) ได้อธิบายว่าความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย

1. ความผูกพันจากการตอบสนอง (commitment of responsiveness) เป็นความผูกพันที่มาจากความรู้สึกยินดีที่จะได้ผูกพัน

2. ความผูกพันด้วยข้อผูกมัด (commitment of obligation) เป็นความผูกพันที่เกิดจากผลของการกระทำในอดีตและมีผลประโยชน์เกิดขึ้น จึงเกิดเป็นข้อผูกมัดให้ผูกพัน

Stebbins (1970b, pp. 526-529) ความผูกพันองค์กร มีองค์ประกอบดังนี้

1. ความผูกพันที่นำไปสู่คุณค่า (value commitment) เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่ได้แสดงตนเองทางสังคม

2. ความผูกพันที่เกิดจากการบังคับ (forced commitment) เป็นความรู้สึกที่ไม่สามารถเลือกที่จะแสดงตนเองทางสังคมให้แตกต่างได้ เพราะมีผลเสียที่เกิดขึ้นมากกว่า

Sheldon (1971, p. 143) เห็นว่าความผูกพันองค์กรเป็นการประเมินความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านบวกและมีความตั้งใจทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร และได้อธิบายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อตัดสินใจเลือกอาชีพการทำงาน

2. ระดับความสัมพันธ์ที่มีกับเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความผูกพัน

3. ส่งเสริมค่านิยมด้านอาชีพ ประสบการณ์ในการทำงานและความน่าสนใจของอาชีพ

Porter et al. (1974, pp. 603-609) ศึกษาความผูกพันองค์กรพบว่า มีองค์ประกอบดังนี้

1. ความเชื่อมั่น

2. ยอมรับเป้าหมาย

3. ค่านิยมขององค์กร

รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองสอดคล้องกับองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันองค์กรจะมีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายาม เป็นความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อแก้ไขและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย แม้จะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียดสีความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร ความภักดีเป็นความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่ปรารถนาจะออกจากองค์กรไป ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า บุคลากรมีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกในองค์กร และพร้อมที่จะบอกผู้อื่นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Becker (1960, pp. 32-33) ได้ใช้แนวคิดการแลกเปลี่ยน โดยเสนอว่าเหตุผลที่บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ได้สร้างการลงทุน (side bet) ต่อสิ่งนั้นไว้ เพราะถ้าจะไม่ผูกพันต่อสิ่งนั้น ก็จะทำให้สูญเสียมากกว่า จึงจำเป็นที่จะต้องผูกพัน ความสำคัญของการลงทุนจะแปรผันไปตามระยะเวลา เช่น อายุงานในองค์กรยิ่งบุคลากรทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้มีการลงทุนในความพยายามทั้งร่างกายและจิตใจให้กับองค์กร โดยได้การตอบแทนในรูปแบบดังนี้

1. เงินเดือน
2. เงินบำนาญ
3. สวัสดิการ
4. หน้าที่
5. สิทธิประโยชน์ต่างๆ
6. ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้น การที่บุคลากรทำงานอยู่กับองค์กรนานจะตัดสินใจลาออกได้ยากกว่า เพราะพิจารณาว่าการลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับการลงทุนที่ได้สะสมไว้ ก็ยอมสูญเสียไป เช่น เงินบำนาญ หรือชื่อเสียงที่สั่งสมมา อาจไม่คุ้มกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากที่ใหม่

2.1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Mowday et al. (1982, p. 27) ความผูกพันต่อองค์กร คือ การแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความต้องการของบุคลากรในการระบุตนเอง
2. มีส่วนร่วมกับองค์กร โดยยอมรับเอาเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. เต็มใจทุ่มเทในการบรรลุเป้าหมาย เสียสละเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร
 4. ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาความเป็นสมาชิกอยู่กับองค์กรตลอดไป
- ซึ่งได้ศึกษาพบว่า ความผูกพันขององค์กรมาจากปัจจัยต่อไปนี้
1. ลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้กับความคาดหวัง ปัจจัยด้านอาชีพการงาน
 2. ลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน
 3. ลักษณะองค์กร โอกาสการจ้างงานอื่นและระยะเวลาที่ทำงานให้กับองค์กร

Meyer & Allen (1997, p. 67) ได้พัฒนาแบบจำลององค์ประกอบความผูกพันทั้ง 3 ด้าน เพื่อที่จะบูรณาการผลของการศึกษา โดยแบบจำลองของความผูกพันต่อองค์กร โดยเสนอว่าความผูกพันต่อองค์กร ไม่ใช่เป็นเพียงทัศนคติ แต่เป็นสภาวะทางจิตวิทยา ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กรและการตัดสินใจของบุคลากรว่าจะอยู่กับองค์กรหรือไม่ องค์ประกอบความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านประสบการณ์ทำงาน

- 1) การรับรู้ของพนักงาน ขอบเขตความท้าทายของงาน บทบาท
- 2) การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของตนเอง
- 3) พนักงานรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญขององค์กร
- 4) รู้สึกว่าองค์กรสามารถไว้วางใจได้

2. ด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร

- 1) การยอมรับนโยบายขององค์กร
- 2) ผูกพันผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านความผูกพันด้านจิตใจ เป็นองค์ประกอบความผูกพันองค์กรเช่นเดียวกับ Mowday et al. (1982, p. 27) ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการอยู่กับองค์กร เพราะมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนเดียวกัน มีความเต็มใจ ความมุ่งมั่น และใช้ความพยายามเต็มศักยภาพในการทำงานให้กับองค์กรต่อไป

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจ ประกอบด้วย

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ เช่น อายุ เพศ ระยะเวลาที่ทำงานอยู่กับองค์กรและระดับการศึกษา เป็นต้น

2) บุคลิกลักษณะ เช่น ความต้องการบรรลุความสำเร็จ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระ ความต้องการในระดับที่สูงกว่า จริยธรรมการทำงาน การควบคุมจากภายในและสิ่ง ที่ให้ความสนใจ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานและลักษณะโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพล ต่อความผูกพันด้านจิตใจมากกว่าปัจจัยอื่น

Steers (1977) ให้ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงความผูกพัน 3 ด้าน คือ

1) ความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร คือ บุคคลเห็นว่าเป้าหมายขององค์กร กับของตนเองเป็นทิศทางเดียวกัน การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี มีความภาคภูมิใจการเป็นสมาชิก องค์กร

2) ความเต็มใจและทุ่มเทความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ คือ บุคคลแสดงออกโดย พยายามอุทิศสติ ปัญญา แรงกายและแรงใจของตนเองในการทำงานและมีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาต่างๆ ขององค์กร

3) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานในให้องค์กร โดย ไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ไม่ว่าองค์กรอื่นจะเสนอเพิ่มเงินเดือนหรือตำแหน่งงานที่ สูงขึ้น

Steers (1977 ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 47-48) ได้ให้องค์ประกอบความผูกพันต่อ องค์กรไว้ด้วย 3 ประการ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
 - 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
- นอกจากนี้ยังได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล
- 2) ลักษณะงาน
- 3) ลักษณะของประสบการณ์ ได้แก่ ความสำคัญของบุคคล

และ Steers ได้ศึกษาต่อไปถึงผลที่ตามมา พบว่า หากบุคคลที่มีความผูกพันทางองค์กรสูงก็จะมี ความลาออกน้อยลงและจะมีความตั้งใจความทุ่มเทให้กับงานนั้นมากขึ้น

Mowday, Porter, & Steers (1982) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันไว้ 4 ปัจจัย

1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาใน การทำงาน

2) ลักษณะงานที่ทำงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน มีอิสระในการทำงาน โอกาสการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี

3) ลักษณะโครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4) ประสบการณ์การทำงาน การยอมรับจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและความคาดหวังในการได้เลื่อนตำแหน่ง

Etzioni (1975) ได้ใช้แนวทางการศึกษาความผูกพันที่แตกต่างจากนักวิชาการอื่นๆ โดยได้ระบุรูปแบบของการมีส่วนร่วม (involvement) ของบุคลากรว่ามีดังนี้

การมีส่วนร่วมจากคุณธรรม (moral involvement) เป็นความคิดเชิงบวกต่อความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย

1) การมีส่วนร่วมจากคุณธรรมอย่างแท้จริง (pure moral involvement) เป็นการมีส่วนร่วมจากคุณธรรมที่เป็นผลมาจากการหล่อหลอมรวมเอาปทัสสถาน ค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรเข้ามาในตนเอง และแสดงตนด้วยการมีส่วนร่วมกับองค์กรในการบริหารจัดการ จึงทำให้บุคลากรมีอำนาจอยู่ในตำแหน่งขององค์กร

2) การมีส่วนร่วมจากคุณธรรมทางสังคม (social moral involvement) เป็นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับอำนาจหน้าที่น้อยกว่า แต่จะให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกัน เป็นความผูกพันทางด้านความสัมพันธ์

3) การมีส่วนร่วมจากการวางแผน (calculative involvement) เป็นได้ทั้งความคิดเชิงบวกและเชิงลบต่อความผูกพันองค์กรและอยู่ในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรและบุคลากร

4) การมีส่วนร่วมแบบแปลกแยก (alienative involvement) เป็นความคิดเชิงลบต่อความผูกพันองค์กร การมีส่วนร่วมของบุคลากรเกิดจากการถูกบังคับให้ผูกพันกับองค์กรซึ่งที่ไม่ต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับองค์กร เช่น นักโทษที่อยู่ในเรือนจำหรือทหารเกณฑ์ในกองทัพ

การมีส่วนร่วมแบบแปลกแยกไม่ถือว่าเป็นความผูกพันองค์กร เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์ที่จะไม่ได้เกิดจากความสมัครใจ Etzioni (1975) เชื่อว่าความผูกพันองค์กรที่แท้จริงนั้นเป็นการมีส่วนร่วมจากคุณธรรมเท่านั้น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญกับองค์กรอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นักวิชาการกล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งสรุปและสามารถได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบแนวคิดและทฤษฎีความผูกพัน

นักวิชาการ	ข้อสรุปแนวความคิดความผูกพันต่อองค์กร
Mowday (1982)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความต้องการของบุคลากรในการระบุตนเอง 2. มีส่วนร่วมกับองค์กร โดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 3. เต็มใจทุ่มเทในการบรรลุเป้าหมาย เสียสละเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร 4. ความปรารถนาอย่างสูงที่จะรักษาความเป็นสมาชิกอยู่กับองค์กรตลอดไป
Meyer & Allen (1997)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านประสบการณ์การทำงาน 2. ด้านลักษณะโครงสร้าง 3. ความผูกพันด้านจิตใจ
Steers (1977)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
Mowday, Porter, & Steers (1982)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ลักษณะส่วนบุคคล 2. ลักษณะงานที่ทำ 3. ลักษณะโครงสร้าง 4. ประสบการณ์การทำงาน

จากตารางที่ 2.1 แสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ได้ศึกษาและสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเห็นได้ว่า จากผลการศึกษานักวิชาการและคณะ คือ Meyer & Allen (1997), Mowday, Porter, & Steers (1982) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ผู้วิจัยได้ศึกษานำทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของนักวิชาดังกล่าว มาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษากำหนดเป็นตัวแปรตามในกรอบการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของบุคลากร ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกดีหรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่บุคคลคาดหวังไว้ ทั้งที่เป็นความต้องการภายในของบุคคลเอง เช่น การต้องการความยอมรับ ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้พิสูจน์ความสามารถและตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่น ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ชีวิตมีความมั่นคงและมีความสุขสบายมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานมีอยู่หลายปัจจัย ซึ่งสามารถพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน, เพศ, จำนวนสมาชิกในการทำงาน, อายุ, เวลาในการทำงาน, เซาวันปัญหา, ระดับการศึกษา, บุคลิกภาพ, ระดับเงินเดือน, แรงจูงใจในการทำงาน และความสนใจในงาน
2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน, ทักษะความหลากหลายในการทำงาน, ฐานะทางวิชาชีพ, ขนาดของหน่วยงาน, ระยะทางระหว่างบ้านกับที่ทำงานและโครงสร้างของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน, รายรับ, โอกาสก้าวหน้า, อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่, สภาพการทำงาน, เพื่อนร่วมงาน, ความรับผิดชอบในงาน, การนิเทศงานสำหรับพนักงานใหม่, การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา, ความศรัทธาในผู้บริหารกับพนักงาน
4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสารและการประสานงานภายในองค์กร

กล่าวโดยสรุป สิ่งที่บุคลากรมีความต้องการและความคาดหวังจากการทำงานและสิ่งทีบุคลากรให้ความสำคัญในการทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ในมุมมองขององค์กร การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมเกี่ยวกับงานได้อย่างถูกต้อง จะทำให้องค์กรสามารถนำมาพัฒนาให้เป็นกลยุทธ์ที่ใช้สร้างความพึงพอใจในงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังจากการทำงานตามลำดับความสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในมุมมองของบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดเป็นความผูกพันองค์กร ทุ่มเทพความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เกิดความภักดีและมีความตั้งใจอยู่กับองค์กรต่อไป ในทางกลับกัน หากองค์กรไม่มีความเข้าใจอย่างถูกต้อง หรือไม่สามรถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังได้ หรือละเลยถึงสิ่งทีสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ก็จะส่งผลในทางตรงกันข้าม บุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงานไม่มีความผูกพันองค์กร ไม่ทุ่มเทพความพยายามในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ขาดงาน ไม่มีความภักดีต่อองค์กรและมีความตั้งใจที่จะลาออก จาก

เหตุผลดังกล่าว ค่านิยมเกี่ยวกับงานส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและนำไปสู่ความผูกพันองค์กร

2.2 ประวัติกรมชลประทาน

2.2.1 ความสำคัญของการชลประทาน

กรมชลประทาน (Royal Irrigation Department) เป็นหน่วยงานในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่จัดให้ได้มาซึ่งน้ำ เพื่อกักเก็บรักษา ควบคุม ส่ง ระบาย หรือแบ่งน้ำเพื่อการเกษตร การพลังงาน การสาธารณสุข โภก หรือการอุตสาหกรรมและหมายรวมถึงการป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำกับการคมนาคมทางน้ำ ซึ่งอยู่ในเขตชลประทาน ในการพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อนำน้ำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในกิจการด้านต่างๆ นั้น การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการชลประทานจัดว่าเป็นงานที่มีความสำคัญและมีประโยชน์มากด้านหนึ่งในการช่วยให้เกษตรกรสามารถทำการเพาะปลูกให้ได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น

สภาพของฝนในประเทศไทย ฝนที่ตกส่วนใหญ่จะมาจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ซึ่งเป็นพายุไซโคลนและจากพายุหมุนซึ่งเป็นพายุจรพัดมาทางทิศตะวันออก ได้แก่ พายุไต้ฝุ่น พายุโซนร้อน และพายุดีเปรสชั่น โดยฝนจะตกในระหว่างเดือนพฤษภาคมไปจนถึงเดือนตุลาคม ระยะเวลาถึง 6 เดือน นอกจากช่วงเวลาดังกล่าวนี้บางเดือนอาจมีฝนตกบ้างเล็กน้อยหรือไม่มีฝนตกเลยก็ได้ เว้นแต่ทางภาคใต้จะมีฝนตกชุกในระหว่างเดือนพฤศจิกายนไปจนถึงเดือนมกราคม

- กิจการชลประทานที่จัดสร้างขึ้น โดยประกอบด้วยงานด้านต่างๆ ตลอดจนพื้นที่ทั้งหมดที่มีโอกาสได้รับน้ำเพื่อทำการเพาะปลูกนั้น เรียกว่า “โครงการชลประทาน”
- พื้นที่ในเขตโครงการชลประทาน ส่วนที่ได้รับน้ำจากระบบส่งน้ำและสามารถนำน้ำไปใช้เป็น ประโยชน์เพื่อการเพาะปลูกได้ เรียกว่า “พื้นที่ชลประทาน”
- น้ำที่ส่งให้พื้นที่เพาะปลูกด้วยระบบส่งน้ำ เรียกว่า “น้ำชลประทาน”

2.2.2 วิวัฒนาการกรมชลประทาน

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว งานชลประทานเริ่มขึ้นอย่างจริงจัง มีการขุดคลองและขุดคลองขึ้นใหม่ในบริเวณทุ่งราบภาคกลางจำนวนมาก ดำเนินการโดยบริษัทเอกชน คือ บริษัทขุดคลองแกล่นาสยาม (Siam Canals, Lands and Irrigation Company) ได้รับพระบรมราชานุญาต เมื่อ พ.ศ. 2431 และเริ่มขุดคลองเมื่อพ.ศ. 2433 มีระยะเวลาดำเนินการตามสัมปทาน 25 ปี โครงการประกอบด้วยการก่อสร้างระบบคลองในบริเวณพื้นที่ราบฝั่งตะวันออกของ

แม่น้ำเจ้าพระยา เขตจังหวัดปทุมธานี ที่เรียกว่า “ทุ่งรังสิต” โดยขุดคลองสายใหญ่เชื่อมระหว่างแม่น้ำเจ้าพระยา ตรงไปยังแม่น้ำนครนายกพร้อมกับการสร้างประตูระบายน้ำ สำหรับควบคุมการเก็บกักน้ำเพื่อการเพาะปลูกและสร้างประตูเรือสัญจรเพื่อการคมนาคมขนส่งทางน้ำตลอดทั้งปี

บริษัทดังกล่าวได้ดำเนินการมาประมาณ 10 ปี เดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2442 เจ้าพระยาเทเวศวงศ์วิวัฒน์ เสนาบดีกระทรวงเกษตราธิการ ได้ไปตรวจราชการที่ทุ่งรังสิต พบว่า ทุ่งรังสิตจำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือด้านการชลประทานเป็นการด่วน จึงนำความขึ้นกราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตจ้างนายช่างชลประทานชาวต่างประเทศ มาศึกษาพิจารณาและแก้ไขเรื่องการให้น้ำให้ดีขึ้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเห็นชอบและได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดหาวิศวกรผู้ชำนาญด้านการชลประทาน

วันที่ 13 มิถุนายน 2445 ทรงแต่งตั้งนายเฮโฮมัน วันเดอร์ไฮเด วิศวกรชลประทานชาวฮอลันดา เข้ารับราชการเป็นเจ้ากรมคลองคนแรก เพื่อทำหน้าที่ดูแลทำนุบำรุงคลองต่างๆ ไม่ให้ตื้นเขิน พร้อมทั้งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้ง “กรมคลอง” ต่อมาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้ง “กรมทคน้ำ” แทน “กรมคลอง” วันที่ 30 กันยายน 2457 ทรงแต่งตั้ง นายอาร์ซี อาร์วิลสัน เป็นเจ้ากรมทคน้ำ รวมทั้งจัดสร้างโครงการชลประทานป่าสักใต้ โครงการสร้างเขื่อนทคน้ำขนาดใหญ่ คือ เขื่อนพระราม 6 ขึ้นที่ตำบลท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถช่วยเหลือพื้นที่เพาะปลูกได้ประมาณ 680,000 ไร่ ซึ่งเป็นโครงการชลประทานขนาดใหญ่แห่งแรกในประเทศไทย

เขื่อนพระรามหก ก่อสร้างด้วยหลักวิชาการที่ถูกต้องและทันสมัยตามหลักเทคโนโลยีการพัฒนาแหล่งน้ำสมัยใหม่อย่างแท้จริง จากนั้นเป็นต้นมาได้เริ่มก่อสร้างโครงการชลประทานกระจายไปทั่วทุกภาคของประเทศทั้งภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการจัดการหาน้ำเพื่อการเกษตร และเพื่อการอุปโภค บริโภค งานก่อสร้างโครงการชลประทานได้ขยายออกไปอย่างกว้างขวาง เพื่อรองรับการขยายตัวทางการผลิตและความต้องการบริโภคภายในประเทศ

จนในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระราชดำริว่า หน้าที่ของกรมทคน้ำ มิได้ปฏิบัติงานอยู่เฉพาะแต่การทคน้ำเพียงอย่างเดียว งานที่กรมทคน้ำปฏิบัติอยู่จริงในขณะนั้นมิใช่การขุดคลอง การทคน้ำรวมทั้งการส่งน้ำตามคลองต่างๆ อีกทั้งการสูบน้ำเพื่อช่วยเหลือการเพาะปลูก 20 มีนาคม 2470 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อจาก “กรมทคน้ำ” เป็น “กรมชลประทาน” โดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานการขุดคลอง การทคน้ำ การส่งน้ำและการสูบน้ำช่วยเหลือพื้นที่เพาะปลูกอย่างทั่วถึง

ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงสนพระราชหฤทัยในการศึกษาและพระราชทานแนวพระราชดำริอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการพัฒนาแหล่งน้ำมาตลอด เช่น โครงการอ่างเก็บน้ำเขาเต่า ที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อันเป็นโครงการพัฒนาแหล่งน้ำอันเนื่องมาจากพระราชดำริแห่งแรก ที่กรมชลประทานก่อสร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2506 ซึ่งในรัชกาลของพระองค์ได้ทรงมีพระราชดำริให้กรมชลประทานดำเนินงานและพัฒนาแหล่งน้ำทั่วประเทศมาแล้วประมาณ 2,000 โครงการ

2.2.3 ข้อมูลโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง

1. หน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานชลประทาน โครงการชลประทานและฝายส่งน้ำและบำรุงรักษา

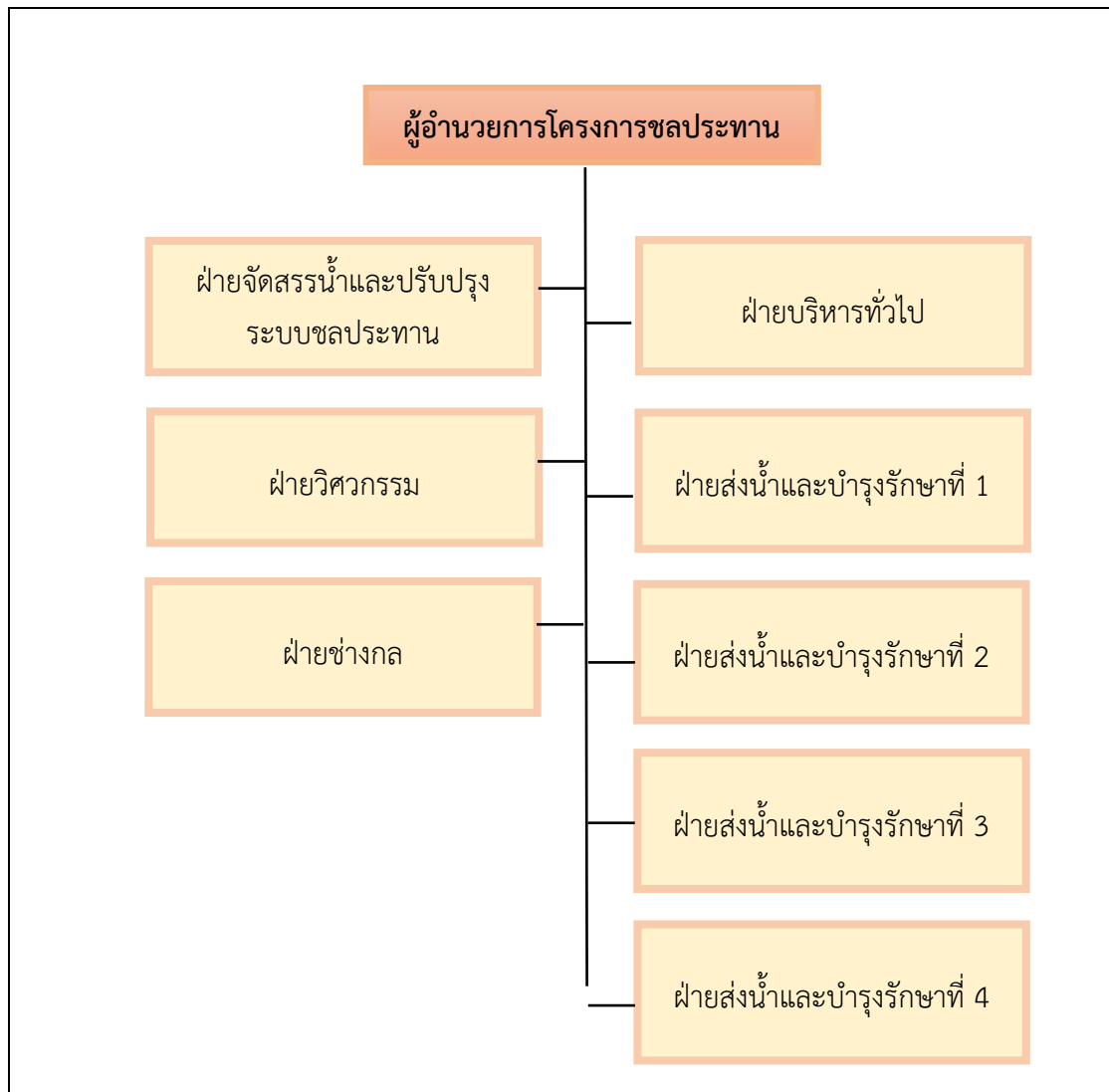
หน่วยงาน	หน้าที่ความรับผิดชอบ
สำนักงานชลประทาน	<p>หน้าที่ความรับผิดชอบ สำนักงานชลประทานที่ 16 ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2557</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ดำเนินการบริหารจัดการน้ำเพื่อเกษตรกรรม การสาธารณสุขโลก การอุตสาหกรรม การคมนาคมทางน้ำ การพลังงาน และการรักษาระบบนิเวศน์ 2. ควบคุมและดำเนินการโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและโครงการอื่นตามพื้นที่ลุ่มน้ำที่กรมมอบหมาย 3. วางแผน ควบคุม และประเมินผลการบริหารจัดการน้ำ 4. ดูแล บำรุงรักษา ซ่อมแซม และปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวกับงานชลประทานและดำเนินการเกี่ยวกับความปลอดภัยของเขื่อนและอาคารประกอบ 5. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเกษตรกรและพัฒนาเสริมสร้างองค์กรผู้ใช้น้ำชลประทานให้มีความเข้มแข็ง 6. ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ 7. ศึกษา จัดทำรายงานเบื้องต้น สำรวจและออกแบบโครงการชลประทานและโครงการอื่น ตามพื้นที่ลุ่มน้ำตามที่กรมมอบหมาย 8. ควบคุมและกำกับดูแลการใช้ที่ราชพัสดุในส่วนที่กรมรับผิดชอบ ทางน้ำชลประทาน และการบริหารสินทรัพย์ของกรม 9. บูรณาการแผนงานและยุทธศาสตร์ร่วมกับจังหวัดและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง 10. ให้คำปรึกษาในการบำรุงรักษาอาคารชลประทานและภารกิจที่ถ่ายโอน 11. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยงาน	หน้าที่ความรับผิดชอบ
โครงการชลประทาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีหน้าที่รับผิดชอบวางแผน ควบคุมตรวจสอบ และดำเนินการส่งน้ำและบำรุงรักษาในเขตพื้นที่ของโครงการฯ ประกอบด้วยอาคารชลประทาน ขนาดกลาง ขนาดเล็ก คลองส่งน้ำ คลองระบายน้ำ ควบคุมการจัดสรรน้ำ การปรับปรุงซ่อมแซมระบบการส่งน้ำและระบบการระบายน้ำ ที่สามารถส่งน้ำแก่พื้นที่เพาะปลูกในเขตโครงการฯ ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับน้ำท่า น้ำฝน คุณภาพของน้ำ ลักษณะของดินที่มีความเหมาะสมไว้สำหรับเพื่อการเพาะปลูกพืชต่าง 2. ควบคุมและบริหารงานทั่วไปด้านธุรการ การเงิน การพัสดุ ติดต่อประสานงานกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการวางแผนการส่งน้ำให้พื้นที่เพาะปลูก เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรค ข้อขัดแย้งในเรื่องของการใช้น้ำ ตลอดจนให้คำแนะนำและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการส่งน้ำ 3. การซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารชลประทานแก่เกษตรกรผู้ใช้น้ำ ดำเนินการจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำ อบรมให้ความรู้แก่เกษตรกรให้รู้จักใช้น้ำอย่างถูกวิธี 4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
ฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมการส่งน้ำและบำรุงรักษาระบบชลประทานขนาดกลาง โครงการฯ ชลประทานขนาดเล็ก โครงการฯ พิเศษ โครงการฯ พระราชดำริ ที่อยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ รวมทั้งงานพัฒนาแหล่งน้ำต่างๆ ที่อยู่นอกเขตโครงการฯ ส่งน้ำและบำรุงรักษา 2. ประสานงานกับอำเภอและเกษตรกรในการพิจารณาแก้ไขปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านส่งน้ำให้แก่พื้นที่เพาะปลูก ดำเนินการจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำ และฝึกอบรมเกษตรกรให้มีความรู้เรื่องการใช้งานน้ำอย่างถูกวิธี 3. รวมทั้งดำเนินการก่อสร้างงานพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็ก งานตามแผนพัฒนาชนบทและงานอื่นๆ พิจารณาซ่อมแซมบำรุงรักษา ระบบส่งน้ำระบบระบายน้ำ ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ตารางที่ 2.2 แสดงความรับผิดชอบของสำนักงานชลประทาน, โครงการชลประทาน และฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา

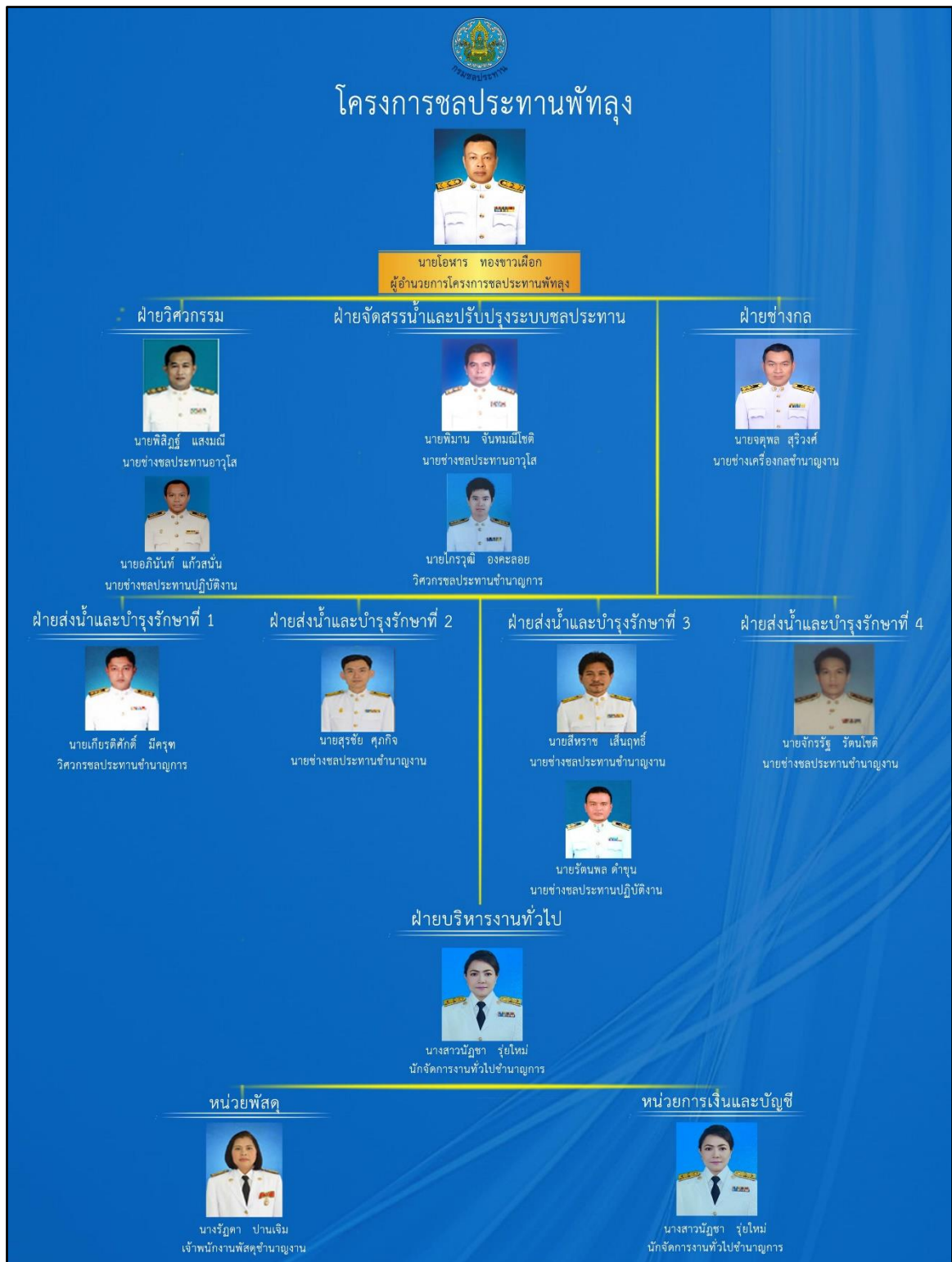
แผนภูมิโครงสร้างองค์กรสำนักงานชลประทานที่ 16

โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง



ภาพที่ 2.2 : แสดงแผนภูมิโครงสร้างองค์กรสำนักงานชลประทานที่ 16

โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง



ภาพที่ 2.3 : แผนผังบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง (เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโครงการชลประทานพัทลุง สำนักงานชลประทานที่ 16, 2565)

3. โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง สำนักงานชลประทานที่ 16
4. ที่ตั้งโครงการชลประทานพัทลุง เลขที่ 559 ตำบลคูหาสวรรค์ อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง รหัสไปรษณีย์ 93000 โทรศัพท์ 074 – 613028
5. อัตรากำลังของโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุงดังนี้

ข้าราชการ	
ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1. ผู้อำนวยการ (เฉพาะด้าน)	1
2. นายช่างชลประทานอาวุโส	2
3. นายช่างชลประทานชำนาญงาน	3
4. นายช่างเครื่องกลชำนาญงาน	1
5. นักจัดการงานทั่วไปชำนาญงาน	1
6. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	1
7. วิศวกรชลประทานชำนาญงาน	2
8. นายช่างชลประทานปฏิบัติงาน	2
รวม	13
ลูกจ้างประจำ	
1. ช่างก่อสร้าง	3
2. ช่างฝีมือสนาม	10
3. พนักงานส่งน้ำ	2
4. พนักงานขับรถยนต์	2
5. ช่างฝีมือโรงงาน	3
6. พนักงานพิมพ์	4
7. พนักงานวัดระดับน้ำ	1
8. พนักงานสื่อสาร	1
รวม	26

พนักงานราชการ	
1. นายช่างชลประทาน	7
2. เจ้าพนักงานธุรการ	1
3. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	1
4. รักษาความปลอดภัย	2
5. พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	1
รวม	12

พนักงานทั่วไป	
ตำแหน่ง (ลูกจ้าง)	จำนวน (คน)
1. ฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงอาคารชลประทาน	11
2. ฝ่ายวิศวกรรม	6
3 ฝ่ายเครื่องจักรกล	15
4. ฝ่ายบริหารทั่วไป	18
5. ฝ่ายพัสดุ	10
6. ฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 1	12
7. ฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 2	7
8. ฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 3	20
9. ฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 4	10
รวม	109
รวมทั้งหมด 160 คน	

(เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ โครงการชลประทานพัทลุง
สำนักงานชลประทานที่ 16, 2565)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ปรีชาดิ บัวเป็ง (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานของบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ใดกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคมและด้านความต่อเนื่อง

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมในด้าน การคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันและ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะ องค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัย ที่มีความผูกพันมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ธนรัฐ นาทอง (2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสินภาค 5 พบว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 ตัวแปรอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยทางสถิติ ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานและสังกัดไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน 2. ปัจจัยด้านลักษณะ ของงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง โดยปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรจากมากไปน้อยคือ ความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมของงานอยู่ ในระดับปานกลาง 3. ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 มีผล

ต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ความน่าเชื่อถือและ ชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับมาก ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับปาน กลาง และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้อยู่ในระดับปานกลาง 4. ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5 อยู่ในระดับปานกลาง

จรรยา ห่วงเทศ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208 พบว่า 1. ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมองค์กร 2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชา 3. ปัจจัยประสบการณ์การทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ลลิตา จันทรัมย์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด อาศัยอยู่ในช่วง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการ ทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการ ธุรกิจเงินฝาก การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงาน ใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่ม ลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่มี ต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำและค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดย ภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงานและ ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะ ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

ทวิศ อุษมา (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอ ละงู จังหวัดสตูล พบว่า 1. ในภาพรวมพนักงานระบุถึงระดับความเป็นจริงของลักษณะงานอยู่ใน ระดับมากที่สุด และเมื่อแยกรายด้านพบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานสูงที่สุดคือ ผลย้อนกลับของ งาน รองลงมาคือ ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงานและ ความหลากหลายของทักษะ 2. ในภาพรวมพนักงานระบุถึงระดับความเป็นจริงของความผูกพันต่อ

องค์การอยู่ในระดับมากที่สุด และความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดคือ ความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านต่างๆ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุพบว่า พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 41-50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูง รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ด้านรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้สูงกว่า 20,000 บาทขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูง รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้ 15,000-20,000 บาท และพนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า พนักงานตั้งแต่ 6-10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 6 ปี 4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านผลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานและด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัดคือ คอนซัลติ้ง เอเจนซีบริษัท แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท การศึกษาที่จบส่วนใหญ่จบจากสถาบันการศึกษากลุ่มที่ 1 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-2 ปี 2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก 3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง 4. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า 1. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3. พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในระดับสูงอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 5. ความผูกพัน

ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อความภักดีของพนักงานในระดับสูงมากอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 6. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันต่อความภักดีของพนักงานในระดับสูงอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

รมิตา ประวัตติ (2564) ศึกษาปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูง 2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากร 3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น 4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ไขขวัญ อรัญเวทย์ (2564) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี พบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่องค์การได้ดำเนินการและปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับที่ดีมีประสิทธิภาพในความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และการทำงานอยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยประชากรศาสตร์ได้แก่ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงานในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 3. ปัจจัยประชากรศาสตร์ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน 4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจด้านการคงอยู่และด้านบรรทัดฐานทางสังคม 5. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงานและด้านความรวดเร็วในการทำงาน

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Saks (2006) ได้ศึกษาเรื่องที่มาและผลของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร วัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือ เพื่อศึกษาที่มาและผลที่เกิดขึ้นจากงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม ใช้วิธีตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทในสาขาวิชาชีพที่หลากหลาย จำนวน 102 ตัวอย่าง มีอายุงานเฉลี่ยที่ 12 ปี จากประเทศแคนาดา

สมมติฐานกล่าวว่า ลักษณะงาน, การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร, การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างาน, การได้รับรางวัล, การตัดสินใจอย่างเป็นธรรมมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กรมีผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน, ความเชื่อมั่นในองค์กร, ความตั้งใจในการลาออก, พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานเรื่อง ความผูกพันต่องานจำนวน 6 รายการ (ความมีอิสระ ความโดดเด่นของงาน ทักษะที่หลากหลาย ความสำคัญของงาน เสียตอบรับจากบุคคลภายนอก กระแสตอบรับจากผลงานที่กระทำ) ความผูกพันต่อองค์กรจำนวน 6 รายการ (ความสุข ความมีคุณค่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ความภูมิใจ มีความรู้สึกรักองค์กรอย่างแรงกล้า) เรื่องความตั้งใจในการลาออกจำนวน 3 รายการ (ความคิดเรื่องการลาออก การวางแผนหางานใหม่ ความตั้งใจทำงานเพียงช่วงระยะเวลาอันสั้น) ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่องานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจในการลาออกแบบทิศทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ความผูกพันต่องานและองค์กรไม่ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร ดังนั้นพนักงานจะมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร

Linjuan Rita Men (2015) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานที่เกิดจากความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กรและการรับรู้ชื่อเสียงองค์กรภายในบริษัท กรณีศึกษาผลที่เกิดจากการสื่อสารจากผู้นำองค์กร วัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ เพื่อศึกษาผลลัพธ์ของการสื่อสารภายในที่มีผลต่อความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร และนำไปสู่ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากรจาก 1.5 ล้านคน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์จำนวน 400 ชุด สมมติฐานกล่าวว่า ความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กรที่มีคุณภาพจะมีผลเชิงบวกต่อการรับรู้ชื่อเสียงองค์กร การรับรู้ชื่อเสียงองค์กรมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีคุณภาพ มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ที่ติระหว่างพนักงานกับองค์กร ใน 4 มิติ (ด้านความเชื่อมั่นของพนักงาน ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านความมุ่งมั่นและด้านความพึงพอใจ) จำนวน 20 รายการ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กรที่มีคุณภาพมีผลเชิงบวกต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง โดยสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการและได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีรวมไปถึงงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานทั่วไป (ลูกจ้าง) จำนวน 160 คน (เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ โครงการชลประทานพัทลุง สำนักงานชลประทานที่ 16, 2565)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$

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

เมื่อ $e =$ ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (มีค่าเท่ากับ 0.05)

$$\begin{aligned}
 N &= \text{จำนวนประชากรทั้งหมด} \\
 n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\
 \text{แทนค่า } n &= \frac{160}{1+160 (0.05^2)} \\
 &= \frac{160}{1.4} \\
 &= 114.28
 \end{aligned}$$

ฉะนั้น กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เท่ากับ 114 คน ผู้วิจัยได้ทำการเก็บขนาดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม 5% (0.05) เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในการตอบแบบสอบถาม ดังนั้นขนาดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 120 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดทฤษฎี โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

3.2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และค่าตอบแทน

3.2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน จำนวน 40 ข้อ ปรกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้สึกรัก (2) ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่องในองค์กร (3) ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

3.2.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (2) ความเต็ม

ใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์กร (3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ประกอบกับพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลำดับขั้นในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการทฤษฎี เอกสาร ตำราบทความทางวิชาการงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร แนวคิดลักษณะปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความรู้สึกรู้สึก ความคงอยู่อย่างต่อเนื่องในองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรรวมทั้งเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.3.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาวิธีการสร้างเครื่องแบบมาตราส่วนการประมาณค่า

3.3.3 พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยสร้างกรอบข่ายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันจำนวน 3 ด้าน ดังนี้

- 3.3.3.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล
- 3.3.3.2 ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
- 3.3.3.3 ด้านความผูกพันต่อองค์กร

3.3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งเนื้อหา การใช้ถ้อยคำภาษาถูกต้องและชัดเจน โดยผู้เชี่ยวชาญอาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง 2 ท่าน ประกอบด้วย

3.3.4.1 อาจารย์ ดร.ปชาน สุวรรณมงคล อาจารย์สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต

3.3.4.2 อาจารย์ ดร.วิรุทธ โชคชัยมาตล อาจารย์สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต

3.3.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว ทดลองใช้ (Try Out) ในภาคสนามกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรตัวอย่างของการศึกษา ณ หน่วยงานองค์กรภาครัฐแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ราย เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงค่าความเชื่อมั่น

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความ เชื่อมั่น
ด้านความรู้ลึก	15	.686
ด้านการคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	15	.642
ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	10	.617
ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	5	.806
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	5	.754
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	5	.797

3.3.6 เมื่อได้แบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรง จึงดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและขอความร่วมมือไปยังบุคลากรโครงการชลประทาน พัทลุง จังหวัดพัทลุง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและนัดวัน เวลา ไปปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3.4.2 นำแบบสอบถามที่รวบรวมจากผู้ตอบแบบสอบถามมาได้แล้วนั้น ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

3.4.3 นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาทำการกำหนดรหัสของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้ ให้เป็นตัวเลขที่สามารถนำไปคำนวณทางโปรแกรมทางสถิติสำเร็จรูป (SPSS) ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่องในองค์กรและด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วแปลความหมายของคะแนนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ด้านความรู้สึก ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่องในองค์กรและด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร อยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์อาศัยแนวทางหรือแนวคิดของ (ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559, หน้า57) ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง

- 2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (X) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมายของคะแนนความผูกพันของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรและความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับใด โดยหาค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์อาศัยแนวทางหรือแนวคิดของของ (ศรีสุนันท์ วัฒนา, 2559, หน้า58) ดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

3.6.1.1 วิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่

(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่องในองค์กร ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.1.3 วิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์กร ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981: 179-187 อ้างในปาริชาติ บัวเป็ง, 2544:38)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงการวัด} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ \text{แทนค่าที่ได้} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	น้อยที่สุด

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (F-test) ทำการทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ Multiple Regression Analysis

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจำนวน 120 ชุดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 4 ส่วนดังต่อไปนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน
- ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ชาย	53	44.2
หญิง	67	55.8
รวม	120	100

จากตารางที่ 4.1 แบบสอบถามจำนวน 120 ชุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 และเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	30	25.0
31 – 40 ปี	45	37.5
41 – 50 ปี	24	20.0
มากกว่า 50 ปี	21	17.5
รวม	120	100

จากตารางที่ 4.2 แบบสอบถามจำนวน 120 ชุด พบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ช่วงอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	40.0
ปริญญาตรี	72	60.0
ปริญญาโท	0	0.00
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	120	100

จากตารางที่ 4.3 แบบสอบถามจำนวน 120 ชุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 และสำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
โสด	44	36.7
สมรส	69	57.5
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	5.8
รวม	120	100

จากตารางที่ 4.4 แบบสอบถามจำนวน 120 ชุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 สถานภาพโสด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	12	10.0
พนักงานราชการ	13	10.8
ลูกจ้างประจำ	15	12.5
ลูกจ้างชั่วคราว	80	66.7
รวม	120	100

จากตารางที่ 4.5 แบบสอบถามจำนวน 120 ชุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	6	5.0
1 – 5 ปี	36	30.0
6 – 10 ปี	45	37.5
มากกว่า 10 ปี	33	27.5
รวม	120	100

จากตารางที่ 4.6 แบบสอบถามจำนวน 120 ชุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.0

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามค่าตอบแทน

ค่าตอบแทน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000	78	65.0
10,000 – 15,500	7	5.8
15,500 – 20,000	16	13.3
20,000 – 25,500	10	8.3
25,500 – 30,000	4	3.3
30,000 ขึ้นไป	5	4.2
รวม	120	100

จากตารางที่ 4.7 แบบสอบถามจำนวน 120 ชุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนต่ำกว่า 10,000 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 ค่าตอบแทน 15,500 – 20,000 จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ค่าตอบแทน 20,000 – 25,500 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ค่าตอบแทน 10,000 – 15,500 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ค่าตอบแทน 30,000 ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และ ค่าตอบแทน 25,500 – 30,000 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านความรู้สึก

ด้านความรู้สึก	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
<u>อิสระในการทำงาน</u>			
1. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นภายในเวลาทำงาน	4.3583	.54689	มากที่สุด
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งโดยไม่ต้องถามผู้บังคับบัญชา	4.0583	.59826	มาก
3. นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ	4.0167	.72162	มาก
4. ลำดับการตัดสินใจในการทำงานมีความรวดเร็วและไม่ซับซ้อน	3.9583	.64032	มาก
5. ระบบการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สะดวก	4.1333	.54900	มาก
<u>การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วม</u>			
6. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.2333	.54593	มากที่สุด
7. องค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่	4.2667	.51422	มากที่สุด
8. ท่านรับฟัง ขอมรับและปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาของท่านสื่อสารออกมา	4.2167	.53740	มากที่สุด
9. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มงานต่างๆ	4.1917	.56947	มาก
10. ท่านมีโอกาสร่วมเข้าประชุม อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.0667	.61812	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
<u>ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ</u>			
11. ท่านได้รับความนับถือไว้วางใจจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.2500	.53844	มากที่สุด
12. องค์กรของท่านสามารถพัฒนา บุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.2667	.53031	มากที่สุด
13. องค์กรของท่านพึงปฏิบัติต่อบุคลากร และยึดถือค่านิยมเดียวกัน	4.2250	.60059	มากที่สุด
14. ท่านกล่าวถึงองค์กรของท่านให้ผู้อื่น ฟังอย่างภาคภูมิใจ	4.2667	.57589	มากที่สุด
15. ท่านจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรจนถึง เกษียณอายุ	4.0917	.73331	มาก

จากตารางที่ 4.8 ด้านความรู้สึกรของอิสระในการทำงาน พบว่า สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นภายในเวลาทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.3583 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .54689 รองลงมาคือ ระบบการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สะดวก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.1333 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .54900 รองลงมาคือ สามารถแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่ง โดยไม่ต้องถามผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0583 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59826 รองลงมาคือ นอกเหนือเวลางานมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0167 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72162 และมีลำดับการตัดสินใจในการทำงานมีความรวดเร็วและไม่ซับซ้อน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9583 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .64032

ด้านความรู้สึกรของการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วม พบว่า องค์กรให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติการกิจและหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2667 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51422 รองลงมาคือ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2333 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .54593 รองลงมาคือ รับฟัง ขอมรับและปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาสื่อสารออกมา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2167 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53740 รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มงานต่างๆ อยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ย 4.1917 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .56947 และมีโอกาสร่วมเข้าประชุม อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0667 ส่วนเบี่ยงเบน .61812

ด้านความรู้สึกของความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ พบว่า องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2667 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53031 รองลงมาคือ กล่าวถึงองค์กรให้ผู้อื่นฟังอย่างภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2667 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57589 รองลงมาคือ ได้รับความนับถือไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53844 รองลงมาคือ องค์กรพึงปฏิบัติต่อบุคลากรและยึดถือค่านิยมเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2250 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .60059 และกลุ่มตัวอย่างจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรจนถึงเกษียณอายุ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0917 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .73331

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านการคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ด้านการคงอยู่ในองค์กรต่อเนื่อง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
<u>ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน</u>			
1. เพื่อนร่วมงานของท่านคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว	3.9083	.66099	มาก
2. ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.9583	.55603	มาก
3. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ดี	3.9917	.55754	มาก
4. การทำงานกับองค์กรทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง	3.9833	.66083	มาก
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามารถและพร้อมที่จะให้คำปรึกษาการทำงาน	4.0917	.62168	มาก
<u>ความพึงพอใจในอาชีพ</u>			
6. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ	4.1917	.58404	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านการคงอยู่ในองค์กรต่อเนื่อง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
7. ท่านพอใจกับรายได้และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน	3.8667	.77712	มาก
8. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อองค์กรทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้า	3.9917	.67979	มาก
9. องค์กรให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร	4.1750	.58930	มาก
10. กฎ ระเบียบและนโยบายต่างๆ ที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.2917	.57095	มากที่สุด
<u>ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร</u>			
11. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	4.2500	.52260	มากที่สุด
12. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถมักมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำ	4.1250	.54329	มาก
13. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	4.1417	.50702	มาก
14. การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.0833	.55886	มาก
15. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับความยอมรับจากสังคม	4.2333	.54593	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 ด้านการคงอยู่ในองค์กรต่อเนื่องของทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามารถและพร้อมที่จะให้คำปรึกษาการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0917 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62168 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ดี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9917 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55754 รองลงมาคือ การทำงานกับ

องค์กรทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9833 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66083 รองลงมาคือ ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9589 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55603 และเพื่อนร่วมงานของท่านคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9083 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66099

ด้านการคงอยู่ในองค์กรต่อเนื่องของความพึงพอใจในอาชีพ พบว่า กฎ ระเบียบและนโยบายต่างๆ ที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2917 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57095 รองลงมาคือ ท่านมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.1917 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .58404 รองลงมาคือ องค์กรให้ความสำคัญเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.1750 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .58930 รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อองค์กรทำให้มีความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9917 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .67979 และพอใจกับรายได้และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 3.8667 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .77712

ด้านการคงอยู่ในองค์กรต่อเนื่องของความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52260 รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าอาชีพของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับความยอมรับจากสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2333 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .54593 รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.1417 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50702 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถมักมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.1250 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .54329 และการแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0833 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .55886

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
<u>กระบวนการการถูกประเมิน</u>			
1. การประเมินผลงานและการพิจารณา เป็นไปตามความจริงและไม่มี อคติ	3.9167	.68087	มาก
2. กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการ ปฏิบัติต่างๆ ในองค์กรมีความยุติธรรม	3.8667	.68518	มาก
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการ พิจารณาอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง	3.8917	.65844	มาก
4. การสั่งการ การตัดสินใจในองค์กรมาจาก กระบวนการที่โปร่งใส	3.9417	.66479	มาก
5. องค์กรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานใน การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.9333	.65764	มาก
<u>ระบบงาน</u>			
6. บุคลากรสามารถให้แสดงความคิดเห็น หรือโต้แย้งในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	4.2500	.52260	มากที่สุด
7. บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ข้องกับการตัดสินใจในเรื่องของงาน	4.0833	.54362	มาก
8. องค์กรได้อธิบายระเบียบกฎเกณฑ์ให้ บุคลากรทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน	4.0167	.62151	มาก
9. การตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะ ปราศจากอคติ	3.9417	.58404	มาก
10. องค์กรยึดมั่นในการนำเอา กฎระเบียบมาใช้อย่างยุติธรรม	4.0667	.54593	มาก

จากตารางที่ 4.10 ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของกระบวนการการถูกประเมินพบว่า การสั่งการ การตัดสินใจในองค์กรมาจากกระบวนการที่โปร่งใส อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9417

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66479 รองลงมาคือ องค์กรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9333 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65764 รองลงมาคือ การประเมินผลงานและการพิจารณาเป็นไปตามความจริงและไม่มีอคติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9167 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .68087 รองลงมาคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.8917 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65844 และกระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการปฏิบัติต่างๆ ในองค์กรมีความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.8667 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .68518

ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของระบบงาน พบว่า บุคลากรสามารถให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52260 รองลงมาคือ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0833 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .54362 รองลงมาคือ องค์กรยึดมั่นในการนำเอากฎระเบียบมาใช้อย่างยุติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0667 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .54593 รองลงมาคือ องค์กรได้อธิบายระเบียบกฎเกณฑ์ให้บุคลากรทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0167 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62151 และการตัดสินใจ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9417 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .58404

4.3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
<u>ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์กร</u>			
1. ท่านมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรที่ได้ทำงานในองค์กร	4.0750	.68798	มาก
2. ท่านมักพูดถึงความภาคภูมิใจในองค์กรให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ	3.9917	.69204	มาก
3. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	4.0167	.75574	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
4. ความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กรเปรียบเสมือน ครอบครัว	3.9500	.72006	มาก
5. ความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรที่ เกิดขึ้น คือปัญหาของตัวเองเช่นกัน	3.9083	.62168	มาก
<u>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร</u>			
6. การทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่อย่างสม่ำเสมอ	4.2833	.53740	มากที่สุด
7. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จ ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้เสมอ	4.2667	.51422	มากที่สุด
8. กรณีที่ภาระงานของท่านไม่เสร็จตาม เวลา ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลา	4.1333	.56410	มาก
9. ท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อ ปรับตัวให้องค์กรมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	4.2250	.57193	มากที่สุด
10. ท่านมาทำงาน โดยไม่ขาดงานหรือสาย โดยไม่มีเหตุจำเป็น	4.1333	.59314	มาก
<u>ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป</u>			
11. ท่านมีความตั้งใจจะทำงานในองค์กร จนเกษียณอายุราชการ	4.1167	.84200	มาก
12. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในงานเป็น ปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจลาออก	4.0917	.57971	มาก
13. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติตาม ระเบียบนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.1917	.56947	มาก
14. ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่	4.2500	.53844	มากที่สุด
15. ท่านมีความคิดว่าองค์กร คือแรง บันดาลใจในการทำงานของท่าน	4.2250	.60059	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรที่ได้ทำงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0750 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .68798 รองลงมาคือ ขอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0167 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .75574 รองลงมาคือ มักพูดถึงความภาคภูมิใจในองค์กรให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9917 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .69204 รองลงมาคือ ความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กรเปรียบเสมือนครอบครัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .72006 และความรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรที่เกิดขึ้น คือปัญหาของตัวเองเช่นกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9083 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62168

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า การทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2833 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53740 รองลงมาคือ ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดไว้เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2667 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51422 รองลงมาคือ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปรับตัวให้องค์กรมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2250 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57193 รองลงมาคือ กรณีที่ภาระงานของท่านไม่เสร็จตามเวลา ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.1333 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .56410 และมาทำงานโดยไม่ขาดงานหรือสายโดยไม่มีเหตุจำเป็น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.1333 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .59314

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53844 รองลงมาคือ มีความคิดว่าองค์กร คือแรงบันดาลใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2250 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .60059 รองลงมาคือ มีความรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติตามระเบียบนโยบายองค์กรอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.1917 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .56947 รองลงมาคือ มีความตั้งใจจะทำงานในองค์กรจนเกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.1167 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .84200 และความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจลาออก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0917 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .57971

4.4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง
แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างลักษณะบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะส่วนบุคคล	จำแนก	N	ค่าเฉลี่ย	S.D.	F	Sig.
เพศ	ชาย	53	4.1245	.29002	.225	.636
	หญิง	67	4.1234	.31037		
อายุ	20 – 30 ปี	30	4.1156	.30722	.717	.543
	31 – 40 ปี	45	4.1037	.28834		
	41 – 50 ปี	24	4.2028	.27132		
	มากกว่า 50 ปี	21	4.0889	.34981		
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	4.1028	.29526	.035	.851
	ปริญญาตรี	72	4.1380	.30485		
	ปริญญาโท	0	0.0000	.00000		
	ปริญญาเอก	0	0.0000	.00000		
สถานภาพ	โสด	44	4.1258	.23722	.015	.985
	สมรส	69	4.1246	.33155		
	หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	4.1048	.37289		
ตำแหน่งงาน	ข้าราชการ	12	4.1444	.21241	.178	.911
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	6	4.1333	.19322	.397	.756
	1 – 5 ปี	36	4.1296	.31831		
	6 – 10 ปี	45	4.0889	.27377		
	มากกว่า 10 ปี	33	4.1636	.33503		
ค่าตอบแทน	ต่ำกว่า 10,000	78	4.1453	.31154	.753	.586
	10,000 – 15,500	7	4.0095	.24169		
	15,500 – 20,000	16	4.0458	.31243		
	20,000 – 25,500	10	4.0733	.23820		
	25,500 – 30,000	4	4.2500	.28996		
	30,000 ขึ้นไป	5	4.2000	.29059		

จากตารางที่ 4.12 ลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ได้ผลการศึกษาวิจัยที่สามารถสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีค่าเฉลี่ย 4.1245 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .29002 ในขณะที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ย 4.1234 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .31037 ค่า F-test .225 และค่า Sig .636

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุช่วง 20 – 30 ปี มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.1156 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .30722 และอายุมากกว่า 50 ปี มีค่าต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 4.0889 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .34981 ค่า F-test .717 และค่า Sig .543

กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.1380 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .30485 และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีค่าต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 0.0000 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .00000 มีค่า F-test .035 และค่า Sig .851

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ โสด มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.1258 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .23722 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 4.1048 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .37289 มีค่า F-test .015 และค่า Sig .985

กลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.1644 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .45206 และตำแหน่งพนักงานราชการ มีค่าต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 4.0872 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .29862 มีค่า F-test .178 และค่า Sig .911

กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานระยะเวลามากกว่า 10 ปี มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.1636 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .33503 และระยะเวลา 6 – 10 ปี มีค่าต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 4.0889 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .27377 ค่า F-test .397 และค่า Sig .756

กลุ่มตัวอย่างที่ได้ค่าตอบแทน 25,500 – 30,000 บาท มีค่าสูงสุด มีค่าเฉลี่ย 4.2500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .28996 และค่าตอบแทน 10,000 – 15,500 บาท มีค่าต่ำสุด มีค่าเฉลี่ย 4.0095 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .24169 ค่า F-test 0.753 และค่า Sig .586

จากผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ความรู้สึกของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตารางที่ 4.13 แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของอิสระในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	3.402	.417		8.161	.000*
อิสระในการทำงาน	.176	.101	.158	1.736	.085

R = .158, R² = .025, adj. .017, df = 1, 118, F = 3.012, SE_{est} = .29779, P-value = .085

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.13 เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ความมีอิสระในการทำงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย โดยวิธีนำเข้า พบว่า ความมีอิสระในการทำงานไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น อิสระในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กร การให้อิสระกับการให้ทิศทางนั้น ไม่ใช่สิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกัน เราสามารถที่จะให้อิสระกับบุคลากรได้โดยไม่จำเป็นต้องไปลบแนวทางการทำงานออกจากคู่มือของเขา และในทางกลับกันแนวทางการทำงานก็ไม่ควรที่จะไปลดทอนอิสระในการทำงานเช่นกัน เพราะการให้แนวทางการทำงานที่ดีนั้นควรส่งเสริมให้พนักงานฝึกคิดและฝึกตัดสินใจเอง ต่อจะให้มีความมีอิสระในการทำงานหรือไม่มีอิสระในการทำงานก็ได้ส่งผลต่อความผูกพัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	4.360	.306		14.254	.000*
การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วม	-.056	.073	-.071	-.775	.440

R = .071, R² = .005, adj. -.003, df = 1, 118, F = .601, SE_{est} = .30081, P-value = .440

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.14 เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วม สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย โดยวิธีนำเข้า พบว่า การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะเขารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ล้วนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน เป้าหมายเดียวกัน จึงให้ความร่วมมือ ยอมรับและปฏิบัติตามและองค์กรนั้นก็สนับสนุนในการปฏิบัติภารกิจ ซึ่งนั่นจะทำให้เขาเต็มทีกับการทำงานให้กับองค์กร ฉะนั้นแล้วจะรับรู้หรือไม่รับรู้ต่อการมีส่วนร่วมก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ตารางที่ 4.15 แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของค่าน่าเชื่อถือและไว้วางใจที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	4.339	.278		15.585	.000*
ค่าน่าเชื่อถือและไว้วางใจ	-.051	.066	-.071	-.777	.439

R = .071, R² = .005, adj. -.003, df = 1, 118, F = .601, SE_{est} = .30081, P-value = .439

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ค่าน่าเชื่อถือและไว้วางใจ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย โดยวิธีนำเข้า พบว่า ค่าน่าเชื่อถือและไว้วางใจไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ค่าน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่ว่าจะบุคคลใดจะอยู่ในสภาพไหน บทบาทหรือตำแหน่งอะไรก็ตาม จำเป็นที่จะต้องสร้างค่าน่าเชื่อถือ ซึ่งมันเป็นสิ่งที่ทุกคนควรพึงมีติดตัวและรู้จักที่จะไว้วางใจคนอื่นเช่นกัน ฉะนั้นแล้วจะเชื่อถือหรือไม่เชื่อถือ ก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรทั้งหมดล้วนเกิดจากความไว้วางใจ องค์กรมีรูปแบบการสั่งการและควบคุมที่น้อยลง เพื่อเน้นให้มีการสร้างพลังอำนาจให้มากขึ้น โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเต็มใจที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 การคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องของบุคลากร โครงการชลประทาน จังหวัดพัทลุง ที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	3.979	.244		16.287	.000*
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	.036	.061	.055	.599	.551

R = .055, R² = .003, adj. -.005, df = 1, 118, F = .358, SE_{est} = .30111, P-value = .551

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.16 เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย โดยวิธีนำเข้า พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การปรับทัศนคติเกี่ยวกับงานอยู่เสมอ การมอบหมายหน้าที่ให้กับบุคลากรในองค์กรอาจจะมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้งานได้รอบด้าน โดยบางครั้งอาจจะได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ตนเองไม่เคยทำ ไม่มี ความถนัด ก็จะให้บุคลากรเกิดทัศนคติด้านลบต่องานที่ได้รับมอบหมาย แต่หากเรามีการปรับทัศนคติเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ในอีกมุมมองหนึ่งก็จะทำให้เราสามารถเข้าใจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา สุดท้ายก็เกิดความเพียรในการเรียนรู้งานนั้นๆ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานจึงไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.17 แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของความพึงพอใจในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	4.193	.227		18.503	.000*
ความพึงพอใจในอาชีพ	-.017	.055	-.028	-.307	.759

R = .028, R² = .001, adj. -.008, df = 1, 118, F = .094, SE_{est} = .30145, P-value = .759

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.17 เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ความพึงพอใจในอาชีพ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย โดยวิธีนำเข้า พบว่า ความพึงพอใจในอาชีพไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ความพึงพอใจในอาชีพ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกในขณะที่ทำงานที่เปล็ดเปล็น ซบใจ พอใจ เต็มใจและสนใจ ไม่มีความอคติและยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง แม้ว่างานจะได้ผลตอบแทนที่ค่อนข้างน้อย หรือรู้สึกกับสิ่งที่ทำอยู่จนไม่สามารถเป็นปัจจัยให้ออกไปหางานใหม่ สิ่งเหล่านี้มันเป็นความพึงพอใจในงาน ฉะนั้นแล้วจะพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในอาชีพก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตารางที่ 4.18 แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	4.213	.288		14.640	.000*
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	-.021	.069	-.029	-.311	.756

R = .029, R² = .001, adj. -.008, df = 1, 118, F = .097, SE_{est} = .30145, P-value = .756

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.18 เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย โดยวิธีนำเข้า พบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การพัฒนาตนเองและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร บางที่เราทำงานไปเรื่อยๆ ทุกวัน ทำให้รู้สึกว่าคุณคิดกับตัวเอง เหมือนไม่รู้จะพัฒนาอะไร ฉะนั้นความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพัน เพราะการพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไม่ว่าจะเรียนรู้ในระบบหรือด้านอื่นๆ ก็จะช่วยให้รู้ว่าเราได้เปิดโลกที่กว้างขึ้นพัฒนาตัวเองไปในอีกรูปแบบหนึ่งเช่นกัน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของกระบวนการการถูกประเมินที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	3.863	.200		19.280	.000*
กระบวนการการถูกประเมิน	.067	.051	.120	1.317	.191

R = .120, R² = .014, adj. .006, df = 1, 118, F = .097, SE_{est} = .29938, P-value = .191

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.19 เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์กระบวนการการถูกประเมิน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย โดยวิธีนำเข้าไปพบว่า กระบวนการการถูกประเมินไม่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น กระบวนการการถูกประเมิน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความต้องการในชีวิตของแต่ละคนที่แตกต่างกัน ต่างเข้ามาอยู่ร่วมกันในองค์กรซึ่งเป็นศูนย์รวมของการทำงาน อาจจะมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน แต่ความต้องการก็อาจจะแตกต่างกัน เช่น บางคนอยากได้ตำแหน่งสูงๆ เพื่อเชิดชูเกียรติยศชื่อเสียง บางคนแค่ต้องการทำงานในตำแหน่งงานที่มีความมั่นคงแต่ไม่ต้องการความรับผิดชอบมาก ฉะนั้นแล้วการที่จะถูกประเมินหรือไม่ถูกประเมินนั้น ก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตารางที่ 4.20 แสดงผลวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายของระบบงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ตัวแปร	B	SE	Beta	t	P-value
ค่าคงที่ (Constant)	3.019	.252		11.962	.000*
ระบบงาน	.271	.062	.375	4.400	.000*

R = .375, R² = .141, adj. .134, df = 1, 118, F = 19.362, SE_{est} = .27951, P-value = .000

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์ระบบงาน สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้วยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย โดยวิธีนำเข้า พบว่า ระบบงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถทำนายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 14.1 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .271 ดังนั้น ระบบงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องด้วยเทคโนโลยีที่มีความเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว จึงเป็นความท้าทายรูปแบบหนึ่งในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมย่อมลำบากต่อการบริหารจัดการ จึงเป็นสิ่งสำคัญและต้องตระหนัก ในความเป็นจริง ซึ่งทักษะของเทคโนโลยีนั้นไม่ได้หมายถึงความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เท่านั้น แต่ยังคงหมายถึงความสามารถในการประมวลผลข้อมูลเพื่อนำมาใช้งานและจัดการกับข้อมูลได้จริง ฉะนั้นแล้วระบบงาน การทำงานสิ่งเหล่านี้จึงกระทบและส่งผลต่อความผูกพัน

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน	
สมมติฐานย่อยที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.6 ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 1.7 ค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ความรู้สึกของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ที่ส่งผลต่อความผูกพัน	
สมมติฐานย่อยที่ 2.1 อีสาระในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.2 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 การคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องของบุคลากรโครงการชลประทาน จังหวัดพัทลุง	
สมมติฐานย่อยที่ 3.1 ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 3.2 ความพึงพอใจในอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 การการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ที่ส่งผลต่อความผูกพัน	
สมมติฐานย่อยที่ 4.1 กระบวนการการถูกประเมินที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานย่อยที่ 4.2 ระบบงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน	ยอมรับสมมติฐาน

4.5 ผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามในส่วนของข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง

ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ในแบบสอบถามส่วนท้ายนั่นคือ ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายได้ให้ข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

ความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่า เรื่องของความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจนั้นเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ เพราะในมุมมองการทำงานมองว่าย่อมมีการผิดพลาดเสมอ สิ่งที่สำคัญนั้นไม่ได้มองว่าอยู่ที่ตัวข้อผิดพลาด แต่อยู่ที่ตรงที่การรับมือกับการจัดการกับข้อผิดพลาดนั้นๆ สิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่งเลยคือการไม่รายงานข้อผิดพลาดกับหัวหน้าจริงอยู่บางครั้งคนเราทำอะไรผิดพลาดก็ไม่อยากบอกให้ผู้อื่นทราบ แต่หากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นนั้นไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขและยังเกิดขึ้นอีกซ้ำๆ นั้นไม่เพียงแต่จะทำให้งานล่าช้า แต่อาจส่งผลให้องค์กรเกิดความเสียหายได้ เช่น “ปัญหาคืออะไร” และ “สาเหตุของปัญหาคืออะไร” และหาวิธีการจัดการกับความผิดพลาดนั้น นอกจากนี้คุณควรแบ่งปันข้อมูลของปัญหาและวิธีการจัดการกับปัญหาให้บุคลากรเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ทราบเพื่อป้องกันไม่ให้เหตุการณ์เดิมเกิดขึ้นซ้ำอีก

ระบบงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่า ระบบงานความคาดหวังที่มีต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเทคโนโลยีได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว แนวทางและรูปแบบการทำงานค่อนข้างแตกต่างไปจากเดิม จึงมองว่าคาดหวังที่จะให้ผู้บริหารจัดการทีมบุคลากรของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การคัดเลือกสรรบุคลากรที่มีความสามารถไปจนถึงความถนัดทางเทคโนโลยีเพื่อช่วยให้องค์กรของคุณสามารถดึงดูด สร้างความผูกพัน และรักษาคณะให้อยู่คู่กับองค์กรรวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนความผูกพันของพนักงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ลูกจ้างอิสระ และพนักงานชั่วคราว

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงบุคคลที่มาอยู่ร่วมกันในองค์กรต่างนำพาพฤติกรรมส่วนตนเข้ามาสู่

องค์กรด้วย และต่างนำเอาความต้องการในชีวิตที่แตกต่างกันเข้ามาในองค์กร เช่น บางคนอยากได้ตำแหน่งสูงๆ เพื่อเชิดชูเกียรติยศชื่อเสียง บางคนแค่ต้องการทำงานในตำแหน่งงานที่มีความมั่นคง แต่ไม่ต้องการความรับผิดชอบมาก ฉะนั้นเพื่อนร่วมงานต้องคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว

ความเชื่อมั่น เต็มใจและความต้องการ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่า ความเชื่อมั่น เต็มใจและความต้องการ แม้จะต้องแลกกับเงินเดือนเริ่มต้นไม่มากนัก ซ้ำๆ ทว่ามั่นคง คำนี้เป็นหัวใจหลักของวงราชการ ยังคงเห็นหลายๆ คนมุ่งจะเข้ามาทำงาน ถึงแม้เงินเดือนลูกจ้างชั่วคราวกรมชลประทานไม่ถึงหลักหมื่น แต่หากเทียบกับค่าเงินเพื่อและบวกกับเศรษฐกิจยุคนี้ แต่ด้วยความที่เป็นงานมั่นคงทำแล้วไม่ต้องกังวลว่าจะสภาพเศรษฐกิจช่วงนี้เป็นอย่างไร หากไม่ได้ทำผิดวินัยราชการร้ายแรงส่วนมากก็อยู่ได้เรื่อยๆ จนกระทั่งเกษียณ

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่า ข้อดี คือบุคลากรได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งปัญหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นไม่จำเป็นตำแหน่งที่สูงขึ้นเพียงอย่างเดียว แต่อาจเป็นการมอบงานที่ยากและท้าทายความสามารถมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเขารู้สึกถึงความสำคัญในตนเองและมีประสิทธิภาพต่อองค์กร สุดท้ายก็คือ เพื่อให้เกิดผลทางจิตใจของบุคลากรเช่นกัน

ความผูกพันในองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ว่า ความผูกพันเป็นเรื่องที่ค่อนข้างทำได้ยาก เนื่องจากองค์กรมีขนาดใหญ่มาก องค์กรใหญ่บุคลากรก็จำนวนมากขึ้นเช่นกัน จึงมองว่าค่อนข้างอยาก สาเหตุอันดับหนึ่ง ส่วนตัวมองว่าผู้บริหารระดับสูงและหัวหน้าฝ่ายในการสร้างให้บุคลากรรู้สึกดีและผูกพันต่อองค์กรได้นั้น ต้องพึงมี 3 อย่าง

- (1) สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี
- (2) สร้างความรู้สึกที่ดีทางจิตใจ
- (3) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันของบุคลากรของโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ที่มีต่อองค์กร

2) เพื่อเสนอแนะแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง

ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรโครงการชลประทาน จังหวัดพัทลุง ประกอบด้วย 1. ฝ่ายบริหารทั่วไป 2. ฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงระบบชลประทาน 3. ฝ่ายพืช 4. ฝ่ายวิศวกรรม 5. ฝ่ายช่างกล 6. ฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษาที่ 1-4 จำนวน 160 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน และได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และค่าตอบแทน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความรู้สึก (2) ด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่องในองค์กร (3) ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์กร (3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วยค่าวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (F-test) ทำการทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ Multiple Regression Analysis แบ่งตามหัวข้อออกได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง 120 คน สามารถจำแนกข้อมูลส่วนบุคคลได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 และเพศชาย จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 จำแนกตามค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนต่ำกว่า 10,000 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึก ด้านการคงอยู่ในองค์กร ต่อเนื่อง และด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า

ด้านความรู้สึกรู้สึก : ด้านความรู้สึกรู้สึกของอิสระในการทำงาน พบว่า สามารถทำงานได้ เสร็จสิ้นภายในเวลาทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.3583 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .54689 ด้านความรู้สึกรู้สึกของการรับรู้ถึงการมีส่วนร่วม พบว่า องค์กรให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการ ปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2667 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .51422 และ องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2667 ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน .53031

ด้านการคงอยู่ในองค์กรต่อเนื่อง : ด้านการคงอยู่ในองค์กรต่อเนื่องของทัศนคติ ต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามารถและพร้อมที่จะให้คำปรึกษาการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0917 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62168 ด้านการคงอยู่ในองค์กรต่อเนื่อง ของทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน พบว่า เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามารถและพร้อมที่จะให้ คำปรึกษาการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0917 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .62168 และด้านการ

คงอยู่ในองค์กรต่อเนื่องของความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52260

ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร : ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของกระบวนการการถูกประเมิน พบว่า การสั่งการ การตัดสินใจในองค์กรมาจากกระบวนการที่โปร่งใส อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.9417 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66479 และด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของระบบงาน พบว่า บุคลากรสามารถให้แสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52260

การศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป ผลการศึกษาพบว่า

ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรที่ได้ทำงานในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.0750 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .68798

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร พบว่า การทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2833 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53740

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป พบว่า กลุ่มตัวอย่างพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.2500 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53844

การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน โดยเก็บข้อมูลแบบตรวจสอบรายการ และทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามสมมติฐานที่ 1 เพื่อหาความแตกต่างของลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแบบ One-Way ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า

ด้านเพศ : เพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านอายุ : อายุที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระดับการศึกษา : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสถานภาพสมรส : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านตำแหน่งงาน : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน : ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านค่าตอบแทน : ค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถสรุปได้ว่า บุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ที่มีส่วนบุคคล

แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

การศึกษาความรู้สึกรักของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามสมมติฐานที่ 2 เพื่อหาความแตกต่างของความรู้สึกรักของบุคลากร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแบบ Multiple Regression Analysis โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า

อิสระในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วม ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถสรุปได้ว่า องค์กรมีรูปแบบ “การสั่งการและควบคุม” ที่น้อยลง เพื่อนำให้มีการสร้างพลังอำนาจให้มากขึ้น โดยที่ผู้บริหารต้องมีความเต็มใจที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจ

ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่า ภาระงานที่ได้รับมอบหมายนั้นย่อมมีความสำคัญในการทำงานเป็นอย่างมาก โดยบางครั้งอาจจะได้รับมอบหมายงานในส่วนที่ตนเองไม่เคยทำ ไม่มีความถนัด จึงเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ได้ความคิด แสดงความสามารถและเผชิญกับความท้าทายการเรียนรู้ด้วยสิ่งใหม่ๆ สามารถใช้วิจารณญาณของตนในการตัดสินใจ บวกกับข้อระเบียบของการสั่งการและควบคุมที่น้อยลงนั้น ทำให้บุคลากรเขารู้สึกผ่อนคลาย เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ในอีกมุมมองหนึ่งก็จะทำให้เขาสามารถเข้าใจการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา สุดท้ายก็เกิดความเพียรในการเรียนรู้งานนั้นๆ ฉะนั้นด้านความรู้สึกอิสระในการทำงาน การรับรู้ความมีส่วนร่วม ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

การศึกษาการคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องของบุคลากรโครงการชลประทาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามสมมติฐานที่ 3 เพื่อหาความแตกต่างของการคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแบบ Multiple Regression Analysis โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความพึงพอใจในอาชีพ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถสรุปได้ว่า บุคลากรมีความตระหนักและเข้าใจในกระบวนการทำงานที่ตนเองสังกัดเป็นอย่างดี เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี มากที่สุดจำนวน 45 คน พร้อมทั้งจะทุ่มเทความสามารถให้กับองค์กร เพราะรู้สึกว่าจะองค์กรมั่นคงและปลอดภัย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรนั้นมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร เป็นความรู้สึกละเอียดอ่อนในการทำงานที่เพิลิดเพิลินชอบใจ พอใจ เต็มใจและสนใจ ไม่มีความอคติและยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง แม้วางานจะได้ผลตอบแทนที่ค่อนข้างน้อย หรือรู้สึกกับสิ่งที่ทำอยู่จนไม่สามารถเป็นปัจจัยให้ออกไปหางานใหม่ ฉะนั้นด้านการคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

การศึกษาการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยตามสมมติฐานที่ 4 เพื่อหาความแตกต่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติแบบ Multiple Regression Analysis โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า

กระบวนการการถูกประเมิน ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระบบงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สามารถสรุปได้ว่า ด้วยโครงสร้าง ค่านิยมอันดีงามขององค์กรที่พึงยอมรับและพึงปฏิบัติโดยตลอดมาทำให้บุคลากรมั่นใจตั้งบนพื้นฐานอันดีงาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากระบวนการตัดสินใจ กระบวนการประเมินผู้ได้รับความสำคัญ เพราะยึดมั่นในค่านิยมตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความต้องการของแต่ละคนแตกต่างกัน ต่างเข้ามาอยู่ร่วมกันในองค์กรซึ่งเป็นศูนย์รวมของการทำงาน อาจจะเข้ามาเพื่อเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน ความปลอดภัยความมีชื่อเสียงขององค์กร แต่ความต้องการก็อาจจะแตกต่างกัน เช่น บางคนอยากได้ตำแหน่งสูงๆ เพื่อเชิดชูเกียรติยศชื่อเสียง บางคนแค่ต้องการทำงานในตำแหน่งงานที่มีความมั่นคงแต่ไม่ต้องการความรับผิดชอบมาก ฉะนั้นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกระบวนการถูกประเมินไม่ส่งผลต่อความผูกพัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน แต่ ระบบงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เหตุเพราะ ความหลากหลายของเทคโนโลยีเพิ่มขึ้น ซึ่งจำเป็นในการนำเอามาใช้อย่างถูกต้อง และบุคลากรต้องเข้าใจและสามารถเข้าถึงข้อมูลสามารถนำมาใช้ในการทำงานได้จริงและถ่ายทอดความรู้นั้นให้ผู้อื่นเข้าใจอย่างถ่องแท้ ฉะนั้นระบบงานมีความสำคัญและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.2 อภิปรายผล

1. ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (บทคัดย่อ, 2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชนกรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2. ความรู้สึกของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง พบว่า อิศระในการทำงาน การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วม และความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับ รมิตา ประวัติ (2564) โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. การคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่องของบุคลากรโครงการชลประทาน พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในอาชีพ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ลลิตา จันทร์งาม (2559) โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำและค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

4. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง พบว่า ระบบงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทวีศ อุษมา (2559) โดยศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม จำกัด อำเภอละงู จังหวัดสตูล พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านผลย้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านความสำคัญของงานและด้านความหลากหลายของทักษะในการทำงาน

อภิปรายและสรุปผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถามในส่วนของข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง

ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง ในแบบสอบถามส่วนท้ายนั่นคือ ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง โดยสรุปมีรายละเอียดดังนี้

1. ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ในภาพรวมของการทำงานความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการบริหาร เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จ และจากสภาพความเป็นจริงในสภาพองค์กรปัจจุบันนี้ความไว้วางใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้นกว่าเดิม เพราะการที่บุคลากร

มีความไว้วางใจในองค์กรหรือไว้วางใจในผู้นำจะทำให้ทีมสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่มากกระทบได้ดี โดยการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูดและการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรจะต้องบริหารจัดการให้โครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กรมีความสอดคล้องกัน โดยองค์กรจะต้องเรียนรู้ที่จะทำให้บุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะในปัจจุบันคุณภาพของพนักงานนั้นเป็นเรื่องที่องค์กรสามารถคัดสรรได้ แต่การรักษาพนักงานคุณภาพเพื่อให้อยู่กับองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่ท้าทายยิ่งกว่า

2. ระบบงาน เป็นระบบการจัดการในการทำงานด้วยความเชื่อมั่นและตัดสินใจด้วยตนเอง ให้ถูกต้องในระดับหนึ่ง เพราะจะใช้เป็นข้ออ้างอิงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีการนำเอาอุปกรณ์สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ตัวฐานข้อมูล ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนเองและขององค์กร เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

3. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นและช่วยในการสร้างทัศนคติให้เป็นบวกมากที่สุดคือการรู้ตนเองว่ากำลังทำงานได้ดี ซึ่งจะยิ่งได้รับแรงกระตุ้นทางบวกมากยิ่งขึ้น หากเห็นผลลัพธ์ตามต้องการและทำได้ดี คือ เข้าใจถึงความต้องการและทักษะซึ่งจะช่วยให้ทำงานได้ตามต้องการ มองหาวิธีการในการที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด รู้จักกฎระเบียบ โครงสร้างในการดำเนินงาน หากทำงานแล้วกำลังเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น จะเป็นเรื่องง่ายในการปรับทัศนคติในการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้เป็นที่พอใจทางด้านบวก ทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายเสร็จและสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่ม การแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงานแม้ว่าผู้อื่นจะไม่ร้องขอ

4. ความเชื่อมั่น เต็มใจและต้องการ ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้อื่นและการกล่าวถึงผู้ในทางที่ดีหรือในเชิงสร้างสรรค์ ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันองค์กรให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นประโยชน์ รวมถึงความสามารถในการถ่ายทอด ชี้แจงสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับและเต็มใจฟังความคิดเห็นของสมาชิก ในทางกลับกันก็เต็มใจที่จะเรียนรู้จากผู้อื่นเช่นกัน

5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความตั้งใจหรือความสามารถในการมีทิศทางของวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน การสร้างค่านิยมธรรมเนียมที่ปฏิบัติกันมานั้น ส่งผลให้การบริหาร

จัดการขององค์กรมีความเป็นธรรม ผนวกกับการสร้างหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งเน้นคุณธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ องค์กรประกอบเหล่านี้ควรพึงมีกับพนักงานในองค์กร เพราะพนักงานเป็นส่วนหนึ่งในการปรับเปลี่ยน พัฒนา หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์กรและผลักดันให้องค์กรก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลง

6. ความผูกพันในองค์กร Employee Engagement การมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร ตลอดจนการให้ความร่วมมือกับองค์กรในทุกๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงด้วย ตลอดจนความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน ซึ่งนั่นจะนำมาสู่ความภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด ปัจจัยที่ช่วยสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความเป็นตัวเอง ให้รางวัลตอบแทนหรือยกย่องพนักงานอย่างเหมาะสม เพราะเป็นเรื่องของความรู้สึกที่อยากจะทุ่มเท อยากจะรับผิดชอบ สรุปความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมีลักษณะ 1. อยู่ทำงานกับองค์กรด้วยความทุ่มเท และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 2. มีผลงานดีอย่างสม่ำเสมอ และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมากมาย 3. จะเป็นคนสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และสร้างพลังให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ 4. ทำตัวเป็นตัวแทนขององค์กรที่มักจะพูดถึงสิ่งที่ดีๆ ขององค์กรให้กับบุคคลภายนอกได้รับรู้

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ภาพรวมทุกด้านของความผูกพันของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. ควรมีการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานอย่างเป็นประจำ เพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ถึงแม้ระดับความผูกพันของพนักงาน โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก องค์กรควรนำข้อเสนอแนะที่บุคลากรได้เสนอแนะไว้มาพิจารณาประกอบไปด้วย และนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในอาชีพ และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง อาจจะนำผลการศึกษารั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาความผูกพันบุคลากร ที่ระดับผู้บริหารต้องเล็งเห็นความสำคัญ เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน เพราะมุมมองความเข้าใจในเชิงบวกต่องานและเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องละเอียดอ่อน จึงถือว่าคนที่คิดดีมองสิ่งดีๆ พฤติกรรมการแสดงออกก็ดีตามด้วยเช่นกัน

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่น เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ซึ่งอาจมีคำอธิบายแตกต่างไปจากวิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนในการบริหารจัดการงานบุคคลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ไขวัญ อนุรักษ์. (2564). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีปีที่ 11 (ฉบับที่ 3) กันยายน – ธันวาคม.

โครงการชลประทานพัทลุง. (2565). แผนพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ. โครงการชลประทานพัทลุง สำนักงานชลประทานที่ 16.

จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ภาค 208. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชยุตม์ เต็มทองทศ. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (Work from home). การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการจัดการองค์กร มหาวิทยาลัยเกริก.

ทวิศ อุษมา. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัททวิฟาร์ม (จำกัด) อำเภอละงู จังหวัดสตูล. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ธนรัฐ นาทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 5. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นฤมล จิตรเอื้อ, สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์, ประสพชัย พสนุนท์. (2561). การรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน เจริญสร้างสรรค์ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน).

ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลเทคโนโลยี.

พรหมมาตร จินดาโชติ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันทางจิตใจกับองค์กรและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานโรงแรม ในกลุ่มคนเจนเอเรชั่นวาย. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงาน เอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รมิตา ประวัตติ. (2564). ปัจจัยที่ส่งต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณิกา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันขององค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม).

อนรรักษ์ วัฒนธรรวรงค์. (2561). ความผูกพันองค์กร (Organizational Commitment). <https://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com>.

อนรรักษ์ วัฒนธรรวรงค์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมเกี่ยวกับงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันองค์กร. <https://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com>.

ธันวณี ประกอบของ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Alan M. Saks. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. Article publication date: 1 October.

Bruce Buchanan. Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations Author (s). Source: Administrative Science Quarterly, Vol. 19, No. 4 (Dec., 1974), pp. 533-546 Published by: Sage Publications, Inc. on behalf of the Johnson Graduate School of Management, Cornell University.

Linjuan Rita Men. (2015). Employee engagement in relation to employee–organization relationships and internal reputation: effects of leadership communication. *Public Relations Journal* Volume 7, Issue 2. Publisher PRSA. Org.

ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาปริญญาโท หลักสูตรสถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โครงการชลประทานพัทลุง จังหวัดพัทลุง โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- (1) เพื่อศึกษาปัจจัยความผูกพันของบุคลากรโครงการชลประทาน จังหวัดพัทลุง ที่มีต่อองค์กร
- (2) เพื่อเสนอแนะแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากรโครงการชลประทาน จังหวัดพัทลุง

การศึกษาวิจัยดังกล่าว เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ทางผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยข้อมูลที่เป็นจริง ผู้วิจัยสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป และทางผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือนที่ดีของท่าน ทั้งนี้ ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามดังกล่าวจะถูกเก็บเป็นความลับและจะนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะงานวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยการนำเสนอผลการวิจัยในลักษณะรวม ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- | | |
|---------------------------------------------------------|--------------|
| ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 7 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน | |
| - ด้านความรู้สึกรัก | จำนวน 15 ข้อ |
| - ด้านการคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง | จำนวน 15 ข้อ |
| - ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร | จำนวน 10 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร | |
| - ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| - ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์องค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| - ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป | จำนวน 5 ข้อ |

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 20 - 30 ปี 2. 31 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี 4. มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

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

4. สถานภาพการสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

5. ตำแหน่งงาน

1. ข้าราชการ 2. พนักงานราชการ
 3. ลูกจ้างประจำ 4. ลูกจ้างชั่วคราว

6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1 - 5 ปี
 3. 6 - 10 ปี 4. มากกว่า 10 ปี

7. ค่าตอบแทน

1. ต่ำกว่า 10,000 2. 10,000 - 15,500
 3. 15,500 - 20,000 4. 20,000 - 25,500
 5. 25,500 - 30,000 6. 30,000 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ (1) ด้านความรู้สึก (2) ด้านการคงอยู่ในองค์กร
อย่างต่อเนื่อง

คำชี้แจง : โดยทำเครื่องหมาย (/) หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

คำถามต่อไปนี้เกี่ยวกับปัจจัยส่งผลต่อความผูกพัน “ด้านความรู้สึก” โดยระดับคะแนนที่ท่านเห็นว่าได้มีการดำเนินงานภายในหน่วยงานของท่านจริง โดยกำหนดให้

(5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ด้านความรู้สึก	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
อิสระในการทำงาน					
1. ท่านสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นภายในเวลาทำงาน					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้ในระดับหนึ่งโดยไม่ต้องถามผู้บังคับบัญชา					
3. นอกเหนือเวลางานท่านมีเวลาได้ทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ					
4. ลำดับการตัดสินใจในการทำงานมีความรวดเร็วและไม่ซับซ้อน					
5. ระบบการทำงานมีความยืดหยุ่นและมีขั้นตอนในการดำเนินงานที่สะดวก					
การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วม					
6. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
7. องค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติการกิจและหน้าที่					
8. ท่านรับฟัง ขอมรับและปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชาของท่านสื่อสารออกมา					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มงานต่างๆ					
10. ท่านมีโอกาสร่วมเข้าประชุม อบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ					
ความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ					
11. ท่านได้รับความนับถือไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
12. องค์กรของท่านสามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
13. องค์กรของท่านพึงปฏิบัติต่อบุคลากรและยึดถือค่านิยมเดียวกัน					
14. ท่านกล่าวถึงองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังอย่างภาคภูมิใจ					
15. ท่านจะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรจนถึงเกษียณอายุ					

คำถามต่อไปนี้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน “ด้านการคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง” โดยระบุระดับคะแนนที่ท่านเห็นว่าได้มีการดำเนินงานภายในหน่วยงานของท่านจริง โดยกำหนดให้ (5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ด้านการคงอยู่ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน					
1. เพื่อนร่วมงานของท่านคำนึงถึงหน้าที่และความสามารถมากกว่าเรื่องส่วนตัว					
2. ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
3. เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ดี					
4. การทำงานกับองค์กรทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยและมั่นคง					
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามารถและพร้อมที่จะให้คำปรึกษาการทำงาน					
ความพึงพอใจในอาชีพ					
6. ท่านมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรนี้ได้ยาวนานเท่าที่ท่านต้องการ					
7. ท่านพอใจกับรายได้และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน					
8. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญต่อองค์กรทำให้ท่านมีความเจริญก้าวหน้า					
9. องค์กรให้ความสำคัญต่อสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร					
10. กฎ ระเบียบและนโยบายต่างๆ ที่กำหนดไว้เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม					
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร					
11. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
12. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความสามารถมักมอบหมายงานสำคัญให้ท่านทำ					
13. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
14. การแสดงความคิดเห็นได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
15. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของท่านเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับจากสังคม					

คำถามต่อไปนี้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน “การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร” โดยระดับคะแนนที่ท่านเห็นว่าได้มีการดำเนินงานภายในหน่วยงานของท่านจริง โดยกำหนดให้

(5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ด้านการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
กระบวนการการถูกประเมิน					
1. การประเมินผลงานและการพิจารณาเป็นไปตามความจริงและไม่มีการบิดเบือน					
2. กระบวนการตัดสินใจหรือวิธีการปฏิบัติต่างๆ ในองค์กรมีความยุติธรรม					
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่ต้องการ					
4. การสั่งการ การตัดสินใจในองค์กรมาจากกระบวนการที่โปร่งใส					
5. องค์กรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
ระบบงาน					
6. บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือโต้แย้งในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน					
7. บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในเรื่องของงาน					
8. องค์กรได้อธิบายระเบียบกฎเกณฑ์ให้บุคลากรทราบและเข้าใจอย่างชัดเจน					
9. การตัดสินใจใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจะปราศจากอคติ					
10. องค์กรยึดมั่นในการนำเอากฎระเบียบมาใช้อย่างยุติธรรม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร (2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร (3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

คำชี้แจง : โดยทำเครื่องหมาย (/) หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

คำถามต่อไปนี้เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยระดับคะแนนที่ท่านเห็นว่าส่งผลต่อความผูกพันภายในหน่วยงานของท่านจริง โดยกำหนดให้

(5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นการยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์กร					
1. ท่านมีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรที่ได้ทำงานในองค์กร					
2. ท่านมักพูดถึงความภาคภูมิใจในองค์กรให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ					
3. ท่านยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร					
4. ความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและองค์กรเปรียบเสมือนครอบครัว					
5. ความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรที่เกิดขึ้น คือปัญหาของตัวเองเช่นกัน					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
1. การทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่อย่างสม่ำเสมอ					
2. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายเสร็จตรงตามเวลาที่กำหนดไว้เสมอ					
3. กรณีที่ภาระงานของท่านไม่เสร็จตามเวลา ท่านพร้อมที่จะทำงานล่วงเวลา					
4. ท่านมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อปรับตัวให้องค์กรมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
5. ท่านมาทำงานโดยไม่ขาดงานหรือสายโดยไม่มีเหตุจำเป็น					
ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กรต่อไป					
1. ท่านมีความตั้งใจจะทำงานในองค์กร จนเกษียณอายุราชการ					
2. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจลาออก					
3. ท่านมีความรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติตามระเบียบนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
4. ท่านพร้อมที่จะสนับสนุนการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่					
5. ท่านมีความคิดว่าองค์กร คือแรงบันดาลใจในการทำงานของท่าน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวกรรณิการ์ รอดเนียม
วัน เดือน ปีเกิด	10 กรกฎาคม พ.ศ. 2541
สถานที่เกิด	จังหวัดพัทลุง ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต รัฐศาสตรบัณฑิต, 2563 มหาวิทยาลัยรังสิต รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2566
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 274 หมู่ที่ 1 ตำบลโคกม่วง อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง 93130
สถานที่ทำงาน	โครงการชลประทานพัทลุง เลขที่ 559 ถนนรามесวรร ตำบลคูหาสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง 9300
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานทั่วไป (ลูกจ้างชั่วคราว)