



ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณบดีจังหวัดนครนายก

โดย

ชาคร ศรีมุกดา

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2568



**ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL OF THE NAKHON NAYOK
PROBATION OFFICE**

**BY
CHAKORN SRIMOOKDA**

**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 2025**

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL OF THE NAKHON NAYOK

PROBATION OFFICE

โดย ชاکกร ศรีมุกดา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2568

.....

(ดร.เฉลิมพร เข็นเขือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

.....กรรมการ

รศ.ดร.จิระ ประทีป

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

ลิขิตวิชของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

ก้นคว่ำอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับ การสนับสนุนและการอนุเคราะห์จากบุคคลและหน่วยงาน หลายฝ่าย จนทำให้ก้นคว่ำอิสระนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณ รศ.ดร.จุมพล หนีมพานิช ประธานกรรมการสอบ รศ.ดร.จิระ ประทีป กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาชี้แจงงานวิจัยให้ครบถ้วนสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล อาจารย์ที่ปรึกษาก้นคว่ำอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง รวมถึงการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และดูแลเอาใจใส่อย่างดีตลอดระยะเวลาของการทำการวิจัย และ ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไข การทำงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยซาบซึ้งในความเมตตาของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทางมหาวิทยาลัยรังสิตและกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม และ ผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงคณาจารย์และกรรมการสอบทุกท่าน ที่ตลอดระยะเวลาที่เข้ารับการ ศึกษาได้รับการอบรมสั่งสอน ให้ความรู้ทั้งในด้านทฤษฎี ด้านวิชาการ และความรู้ทั่วไป ทำให้ ผู้วิจัยมีความรู้และวิสัยทัศน์ที่กว้างขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการศึกษา ในการปรับปรุง ก้นคว่ำอิสระ รวมถึงในการปฏิบัติงานอีกด้วย

ผู้วิจัยขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่าง สูง ในการเสียสละเวลาทำแบบสอบถามและตอบแบบสัมภาษณ์ รวมถึงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่ดีต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ รวมถึงขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่ให้การ สนับสนุนในด้านสถานที่และด้านบุคลากรในตลอดระยะเวลาในการศึกษาในครั้งนี้ จนทำให้ก้นคว่ำ อิสระได้เสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด

ทั้งนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัว ซึ่งเป็นแรงผลักดันและให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี ทำให้เกิด ความตั้งใจในการเรียนและไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคใด ๆ สุดท้าย ผู้วิจัยขอขอบคุณ พี่น้องเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนนักศึกษาที่คอยช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ทำให้ผู้วิจัยมีความซาบซึ้งใจเป็นอย่างมาก ซึ่งทุกส่วน ล้วนทำให้ก้นคว่ำนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

ชาคร ศรีมุกดา

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	10
2.1 ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร	10
2.2 ทฤษฎีการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร	21
2.3 ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	28
2.4 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ	31
2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ	36
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	43
3.1 การออกแบบวิจัยเชิงปริมาณ	43
3.2 การออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพ	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	53
4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)	
54	
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน	58
4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	62
4.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	68
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	73
4.6 ผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	92
4.7 ผลการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อตอบคำถามการสัมภาษณ์	93
4.8 สรุปท้ายบท	101
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
5.1 สรุปผลการวิจัย	103
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	111
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	119
บรรณานุกรม	121
ภาคผนวก	123
ผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ทำแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	124
ผนวก ข ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)	127
ผนวก ค แบบสอบถาม	137
ผนวก ง แบบสัมภาษณ์	146
ประวัติผู้วิจัย	152

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบในแบบสอบถามตอนที่ 2 ของมาตรวัดความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงาน	44
3.2 แสดงข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบในแบบสอบถามตอนที่ 3 ของมาตรวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	46
3.3 แสดงข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบในแบบสอบถามตอนที่ 4 ของมาตรวัดความผูกพันต่อองค์กร	47
4.1 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ	54
4.2 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ	54
4.3 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานภาพสมรส	55
4.4 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา	55
4.5 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	56
4.6 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	56
4.7 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด	57
4.8 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	57
4.9 แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน รายด้านและโดยรวม	58
4.10 แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน (ด้านความท้าทายในการทำงาน)	59
4.11 แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน (ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)	60
4.12 แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน (ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน)	60
4.13 แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน (ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม)	61
4.14 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายด้านและ โดยรวม	63
4.15 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ)	63
4.16 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร)	64
4.17 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)	65
4.18 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)	65
4.19 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)	66

4.20 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา)	67
4.21 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร)	67
4.22 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้)	68
4.23 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม	69
4.24 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร)	70
4.25 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร)	70
4.26 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร)	71
4.27 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร)	72
4.28 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร)	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.29 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก	73
4.30 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก	74
4.31 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก	74
4.32 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก	75
4.33 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก	75
4.34 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก	76
4.35 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างส่วนงานที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก	77
4.36 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร 77 ของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก	78
4.37 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก จำแนกตามเพศ	78
4.38 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก จำแนกตามอายุ	78
4.39 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก จำแนกตามสถานภาพ	81
4.40 แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา	82
4.41 แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	83

4.42	แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	85
4.43	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD	87
4.44	แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด	88
4.45	แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.46 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	90
4.47 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	91
5.1 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ (ปัจจัยส่วนบุคคล) การทดสอบสมมติฐานในภาพรวมและแสดงผลเป็นตาราง	104
5.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การทดสอบสมมติฐานในภาพรวมและแสดงผลเป็นตาราง	105
5.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร 107 ของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	
5.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	108

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
ภาพที่ 1 ภาพถ่ายขณะตอบแบบสอบถาม	150
ภาพที่ 2 ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์	151

6610168 : ชاکร ศรีมุกดา
 ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก
 หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก 3) เสนอแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 28 คน ด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ทดสอบความแตกต่างและความสัมพันธ์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างกับผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย = 3.75) 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส และตำแหน่งในกรปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม มีคุณภาพ และใส่ใจบุคลากร การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เพื่อสร้างขวัญใจและความพร้อมในการเสียสละเพื่อองค์กร รวมถึงการจัดระบบฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับศักยภาพและความต้องการที่แท้จริง ทั้งนี้ ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถผลการวิจัย ไปใช้กำหนดนโยบายและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมจะสามารถเสริมสร้าง ความผูกพันและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 177 หน้า)

คำสำคัญ: ความผูกพัน, ความพึงพอใจ, สำนักงานคุมประพฤติ

6610168 : Chakorn Srimookda
 Independent Study Title : Organizational Commitment of Personnel of the Nakhon Nayok
 Probation Office
 Program : Master of Public Administration
 Independent Study Advison : Assoc.Prof. Pathan Suvannamongkol, Ph.D.

Abstract

This research aimed to 1) study the level of organizational commitment of personnel of the Nakhon Nayok Probation Office 2) study factors affecting organizational commitment of personnel of the Nakhon Nayok Probation Office and 3) propose approaches to create organizational commitment of personnel of the Nakhon Nayok Probation Office. A mixed methods research design was employed both quantitative and qualitative method. For quantitative method, data were collected from 28 personnel by questionnaires, data analyzed by descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation, inferential statistics, including tests of differences and correlations. For the qualitative method, collected data by semi-structured interviews from 8 key informants, and the data analyzed using content analysis.

The findings revealed that 1) the overall organizational commitment of personnel at a relatively high level (mean = 3.75) 2) personal factors such as gender, marital status, and job position influenced organizational commitment at the 0.05 significant level, and job characteristics correlated with organizational commitment at the 0.05 significant level and 3) approaches to create organizational commitment including developing leadership of executive to ensure transparency, fairness, quality, and concern for personnel; improving the work environment to enhance work efficiency; promoting work-life balance to foster pride and willingness to dedicate efforts for the organization; and establishing training and development systems aligned with personnel's potential and actual needs. Therefore, Executive and relevant officers should formulate human resource management policies and strategies to strengthen organizational commitment for improve sustainably personnel performance.

(Total 177 pages)

Keywords: commitment, Satisfaction, Nakhon Nayok Probation Office

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
1.6 ขอบเขตการวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	13
2.1 ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร	13
2.2 ทฤษฎีการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร	27
2.3 ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	37
2.4 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ	40
2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ	46
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย	54
3.1 การออกแบบวิจัยเชิงปริมาณ	54
3.2 การออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพ	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	65
4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)	66
4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน	70
4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	74
4.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	81
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	86
4.6 ผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	108
4.7 ผลการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อตอบคำถามการสัมภาษณ์	110
4.8 สรุปท้ายบท	119
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	122
5.1 สรุปผลการวิจัย	122
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	133
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	142
บรรณานุกรม	145
ภาคผนวก	148
ผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ทำแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เก็บข้อมูล เพื่อการวิจัย	149
ผนวก ข ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)	152
ผนวก ค แบบสอบถาม	162
ผนวก ง แบบสัมภาษณ์	171
ประวัติผู้วิจัย	177

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	แสดงข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบในแบบสอบถามตอนที่ 2 ของมาตรวัด ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงาน	56
3.2	แสดงข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบในแบบสอบถามตอนที่ 3 ของมาตรวัด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	57
3.3	แสดงข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบในแบบสอบถามตอนที่ 4 ของมาตรวัด ความผูกพันต่อองค์กร	58
4.1	แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ	66
4.2	แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ	66
4.3	แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานภาพสมรส	67
4.4	แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา	67
4.5	แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	68
4.6	แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	68
4.7	แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด	69
4.8	แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	69
4.9	แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน รายด้านและโดยรวม	70
4.10	แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน (ด้านความท้าทายในการทำงาน)	71
4.11	แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน (ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)	72
4.12	แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน (ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการ ทำงาน)	72
4.13	แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน (ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม)	73
4.14	แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายด้านและโดยรวม	75
4.15	แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ)	76
4.16	แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (การพัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคลากร)	76
4.17	แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)	77
4.18	แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.19	แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)	78
4.20	แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา)	79
4.21	แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร)	80
4.22	แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้)	80
4.23	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม	82
4.24	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร)	83
4.25	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร)	83
4.26	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร)	84
4.27	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร)	85
4.28	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร)	86
4.29	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	87
4.30	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	87
4.31	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	88
4.32	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	89
4.33	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	89
4.34	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.35	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างส่วนงานที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	91
4.36	แสดงการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	92
4.37	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามเพศ	92
4.38	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามอายุ	93
4.39	แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามสถานภาพ	95
4.40	แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา	96
4.41	แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	98
4.42	แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	100
4.43	แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD	102
4.44	แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด	103
4.45	แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	104
4.46	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร	105
4.47	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
5.1	สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ (ปัจจัยส่วนบุคคล) การทดสอบสมมติฐานในภาพรวมและแสดงผลเป็นตาราง	124
5.2	สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การทดสอบสมมติฐานในภาพรวมและแสดงผลเป็นตาราง	124
5.3	สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	127
5.4	สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก	129

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.1 ภาพถ่ายขณะตอบแบบสอบถาม

5

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบัน การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คาดว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในที่ทำงาน และยังเชื่อว่า ในอนาคตมนุษย์ก็จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก เนื่องด้วยสถานะเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต การทำงานนั้นเป็นประสบการณ์ชีวิตอย่างหนึ่งของมนุษย์ ที่ทำให้เราได้มาพบปะสังสรรค์ พบปะผู้คนและสถานที่ และเรื่องราวต่าง ๆ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้ได้แสดงออกถึงทัศนคติ ความคิด และความคิดสร้างสรรค์ อันนำมาซึ่งความภาคภูมิใจในชีวิต ทว่า หากการทำงานนี้เป็นสิ่งที่ทำให้มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองชื่นชอบ พึงพอใจ และมีความสุข ก็จะช่วยให้สุขภาพจิตและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพทางการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งย่อมถือได้ว่า ผู้นั้นมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นอีกด้วย

องค์กร (Organizational) หมายถึง การนำเอาส่วนต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันมารวมกันอย่างมีระเบียบ หรือเป็นการรวมกลุ่มกันอย่างมีเหตุผลของบุคคลกลุ่มหนึ่ง เพื่อเป็นศูนย์อำนวยการให้การดำเนินงานคล่องไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้อำนาจการบริหารที่ชัดเจนมีการแบ่งงานและหน้าที่ มีลำดับขั้นของการบังคับบัญชาและความรับผิดชอบ (จันงค์ ทองประเสริฐ : 2553) ซึ่งองค์ประกอบขององค์กร (Elements of Organization) จะประกอบด้วย (1).คน (Man) ในองค์กร คนที่กล่าวจะประกอบด้วยคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ส่วนใหญ่องค์กรจะมีคนเป็นจำนวนมากปฏิบัติงานร่วมกัน หรือแบ่งงานกันทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งกล่าวได้ว่าการดำเนินงานขององค์กรไม่อาจสำเร็จได้ถ้าคนหรือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรขาดคุณภาพ การที่คนจะปฏิบัติงานร่วมกันได้จำเป็นต้องอาศัย ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อให้เรียนรู้และทำความเข้าใจซึ่งกันและกันในการอยู่ร่วมกัน (2).กระบวนการ (Method) การบริหารองค์การต้องอาศัยขั้นตอนการทำงานเทคนิควิทยาการ หรือที่เรียกว่า เทคโนโลยี เพื่อช่วยในการทำงานและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา เช่น

ระยะเวลาคืนทุน (Payback Period) การวิเคราะห์จุดคุ้มทุน (Break-even Point Analysis) มูลค่าปัจจุบันสุทธิ (NPV : Net Present Value) เป็นต้น ในปัจจุบันนี้องค์การไม่สามารถจะบริหารงานได้โดยอาศัยแต่เฉพา หรืออาจกล่าวได้ว่าประสบการณ์ ความเชื่อ ความเฉลียวฉลาดของนักบริหารเท่านั้น ในหลายกรณีนักบริหารต้องอาศัยเทคนิคทางการบริหาร เพื่อการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาให้กับองค์การ และในขณะเดียวกันก็เป็นการลดความเสี่ยงในระดับหนึ่งอีกด้วย (3). ความรู้ข้อมูลข่าวสารหรือสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานการตัดสินใจตลอดจนการแก้ไขปัญหา สำหรับการบริหารองค์การต้องอาศัย ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ เพื่อความเข้าใจ เพื่อการวิเคราะห์และคาดคะเนแนวโน้มในอนาคตอีกด้วย (4). โครงสร้างขององค์การการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมสอดคล้องกับงาน จะช่วยกำหนดอำนาจหน้าที่ สายบังคับบัญชา และความรับผิดชอบ เพื่อให้งานขององค์การบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (5). วิสัยทัศน์เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเป็นไปได้มีเหตุผล สามารถที่จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามต้องการได้ (เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ : 2563) องค์ประกอบที่ถือได้ว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ คนหรือบุคลากรขององค์กร องค์กรใดจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญนั่นก็คือ ความผูกพันองค์กร โดยความผูกพันองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรหลายประการ ดังนี้ เพิ่มผลผลิตลดการลาออก เพิ่มการบริการลูกค้าเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีส่วนหนึ่งมาจากความสามารถในการรักษาพนักงานให้ทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว ด้วยการสร้างความผูกพันองค์กร (ปริญญ์ฉัตร พงศ์นาคศิริ : 2565)

กรมคุมประพฤติ (Department of Probation) เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม มีหน้าที่ในการสืบเสาะและพินิจ ควบคุมและสอดส่อง พัฒนาทรัพยากรบุคคลกลับคืนสู่สังคม โดยมีงานหลักในด้านการสงเคราะห์ การฝึกอาชีพ แก่ผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ เด็กและเยาวชน รวมถึงผู้ที่ได้รับการพักการลงโทษและลดวันต้องโทษจำคุกทั่วประเทศ โดยในปัจจุบันผู้ถูกคุมความประพฤติที่อยู่ในความดูแลของสำนักงานคุมประพฤติทั่วประเทศ ประมาณ 441,544 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 11 มิถุนายน 2567) โดยในปัจจุบัน มีตำแหน่งพนักงานคุมประพฤติประมาณ 2,375 คน (ข้อมูลปีงบประมาณ 2563) เมื่อนำไปเทียบกับจำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติ พบว่า สัดส่วนพนักงานคุมประพฤติต่อจำนวนผู้ถูกคุมความประพฤติ เท่ากับ 1 : 186 คน ซึ่งเมื่อนำมาเทียบกับมาตรฐานในการรับคดีพบว่า มีปริมาณที่มากกว่าหลายเท่า ทำให้เห็นได้ว่าพนักงานคุมประพฤติดีมีภาระงานที่สูงมาก และนอกจากพนักงานคุมประพฤติแล้วนั้น ก็ยังมีบุคลากรในส่วนสนับสนุนอีกด้วย ดังนั้น หากสำนักงานคุมประพฤติไม่สร้างให้บุคลากรของหน่วยงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้น ก็อาจจะทำให้บุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ เกิดภาวะเครียด และสุดท้ายก็ลาออกในที่สุด

สำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐเอง ก็ต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุผล และในส่วนของกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม มีบทบาทหน้าที่ในการการคุมความประพฤติ เป็นมาตรการทางกฎหมาย ตามกฎหมายอาญา มาตรา 56 ที่ศาลอาจให้ออกาสผู้กระทำผิดที่ศาลรอการลงโทษ โดยให้สามารถ ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้ ภายใต้เงื่อนไขในการคุมความประพฤติ ซึ่งจะมีพนักงานคุมความประพฤติ เป็นผู้สอดส่องดูแล ให้บุคคลนั้นกลับตนเป็นพลเมืองดีไม่หวนกลับกลับไป กระทำความผิดซ้ำอีก ประกอบด้วยการดำเนินงาน 2 ขั้นตอน คือ(1) การสืบเสาะและพินิจ เป็นขั้นตอนก่อนศาลพิพากษาคดี โดยศาลจะมีคำสั่งให้พนักงานคุมประพฤติดำเนินการรวบรวม ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับจำเลย ตลอดจนสภาพ ความคิดและพฤติกรรมแห่งคดีซึ่งจะนำมาประมวลผล วิเคราะห์ และรายงานต่อศาล เพื่อที่จะใช้ประกอบดุลพินิจในการพิจารณาว่าจะพิพากษาลงโทษ จำเลยสถานใดหรือสมควรจะใช้วิธีการคุมความประพฤติ (2) การควบคุมและสอดส่อง เป็นขั้นตอนภายหลังจากที่ศาลพิพากษาให้รอการลงโทษหรือรอการกำหนดโทษโดยกำหนดเงื่อนไขการคุมความประพฤติจำเลยไว้ โดยให้พนักงานคุมประพฤติจะเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือ แนะนำ ตักเตือน ในเรื่องนิสัยความประพฤติ การประกอบอาชีพ และอื่น ๆ เพื่อให้จำเลยมีโอกาสแก้ไขปรับปรุงตนเองให้เป็นพลเมืองดีต่อไป ดังนั้น บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต เพราะงานคุมประพฤติดีมีความเสี่ยงที่เจ้าหน้าที่อาจเกิดการทุจริต เนื่องจากในบางกระบวนการทำงาน มีให้คุณให้โทษแก่ผู้อื่นได้ การทำงานจะต้องมีความเป็นมืออาชีพในการทรงคนวิชาชีพ ต้องแม่นยำตรงไปตรงมาเน้นคุณธรรม จริยธรรม และไม่ทำการทุจริตต่อหน้าที่ จึงคืนคนดีสู่สังคม มิใช่ คืนคนเดิมหรือคนที่แย่กว่าเดิมสู่สังคมอันจะนำไปสู่การกระทำผิดซ้ำ และในส่วนของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก เป็นหน่วยงานที่มีคดีเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมคุมประพฤติดีมีการกิจหลักในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดที่อยู่ในชุมชน ซึ่งมีปริมาณคดีทั้งหมดประมาณ 2,175 คดี และมีบุคลากรจำนวน 28 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 10 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 11 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน และจ้างเหมาบริการ จำนวน 3 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 มิถุนายน 2567) แต่มีบุคลากรจำนวนกว่าครึ่งที่ได้ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก เกิน 3 ปี จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานคุมประพฤติประจำสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ตระหนักถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จึงต้องการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก เพื่อจัดทำเป็นข้อเสนอแนะ / แนวทางในการนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงการบริหาร โดย

ให้ความสำคัญ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและตลอดจนการพัฒนาองค์กรของสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก เป็นอย่างไร

1.2.2 ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก

1.2.3 สำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายกควรพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะใด

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก

1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก

1.3.3 เพื่อเสนอแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก

1.4.2 ลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก

1.4.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพติจังหวัดนครนายก

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวม ผสมผสานแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีลักษณะงานของแฮคแมนและโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1980) และแนวคิดทฤษฎี Allen and Mayer (1990) และทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) หรือทฤษฎีแรงจูงใจ-สุขอนามัย (Motivation-Hygiene Theory) ของ Frederick Herzberg มาประยุกต์ใช้เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น (ตัวแปรอิสระ) (IV)

ตัวแปรตาม (DV)



1.6 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

โดยเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความเสียสละเพื่อองค์กรและศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ลักษณะงาน และ 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ส่วนที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 รายได้ต่อเดือน
- 1.6 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน
- 1.7 ส่วนงานที่สังกัด
- 1.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2. ลักษณะงาน

- 2.1 ความท้าทายในการทำงาน
- 2.2 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 2.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน
- 2.4 ลักษณะการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

- 3.1 เงินเดือนและสวัสดิการ
- 3.2 การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร
- 3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 3.6 ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
- 3.7 ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร
- 3.8 ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึงได้

ส่วนที่ 4. ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร
2. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ความเสียสละเพื่อองค์กร

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำนวน 28 คน เป็นประชากรทั้งหมดที่มีจำนวนแน่นอน ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่กำหนดในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

ข้าราชการ	จำนวน 10	คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน 2	คน
พนักงานราชการ	จำนวน 11	คน
ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน 2	คน
จ้างเหมาบริการ	จำนวน 3	คน

1.6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ที่ตั้งอยู่ที่ 74/12-15 หมู่ที่ 7 ถนนสุวรรณศร ตำบลบ้านใหญ่ อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก 26000

1.6.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ดำเนินการในช่วงระยะเวลาดังแต่เดือนมิถุนายน 2567 ถึงเดือนธันวาคม 2567

1.7 นิยามศัพท์

1.7.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย

1. เพศ หมายถึง ลักษณะทางเพศของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ประกอบด้วย เพศชาย และเพศหญิง

2. อายุ หมายถึง ช่วงวัยของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ที่สะท้อนถึงประสบการณ์และทัศนคติในวิถีการทำงาน โดยแบ่งตามช่วงปี ประกอบด้วย ช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปี, 25 - 34 ปี, 35 - 44 ปี, 45 - 54 ปี, 55 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะทางครอบครัวของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ประกอบด้วย โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุดของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ต่ำกว่าอนุปริญญา, อนุปริญญา, ปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน หมายถึง จำนวนเงินเดือนและสวัสดิการที่บุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ได้รับในแต่ละเดือน ประกอบด้วย รายได้ต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท, 15,001 - 25,000 บาท, 25,001 - 35,000 บาท, 35,001 - 45,000 บาท, 45,001 บาทขึ้นไป

6. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับตำแหน่งงานหรือประเภทของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ประกอบด้วย ตำแหน่ง ชำนาญการพิเศษ, ชำนาญการ, ปฏิบัติการ, ชำนาญงาน, ปฏิบัติงาน, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, ลูกจ้างชั่วคราว, จ้างเหมาบริการ

7. ส่วนงานที่สังกัด หมายถึง กลุ่มงานที่บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ประกอบด้วย กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 1, กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 2, กลุ่มยุทธศาสตร์, ฝ่ายบริหารทั่วไป

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาที่บุคลากรปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ซึ่งสะท้อนถึงประสบการณ์และความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ช่วงระยะเวลา 1 - 3 ปี, 4 - 6 ปี, 7 - 10 ปี, 11 ปีขึ้นไป โดยแบ่งช่วงอายุงานเป็น 3 ปี ที่สามารถแสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ตามแต่ละช่วงระยะเวลา (ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory))

1.7.2 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่มีความท้าทาย โอกาสในการก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ประกอบด้วย

1. ความท้าทายในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง โอกาสในการพัฒนาตนเอง การเลื่อนตำแหน่ง และการก้าวหน้าในสายงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์กร (สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก)

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของงานและองค์กร

4. ลักษณะการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การสนับสนุนระหว่างสมาชิกทีม และความราบรื่นในการประสานงาน

1.7.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่องค์กรจัดให้ ซึ่งส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร โดยรวมถึงเงินเดือน ค่าตอบแทนเพิ่มเติม และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ประกอบด้วย ประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล และเงินบำนาญที่องค์กรจัดหาให้

2. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร หมายถึง โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ การอบรม และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความก้าวหน้าในงานที่องค์กรจัดให้

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศทางสังคมในสถานที่ทำงาน ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน ระบบสนับสนุน และบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความเชื่อมโยงทางด้านการทำงานระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วยการใส่ใจ การให้คำแนะนำ การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และการรับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะอย่างจริงจัง รวมถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติกจังหวัดนครนายก

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือและการปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติกจังหวัดนครนายก ที่มีผลต่อความราบรื่นและประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งครอบคลุมถึงการให้ความช่วยเหลือการสนับสนุนในหน้าที่ และการหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน

6. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการแสดงคุณธรรม การตัดสินใจในสถานการณ์ยากลำบาก และรวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติกจังหวัดนครนายก

7. ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าและบทบาทของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติกจังหวัดนครนายก ที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

8. ความรู้สึกว่าคุณค่าเป็นที่พึงได้ หมายถึง ความเชื่อมั่นในนโยบายและการสนับสนุนขององค์กรเมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน

1.7.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติกจังหวัดนครนายก ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ที่ดีและความมุ่งมั่นต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกผ่านการเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาความสำเร็จขององค์กร แม้ว่าการทำงานดังกล่าวอาจทำให้บุคลากรต้องเผชิญความไม่สมดุลในชีวิตส่วนตัวหรือมีความรู้สึกที่ไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ได้รับ แต่ยังคงแสดงถึงความตั้งใจและจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจและ

พฤติกรรมที่แสดงถึงการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกดีต่อชื่อเสียงและบทบาทขององค์กร (สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก) ที่ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการมีส่วนร่วมในความสำเร็จและการพัฒนาองค์กร

3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความตั้งใจในการที่จะคงสถานภาพการทำงานและการเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป แม้จะมีโอกาสที่ดีกว่าในที่อื่น

4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การมีทัศนคติและมีความเชื่อมั่นในองค์กรที่แสดงออกถึงการสนับสนุนองค์กรและเห็นคุณค่าขององค์กร และความตั้งใจที่จะสนับสนุนองค์กรในทุกมิติ รวมถึงในช่วงเวลาที่ยากลำบาก หรือมีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

5. ความเสียสละเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะยอมสละทรัพยากรหรือเวลาส่วนตัว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ประกอบด้วย การทำงานล่วงเวลา และความสะอาดสบาย หรือการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เพื่อสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

1.7.5 บุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

1.7.6 สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม ที่ตั้งอยู่ที่ 74/12-15 หมู่ที่ 7 ถนนสุวรรณศร ตำบลบ้านใหญ่ อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก 26000

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก
3. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นข้อเสนอแนะ หรือแนวทางต่อการพัฒนาองค์กรของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกในอนาคตต่อไป

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง นำมา รวบรวม สรุปเป็นสาระสำคัญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และได้นำมาจัด กรอบแนวคิดในการศึกษาดังจะกล่าวถึงต่อไปนี้

- 2.1 ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร
- 2.2 ทฤษฎีการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร
- 2.3 ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.4 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ
- 2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

2.1 ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กร

ความหมายของการบริหารและการจัดการ

การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “administratiae” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยความสะดวก (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับ คำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้หรือผู้รับใช้รับ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมาย ดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ

การบริหาร เป็นกระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารมีบทบาทสำคัญ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเงิน วัสดุ และข้อมูล ซึ่งกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญรุ่งเรืองขององค์กร

ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) นิยมใช้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) สำหรับผลประโยชน์

ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (by product) ฉะนั้น เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย(public services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ(management administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด(Chief Executive Office) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็วการลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการมุ่งใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น

นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามารับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่ง เหล้า บุหรี่ ไร่ อย่างไรก็ดี ภาคธุรกิจก็ได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นเดียวกัน เช่น จัดโครงการกินกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้าขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

การบริหาร ในบางกรณี เรียกว่า การบริหารจัดการ ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานต่าง ๆ หรือ การปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (กรณี ถ้าเป็นหน่วยงานเอกชน หมายถึง ของหน่วยงานและบุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน ซึ่งเป็นกระบวนการร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในอันที่ จะทำให้การสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในอันจะกระทำการใด ๆ ให้มีการร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ โดยใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยผ่านขั้นตอนการวางแผนงาน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ การปฏิบัติงาน (Leading) และการควบคุมงาน (Controlling) โดยจะครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น 1) การบริหารนโยบาย (policy) 2) การบริหารอำนาจหน้าที่ (authority) 3) การบริหารคุณธรรม (morality) 4) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (society) 5) การวางแผน (planning) 6) การจัดองค์กร (organizing) 7) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (staffing) 8) การบังคับบัญชาสั่งการ (directing) 9) การประสานงาน (coordinating) 10) การรายงาน (reporting) 11) การงบประมาณ (budgeting) เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แพ็คส์-โพสคอร์บ (PAMS-POSDCoRB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

การให้ความหมายทั้ง 2 คำ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นการหลักวิชาการด้านการบริหาร คือ “กระบวนการบริหาร” และปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิด

ในการให้ความหมาย ซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การใช้ความหมายคำว่าการบริหารครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย เป็นวิชาการ และมีกรอบแนวคิดอีกด้วย นอกจากนี้ 2 คำนี้แล้ว ยังอาจนำปัจจัยอื่น ๆ มาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีก เป็นต้นว่า แนวคิด 3M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) และแนวคิด 5 ป ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์

การจัดการ Management หรือการบริหาร Administration คำนี้จึงเป็นคำที่คนส่วนใหญ่คุ้นเคยกันและใช้กันอยู่เสมออย่างกว้างขวาง จึงมีความหมายที่คล้ายคลึงและใช้ทดแทนกันอยู่เสมอ เพราะฉะนั้นการจัดการและการบริหารจึงมีความหมาย ดังนี้

การจัดการ Management คือ การจัดการภารกิจในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นไปตามนโยบาย แผนงานที่ได้กำหนดไว้หรือการจัดการ หมายถึง ภารกิจของบุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือหลายคนที่เข้ามาทำหน้าที่ประสานให้การทำงานของแต่ละบุคคลที่ต่างฝ่ายต่างทำไม่สามารถบรรลุสำเร็จได้

การบริหาร Administration หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในระดับและแผนงาน ซึ่งส่วนใหญ่ใช้กับ การบริหารในภาครัฐหรือองค์การขนาดใหญ่ จากความเห็นของนักวิชาการต่อคำทั้ง 2 คำ จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเจตนารมณ์ของผู้ใช้ว่าจะมีความเหมาะสมไปทางใด ซึ่งอาจใช้คำทั้ง 2 แทนกันได้

เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจการบริหารมากขึ้น จึงขอให้ความหมายคำว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายกันไว้มากมาย ตามแนวทางที่แต่ละท่านได้ศึกษามา เช่น

เฮอเบิร์ต เอ. ไซมอน (Herbert A. Simon) (1947) กล่าวถึงการบริหาร ว่าหมายถึง กิจกรรมที่บุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

George R. Terry (1972) “การบริหารการจัดการเป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การ การกระตุ้นและการควบคุมให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ”

Stoner J. (1978) “การจัดการ คือ กระบวนการ (Process) ของการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การสั่งการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ความพยายามของสมาชิกใน องค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้”

พะยอม วงศ์สารศรี (ม.ป.ป.) ได้ให้คำจำกัดความ “การจัดการเป็นศิลปะของการใช้บุคคลอื่น ทำงานให้แก่องค์กร โดยการตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง และจัดโอกาสให้เขาเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

Henry Fayol เป็นนักทฤษฎีการบริหารคนแรกที่ทำให้ความสนใจศึกษา เกี่ยวกับการจัดองค์การและการบริหาร (Principles of Organization and Management) โดยเขา เห็นว่า การบริหารงานจะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 5 ประการ เรียกว่า หน้าที่ของนักบริหาร (Functions of Administration) ซึ่งได้สรุปเป็นทฤษฎีว่า หากวันหนึ่งคุณต้องอยู่ในสภาวะที่ต้องใช้คนจำนวนมาก ๆ ในการทำงานแล้วละก็หัวใจของการบริหารจัดการเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายนั้น มีองค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้ 1. การวางแผน (Planning) 2. การจัดองค์การ (Organizing) 3. การสั่งการ (Commanding) และ 4. การประสานงาน (Coordinating) 5. การควบคุมงาน (Controlling) หรือที่เรียกกันว่าทฤษฎี POCCC (Tada Ratchagit : 2020)

จากความหมายดังกล่าวมาสามารถสรุปได้ ดังนี้

การจัดการ หมายถึง กระบวนการกิจกรรมหรือการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ในอันที่จะเชื่อมั่นได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปในแนวทางที่จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่อันที่จะสร้างและรักษาไว้ซึ่งสภาวะที่จะเอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยความพยายามร่วมกันของบุคคล

การจัดการนั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากการจัดการเป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอด มีหลักเกณฑ์ สามารถพิสูจน์ ความจริงได้ ตลอดจนได้รับการศึกษาค้นคว้ากันอย่างต่อเนื่อง ส่วนในแง่ของการเป็นศิลป์ ซึ่งหมายถึงการประยุกต์เอาความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ เพราะการจัดการในองค์การ แต่ละองค์กรมีปัจจัยหลายด้านที่แตกต่างกัน ดังนั้น ศาสตร์หรือความรู้ในด้านการจัดการเพียงอย่างเดียวจึงไม่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์การได้ จำเป็นต้องประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับองค์การแต่ละองค์กร

การบริหาร หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการ ดำเนินงานในองค์กรเพื่อให้เป็นไป ตามนโยบายที่ตั้งไว้การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบแบบแผนโดยอาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ ดังนั้น การบริหาร จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ทั้ง ศาสตร์ และศิลป์ ในการจัดจูงให้คนหันมาช่วยเหลือ งานขององค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกัน ในการทำงานให้ได้ผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ เป็นทั้ง หัวหน้า ผู้นำและผู้ประสานงาน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยทฤษฎีการจัดการแบบคลาสสิก (Classical Management Theories) เป็นแนวคิดทฤษฎีองค์กรเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Henry Fayol (1841-1925) หลักทฤษฎี POCCC และหน้าที่ทางด้านการจัดการ (management function) โดยกำหนดขึ้นสำหรับการบริหารจัดการองค์กร ในแต่ละหน้าที่นั้นต่างก็มีความสำคัญในตัวเอง และขณะเดียวกันก็มีการเชื่อมโยงและส่งผล ในกันและกัน เพื่อให้การทำงานสมบูรณ์และประสบความสำเร็จอีกด้วย โดยรายละเอียดของหน้าที่ ทั้ง 5 ประการ มีดังนี้ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม

การบริหารจัดการ คือ การใช้ความรู้ที่เป็นศาสตร์และทักษะที่เป็นศิลป์ในการนำเอา ทรัพยากรการบริหาร คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ มาปรับใช้อย่างเป็น กระบวนการมีระบบระเบียบแบบแผน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุมทรัพยากรและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารจัดการองค์กรเน้นที่ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อปรับภูมิทัศน์ที่ดีและสร้างความเจริญเติบโตให้กับ องค์กร เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์กร หมายถึง กลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นการรวมตัวกันของคนที่มีความคิด ความเห็น ผลประโยชน์ ทักษะคติ รสนิยมเหมือนกัน และกลุ่มที่รวมตัวกัน ขึ้นมานี้จำเป็นจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นไปตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้เมื่อมีการรวมกลุ่มกันจำเป็นจะต้องจัดระเบียบ (Organization) ขึ้นมาเพื่อให้เกิดข้อบังคับในการปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน เช่น การกำหนดสายงาน เป็นต้น จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ทราบว่า บุคคลมีขีดความสามารถจำกัดในการได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการจึงต้องมีการจัดตั้งองค์กรขึ้นมา และเพื่อให้ทำงานร่วมกันอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ องค์กรสามารถเป็นหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานไม่แสวงหาผลกำไร หรือกลุ่มองค์กรทางสังคมก็ได้ องค์กรมีโครงสร้างที่ชัดเจน และมีการจัดสรร

บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกภายในองค์กรอย่างเหมาะสม ดังนั้น องค์กรจึงมีความสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การมีการบริหารจัดการที่ดีและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและมีความเจริญรุ่งเรือง

Herbert G. Hicks. (1972) อธิบาย องค์กร คือ กระบวนการจัดโครงสร้างให้บุคคลเกิดปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับความหมายขององค์กรที่ Joseph L. Massie กล่าวว่า องค์กร คือ โครงสร้างหรือกระบวนการที่กลุ่มจัดตั้งขึ้น มีการทำกิจกรรมหรืองานออกเป็นประเภทต่าง ๆ และมอบหมายความรับผิดชอบในกิจกรรมนั้น ๆ ให้แก่สมาชิกได้ดำเนินการปฏิบัติเพื่อบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ขณะเดียวกัน Lyndall Urwick ได้ให้ความหมายขององค์กรในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน โดยกล่าวว่าองค์กร คือ การกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย แล้วจำแนกแบ่งกิจกรรมหรืองานนั้นๆ ให้บุคคลในกลุ่มดำเนินการ

Chester I Barnard (1970) กล่าวว่า องค์กร คือ ระบบที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นร่วมแรงร่วมใจกันทำงานอย่างมีจิตสำนึกจากความหมายขององค์กรที่บาร์นาร์ด กล่าวไว้ ยังพบว่ามีบุคคลอื่น ๆ อีกที่ให้ความหมายขององค์กรในลักษณะคล้ายคลึงกัน อาทิเช่น James D. Mooney ได้แสดงทัศนะว่าองค์กรคือวิธีการหนึ่งที่บุคคลรวมตัวกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สำหรับ Frank Sherwood อธิบาย ความหมายขององค์กรว่าเป็นวิธีการที่บุคคลจำนวนมากร่วมแรงร่วมใจกันทำงานที่มีความซับซ้อนอย่างมีระบบเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

2.1.1 ทฤษฎีการบริหารและการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

วิวัฒนาการของแนวคิดทางการบริหารและการจัดการ แนวคิดด้านการบริหารและการจัดการได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องตามลำดับเวลา โดยสามารถแบ่งออกเป็นช่วงสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

1. ยุคก่อนแนวคิดการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Pre-Scientific Management)

ช่วงเวลาก่อนปี ค.ศ. 1880 การบริหารและการจัดการในยุคนี้อาศัยอำนาจและการบังคับเป็นหลัก โดยผู้ปฏิบัติงานต้องทำตามคำสั่งโดยไม่มีระบบที่ชัดเจน วิธีการควบคุมแรงงานในขณะนั้นมักใช้มาตรการที่เข้มงวด เช่น การลงโทษทางร่างกาย ทำให้แรงงานต้องทำงานด้วยความหวาดกลัวมากกว่าความสมัครใจ

2. แนวคิดการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)

ช่วงเวลานี้เริ่มต้นขึ้นราวปี ค.ศ. 1888 และดำเนินต่อเนื่องถึงปี ค.ศ. 1930 โดยเป็นยุคที่แนวคิดทางวิทยาศาสตร์ถูกนำมาใช้ในการบริหารจัดการ ส่งผลให้ระบบบริหารแบบดั้งเดิมได้รับการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นักคิดที่มีบทบาทสำคัญในยุคนี้ ได้แก่ Frederick W. Taylor และ Henri Fayol

Frederick W. Taylor (1959) บิดาแห่งการจัดการแบบวิทยาศาสตร์

Taylor ได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลผู้ริเริ่มแนวคิดการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม จุดเริ่มต้นของเขาเกิดขึ้นเมื่อเข้าทำงานที่โรงงานในรัฐเพนซิลเวเนีย ในปี ค.ศ. 1878 ซึ่งในขณะนั้นเศรษฐกิจตกต่ำและการบริหารขาดประสิทธิภาพ

Taylor ได้วิจารณ์การบริหารแบบเดิมที่อาศัยอำนาจและการตัดสินใจตามดุลยพินิจส่วนบุคคล เขาเสนอว่าการบริหารที่ดีต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการที่เป็นระบบ และควรศึกษาขั้นตอนการทำงานอย่างละเอียดเพื่อหาแนวทางที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากแนวคิดของ Taylor ได้มีการพัฒนาหลักการบริหารที่สำคัญ ได้แก่

1. กำหนดแนวทางปฏิบัติงานผ่านการทดลองแล้วว่าเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
2. การคัดเลือกและบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม
3. การสร้างความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและแรงงาน
4. การวางแผนและมอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความสามารถของพนักงาน

แนวทางของ Taylor ยังนำไปสู่แนวคิดที่เรียกว่า “การศึกษากการเคลื่อนไหวและเวลา” (Time and Motion Study) ซึ่งช่วยวิเคราะห์และกำหนดวิธีปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

องค์ประกอบสำคัญของแนวทางการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์

แนวทางการบริหารที่ใช้หลักวิทยาศาสตร์มีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ ได้แก่

1. แนวคิดที่ชัดเจน (Clear Concept) การบริหารต้องมีแนวคิดที่เป็นระบบและมีเป้าหมายที่ชัดเจน
2. วิทยาศาสตร์ (Scientific Approach) การตัดสินใจต้องอาศัยข้อเท็จจริงและผ่านการทดสอบเชิงประจักษ์
3. ทฤษฎี (Theory) แนวคิดต่างๆ ถูกพัฒนาเป็นระบบและหลักการที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

Henri Fayol นักคิดผู้พัฒนาหลักการบริหารระดับองค์กร

Henri Fayol เป็นวิศวกรเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศสที่มุ่งเน้นการบริหารระดับสูง ซึ่งเขาได้นำเสนอหลักการบริหารที่เป็นสากล และรวบรวมแนวคิดของเขาไว้ในหนังสือ *Industrial General Management* ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของแนวคิดการบริหารในปัจจุบัน ดังนี้

1. หน้าที่ของนักบริหาร (Management Function) มีดังนี้

1.1 การวางแผน หมายถึง การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ เพื่อให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคตซึ่งการวางแผน นี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้าซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

1.2 การจัดองค์การ หมายถึง การกำหนดตำแหน่งงานภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้าง องค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดองค์การที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงาน ชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงาน มีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง

1.3 การสั่งการ หมายถึง การจัดองค์การตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหมู่จำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ ดูภาพรวม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือ ช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนด้วยและผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้าง ๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ

1.4 การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติ การทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันให้ได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนาจให้ เกิดการทำงานที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ทุกอย่างหากขาดการประสานงาน ที่ดี ก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วน ชัดเจนแล้วการประสานงานให้การทำงานที่ดีที่สุดนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนต้อง ทำงานสอดคล้องประสานกัน เพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องมีในทุก ระดับตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ตลอดจนถึงผู้บริหารต่อทุก หน่วยงานในองค์กรเช่นกัน

1.5 การควบคุม หมายถึง การควบคุมในที่นี้อาจหมายถึงการกำกับตลอดจนบริหาร จัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่ กำหนด ทั้งใน เรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงาน ทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่นการควบคุมนี้ยังรวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย ตลอดจน งบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วยเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

2. หลักการบริหาร (Management Principle)

Henri Fayol ได้เสนอหลักการบริหารที่สำคัญ 14 ประการ ซึ่งเป็นแนวทางในการบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. การแบ่งงาน (Division of Work) การจัดสรรงานให้แต่ละบุคคลรับผิดชอบตามความ ถนัด จะช่วยให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้านและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. อำนาจและความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) ผู้บริหารควรมีอำนาจใน การสั่งการและควบคุมการดำเนินงาน พร้อมทั้งต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

3. วินัย (Discipline) พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของ องค์กร ซึ่งวินัยที่ดีมักเกิดจากการนำที่มีประสิทธิภาพ

4. เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) แต่ละพนักงานควรได้รับคำสั่งจาก หัวหน้างานเพียงคนเดียว เพื่อลดความสับสนและป้องกันความขัดแย้ง

5. เอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) การดำเนินงานขององค์กรควรอยู่ภายใต้การสั่งการ จากผู้บริหารที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6. ผลประโยชน์ส่วนรวมเหนือผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Subordination of Individual Interests to the General Interest) ผลประโยชน์ขององค์กรควรได้รับความสำคัญเหนือกว่าผลประโยชน์ของบุคคล

เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน

7. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Remuneration) การให้ค่าตอบแทนควรอยู่ในระดับที่ยุติธรรม และสร้างความพึงพอใจให้แก่ทั้งองค์กรและพนักงาน

8. การรวมอำนาจ (Centralization and Decentralization) ควรมีการกระจายหรือรวมอำนาจ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากลักษณะขององค์กรและประเภทของงาน

9. สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การสื่อสารและการตัดสินใจควรเป็นไปตามลำดับ สายการบังคับบัญชา เพื่อรักษาความเป็นระเบียบและควมมีประสิทธิภาพ

10. ระเบียบแบบแผน (Order) ผู้บริหารต้องกำหนดหน้าที่และขอบเขตของงานอย่าง ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ

11. ความเสมอภาค (Equity) การปฏิบัติต่อพนักงานควรเป็นธรรมและมีความเป็นกันเอง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความภักดีต่อองค์กร

12. ความมั่นคงในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) องค์กรควรสร้างความ มั่นคงใน การทำงานให้แก่พนักงาน ลดการเปลี่ยนแปลงบุคลากรที่บ่อยเกินไป ซึ่งอาจส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของงาน

13. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวคิด ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า

14. ความสามัคคีและจิตวิญญาณของทีม (Esprit de Corps) องค์กรควรส่งเสริมความร่วมมือ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของพนักงาน หลีกเลี่ยงการแบ่งพรรคแบ่งพวกเพื่อให้การทำงาน ราบรื่น

2.1.2 ทฤษฎีการจัดการยุคมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations)

แนวคิดมนุษยสัมพันธ์เป็นแนวคิดที่ขัดแย้งกับแนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ที่จะ เน้น ประสิทธิภาพของการทำงาน และมองข้ามความสำคัญของคน เห็นว่ามนุษย์ไม่มีชีวิตจิตใจ ไม่มี ความต้องการมากนัก มีพฤติกรรมที่ง่ายต่อความเข้าใจ โดยอาศัยโครงสร้างขององค์การมาเป็น ตัวกำหนด และควบคุมให้มนุษย์ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งยุคมนุษยสัมพันธ์นั้นเป็นแนวคิดที่อยู่ ในช่วงระหว่างปี ค.ศ. 1930 – 1950 เนื่องจากเล็งเห็นว่าการจัดการใด ๆ จะบรรลุผลสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยคนเป็นหลัก

ดังนั้น แนวคิดมนุษยสัมพันธ์จึงได้ให้ความสำคัญในเรื่องราวความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจึง

ทำให้เรื่องราวของมนุษย์สัมพันธ์กลับมามีบทบาทสำคัญมากขึ้น

นักวิชาการสำคัญที่ให้การสนับสนุนและศึกษาแนวคิดนี้คือ George Elton Mayo ได้ทำการทดลองวิจัยที่เรียกว่า “Hawthorne Experiment” เมื่อปี ค.ศ. 1924 – 1927 ณ Western Electric Company ในเมืองชิคาโก มลรัฐอิลลินอยส์ ซึ่งจุดประสงค์ก็คือต้องการเข้าใจในพฤติกรรมของคนในหน้าที่งานที่จัดไว้ให้ปรากฏว่าคนทำงานมิใช่ทำงานเพื่อหวังผลตอบแทนด้วยตัวเงินเพียงอย่างเดียว แต่คนทำงานต้องการด้านสังคมภายในกลุ่มที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ ที่เป็นเรื่องของด้านจิตใจ ตลอดจนความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนงานด้วยกัน

จากการศึกษาแนวคิดมนุษย์สัมพันธ์ ทำให้ได้มีการศึกษาพฤติกรรมศาสตร์ทางการจัดการมากขึ้น โดยนำเอาหลักการจัดการมาผสมผสานกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่อยู่ในองค์กร ทำให้ได้ความรู้ที่หลากหลายมากขึ้น เช่น นักวิชาการ Abram Maslow ได้ศึกษาการแสวงหาความต้องการของมนุษย์ว่ามนุษย์เราแสวงหาอะไร โดยเขาได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ได้ศึกษารูปแบบของการจูงใจโดยได้เสนอทฤษฎี Two Factor Theory of Motivation เป็นต้น โดยจะนำเสนอทฤษฎีที่กล่าวมาดังต่อไปนี้

2.1.3 ทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Theories)

(1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

มาสโลว์ (Maslow) ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องของมนุษย์ เป็นเรื่องแรงจูงใจของการแบ่งความต้องการของมนุษย์ตั้งแต่ความต้องการด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านการเคารพนับถือและประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง คือมีโอกาสได้พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน ผู้บริหารจะต้องจัดหาหนทางสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานซึ่งส่งเสริมเป้าหมายขององค์กรด้วย และเพื่อขจัดสิ่งที่มาขัดขวางการสนองความต้องการและทำให้เกิดความไม่สบายใจ เจตคติในทางลบ หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติ

(2) ทฤษฎีการจูงใจ – ปัจจัยคำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจนี้ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับองค์ประกอบที่จะคอยสนับสนุนความ

พอใจในการทำงาน และองค์ประกอบที่สนับสนุนความไม่พอใจในการทำงาน ดังนี้

พวกที่ 1 ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivator factors)

คือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจ

- งานที่ปฏิบัติ
- ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน
- ความรับผิดชอบ
- โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

พวกที่ 2 ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) หรือองค์ประกอบ

ที่สนับสนุน ไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

- แบบบังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- เงินเดือนค่าตอบแทน
- นโยบายของการบริหาร

(3) แนวคิดการจัดการยุคการบริหารสมัยใหม่ แนวคิดในยุคนี้เริ่มตั้งแต่ปี ค.ศ.1950- ปัจจุบัน

ซึ่งในขณะนี้เศรษฐกิจ และธุรกิจขยายตัวอย่างรวดเร็ว ความสลับซับซ้อนในการบริหารการจัดการก็มากขึ้นเพราะฉะนั้นการจัดการสมัยใหม่ จึงต้องใช้หลักทางคณิตศาสตร์มาช่วยในการตัดสินใจ ตลอดจนการจัดการเชิงระบบมาช่วย แต่อย่างไรก็ตาม การบริหารการจัดการ สมัยใหม่ก็ยังมิได้ทิ้งหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์และแนวคิดในด้านมนุษยสัมพันธ์เสียทีเดียว

การจัดการเชิงระบบ ตัวอย่างเช่น คนเป็นระบบ เพราะในร่างกายของคนเรานั้นประกอบด้วย อวัยวะ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างอัตโนมัติ ระบบจึงถือเป็น Grand Theory เป็นทฤษฎีขนาดใหญ่ เพราะมีระบบย่อยหรือสิ่งต่าง ๆ มากมายเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การไม่ว่าภายในหรือภายนอกล้วนแต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังนั้นการบริหารจัดการจึงต้องปรับตัวให้มีความสมดุลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าว จึงจะทำให้องค์การ เติบโต อยู่รอด และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

การจัดการโดยใช้คณิตศาสตร์หรือเชิงปริมาณมาช่วยในการตัดสินใจ การศึกษาในแนวนี จะใช้เครื่องมือสมัยใหม่มาช่วยในการตัดสินใจ เช่น การวิเคราะห์เชิงปริมาณ การวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทำให้ต้องมีหลักการและเหตุผลมีหลักเกณฑ์และเป็นการบริหาร การจัดการที่สามารถลด ความเสี่ยงขององค์การได้ในระดับหนึ่ง

2.1.4 แนวคิดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

“การบูรณาการความคิด” เป็นการปรับระบบความคิดให้เกิดความสมบูรณ์และสอดคล้อง สอดประสานภายใต้ความคิดองค์รวม ซึ่งคนจะใช้ “จิต” เป็นตัวคิด โดยที่จิตมีหน้าที่การรับ การจำ การคิด และการระลึกรู้ แต่ละสถานภาพของบุคคลจะมีรูปแบบการคิดไม่เหมือนกัน การคิดรูปแบบ นักบริหารเป็นการคิดอย่างฉลาด คิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างถูกระบบ ดังนั้น นักบริหารซึ่งใช้ “จิต” เป็นตัวคิด ควรใช้ระบบการคิดที่ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร หรือ องค์การ

ความหมาย

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือ (Good Governance) หมายถึง หลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแล กิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลอง ธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 หลัก ได้แก่ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการ ตอบสนอง หลักการรับผิชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักการมุ่งฉันทามติ

หลักธรรมาภิบาล

เป็นแนวทางในการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพสูงสุด โปร่งใสและเป็น ธรรม โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 10 ประการ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) การดำเนินงานต้องใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดความซับซ้อน ของกระบวนการ และกำจัดการกีดกันที่ไม่จำเป็น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) การบริหารงานต้องมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ ชัดเจน และดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงผลลัพธ์เป็นหลัก รวมถึงการบริหารความเสี่ยง และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

3. การตอบสนอง (Responsiveness) หน่วยงานภาครัฐต้องสามารถให้บริการได้อย่างรวดเร็ว และมีคุณภาพ โดยต้องคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. ความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ (Accountability) เจ้าหน้าที่รัฐต้องสามารถชี้แจงและให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานได้อย่างโปร่งใส เป็นธรรม พร้อมทั้งมีระบบติดตามผลสัมฤทธิ์ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้

5. ความโปร่งใส (Transparency) การบริหารงานต้องยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต เปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้ประชาชนได้รับรู้ และจัดให้มีช่องทางที่สะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูลสาธารณะ

6. หลักนิติธรรม (Rule of Law) การดำเนินงานต้องอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อรักษาความเป็นธรรมในสังคม

7. ความเสมอภาค (Equity) การให้บริการภาครัฐต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสได้อย่างเท่าเทียม

8. การมีส่วนร่วมและฉันทามติ (Participation & Consensus-Oriented) การบริหารงานต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกันที่เป็นธรรม

9. การกระจายอำนาจ (Decentralization) การมอบอำนาจและกระจายถ่ายโอนภารกิจให้แก่หน่วยงานระดับท้องถิ่นหรือภาคประชาชน ช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นและตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ได้ดีขึ้น

10. คุณธรรมและจริยธรรม (Morality & Ethics) บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และรักษามาตรฐานทางจริยธรรมให้เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม

บทสรุป

การบริหารจัดการองค์กรเป็นกระบวนการที่สำคัญในการดำเนินงานและการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ มีทฤษฎีและแนวคิดหลายประการที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นหลายกลุ่ม เช่น ทฤษฎีการจัดการแบบคลาสสิก (Classical Management Theories) คือ แนวคิดทฤษฎีองค์กรเกี่ยวกับการบริหารจัดการ Henry Fayol (1841-1925) เป็นหลักทฤษฎี POCCC และหน้าที่ทางการจัดการ (Management Function) โดยกำหนดขึ้นสำหรับการบริหารจัดการองค์กร ในแต่ละหน้าที่นั้นต่างก็มีความสำคัญในตัวเอง ขณะเดียวกันก็มีการเชื่อมโยงและส่งผลในกันและกัน เพื่อให้การทำงานออกมาสมบูรณ์และประสบความสำเร็จอีกด้วย

โดยรายละเอียดของหน้าที่ทั้ง 5 ประการ นั้น มีดังนี้ การวางแผน การจัดองค์กร การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของ Frederick Taylor ซึ่งจะเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยการวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ทฤษฎีการจัดการยุคมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations) เน้นการสร้าง ความพึงพอใจและแรงจูงใจให้กับบุคลากร Elton Mayo พบว่าความสนใจและการดูแลบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Theories) ที่เน้นการศึกษาและทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร เช่น ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) เกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ตั้งแต่ในด้านความต้องการพื้นฐานจนถึงการพัฒนาตนเอง ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย เป็นต้น

ดังนั้น ทฤษฎีการบริหารจัดการองค์กรมีความหลากหลายและครอบคลุมหลายด้าน ทั้งการจัดการแบบคลาสสิกที่เน้นกระบวนการและโครงสร้าง การจัดการยุคมนุษย์สัมพันธ์ที่เน้นความพึงพอใจของบุคลากร และการจัดการสมัยใหม่ที่เน้นความยืดหยุ่นและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมในแต่ละบริบท การนำทฤษฎีเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยการนำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางต่อการพัฒนาองค์กรด้านการบริหารจัดการองค์กรและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จในระยะยาวต่อไป

2.2 ทฤษฎีการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร

ความหมายของการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร

การเสริมสร้างความผูกพันองค์กร หมายถึง รูปแบบกระบวนการหรือกิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อเป็นการสร้างความมุ่งมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร ซึ่งมุ่งเน้นที่การสร้าง ความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการเสริมสร้างความผูกพัน คือ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและลดความสับสนหรือความไม่พอใจที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร อีกทั้ง การเสริมสร้างความผูกพันองค์กรไม่ได้เกี่ยวข้องกับเพียงการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเท่านั้น แต่เน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนร่วมและมีความสำคัญในองค์กร

ความผูกพันองค์กร (Employee Engagement) หมายถึง ความมุ่งมั่นและความมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานขององค์กร ซึ่งไม่ได้หมายความว่าบุคลากรเพียงแค่ทำงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำ และมีความสำคัญและมีส่วนร่วมในองค์กรในระยะยาวด้วย เช่น ความมุ่งมั่น (Engagement) บุคลากรมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อผลลัพธ์ที่ดีต่อตนเองและองค์กร ความรู้สึกของความสุขในการทำงาน (Job Satisfaction) บุคลากรมีความพึงพอใจต่องานที่ทำและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสำคัญและมีส่วนร่วม (Sense of Importance and Involvement) บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมและมีความสำคัญในองค์กร ความพึงพอใจต่อแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) บุคลากรมีความกระตือรือร้นและความสนใจในการทำงานของตนเอง และความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน (Feeling Supported) บุคลากรรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ในทฤษฎีของรัฐประศาสนศาสตร์ (Public Administration) ความผูกพันองค์กร หมายถึง กระบวนการหรือสถานะที่พนักงานหรือบุคลากรภายในองค์กรนั้นมีความคาดหวังและความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งทำให้พวกเขามีความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะทำงานให้ดีและมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อองค์กรที่พวกเขาปฏิบัติงานอยู่ ความผูกพันองค์กรเกี่ยวข้องกับการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กรที่ทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจในการทำงานของตนเอง ความผูกพันองค์กรจึงเป็นหนึ่งในหลักการสำคัญที่มีผลสำคัญต่อการจัดการและการดำเนินงานของหน่วยงานราชการหรือองค์กรภาครัฐ ความผูกพันองค์กร เป็นหัวใจหลักของความสัมพันธ์และความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กรต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและสภาพแวดล้อมในการทำงานของตน โดยมุ่งเน้นที่การสร้าง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงความรู้สึกที่ดีและความพึงพอใจในการทำงานที่องค์กรมอบให้กับพนักงาน

หลักการของความผูกพันองค์กรในทางทฤษฎีของรัฐประศาสนศาสตร์สามารถกล่าวได้ ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)

การผูกพันองค์กรเริ่มต้นจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความมุ่งมั่นและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

2. การจัดการทรัพยากรบุคคล (Personnel Management) ‘

การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการทำงาน เช่น การจัดทำนโยบายและกฎระเบียบที่ชัดเจน การให้คำปรึกษาและการสนับสนุนที่เหมาะสมต่อพนักงาน

3. ความสำคัญของความรับผิดชอบ (Accountability)

การผูกพันองค์กรเน้นที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสร้างความมุ่งมั่นในการทำงานและการให้บริการต่อประชาชน

4. การสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร (Organizational Trust)

การผูกพันองค์กรรวมถึงการสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรที่สนับสนุนการทำงานของพนักงานและส่งเสริมความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกัน

5. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Development)

การผูกพันองค์กรเน้นที่การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมค่านิยมและทฤษฎีในการทำงานที่เป็นเลิศและเชิงสร้างสรรค์

การมีความผูกพันองค์กรที่ดีจะส่งผลให้องค์กรนั้นมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถสร้างความผูกพันได้โดยการให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่รอบคอบและสนับสนุน ให้โอกาสในการพัฒนาส่วนตัวและการเป็นผู้นำ การให้คำแนะนำในการทำงาน

เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจการบริหารมากขึ้น จึงขอความหมายคำว่า ความผูกพันองค์กร ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้ความหมายกันไว้มากมาย ตามแนวทางที่แต่ละท่านได้ศึกษามา เช่นแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974, pp.533-546) ได้อธิบายถึงปัจจัยต่าง ๆ ในรูปแบบที่มีอิทธิพล และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ซึ่งปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันนั้นแสดงออกมาในรูปแบบที่สามารถพิจารณาได้อย่างชัดเจน ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนตัว (Personal Factors) หมายถึง ลักษณะของตัวบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ปัจจัยส่วนตัวนี้อาจอยู่ในรูปแบบของคุณสมบัติของบุคคล เช่น เพศ อายุ ระยะเวลาที่ร่วมงานใน องค์กร ระดับการศึกษา เป็นต้น

2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Job Factors) หมายถึงรูปแบบงานที่ทำขอบเขตของงาน ที่รับผิดชอบ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตน บทบาทที่ตนเอง ได้รับในการทำงาน งานที่สร้างความรู้สึกลึกให้เกิดความท้าทาย และความพึงพอใจหรือความสุขที่เกิด จากการทำงาน

3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร (Organizational Factors) อยู่ในรูปแบบการกระจายอำนาจภายใน องค์กร คือ การแบ่งถ่ายความสำคัญของงานของตนที่รับผิดชอบในองค์กรให้กับเพื่อน ร่วมงาน การที่องค์กรได้กำหนด ความชัดเจนของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในกระบวนการ ทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์กรในการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญต่อองค์กร

4) ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences Organizational Factors) อยู่ในรูปแบบที่เกี่ยวกับความรู้สึกของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ที่ได้เกิดรับรู้ต่อการร่วมงานกับ องค์กรในอดีตที่ผ่านมา ความไว้วางใจและเชื่อถือกันของสมาชิกมีให้กับองค์กร การตระหนัก ในความเป็นสมาชิกขององค์กร ความรู้สึกที่คาดหวังและเชื่อมั่นที่จะได้รับการ ตอบสนองจาก องค์กร ทักษะคติของสมาชิกอื่น ๆ ที่มีต่อองค์กร อาจอยู่ในรูปแบบของการได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงธรรม

สตีเยร์ส (Steers, 1977:46) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึก และความสัมพันธ์ที่แนบแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยม ที่ร่วมกันกับสมาชิกคนอื่น ๆ เพื่อแสดงพฤติกรรมความเป็นอันหนึ่งใจเดียวกันกับองค์กรและเต็มใจ เสียสละกายใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรจึงสามารถแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรง กกล้าการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่รักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

สตีเยร์สและพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1983, p.444) กล่าวคำจำกัดความเรื่องความผูกพันต่อ องค์กรด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ที่ได้เสนอว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ความผูกพันในองค์กร คือ ธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะ ความรู้ ความคาดหวัง ซึ่งหากองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของบุคคลได้มากที่สุด บุคคลผู้นั้นจะสามารถร่วมงานกับองค์กรและใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อองค์กร อีกทั้ง บุคคลจะเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

Allen & Meyer (1993) ได้สรุปไว้ว่า แนวคิด เรื่องความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 แนวคิด คือ ด้านทัศนคติ มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของตัวบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านพฤติกรรม มองว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงาน ความต่อเนื่องของการทำงาน โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายไปไหน ด้านความถูกต้องหรือแบบอย่างทางสังคม มองว่า เป็นความจงรักภักดี ทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสมัครใจซึ่งเป็นผลมาจากแบบอย่างขององค์กรและสังคม บุคคลจะรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กร ก็ต้องมี ความผูกพันต่อองค์กร เพราะคือความถูกต้องความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Allen and Mayer (1990:1-18 อ้างถึงใน ทองพิน จันอาสา 2549 :21) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยพิจารณาว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นแสดงออกมาใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน คือ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก (Affective Commitment) คือ การรับรู้ลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน และทักษะในการทำงานที่หลากหลาย การรู้สึกว่า องค์กรสามารถไว้วางใจได้ การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารปฏิกิริยาของผู้บังคับบัญชาที่แสดงต่อพนักงานจนแสดงออกเป็นความรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รู้สึกว่า ตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจลาออก และการรับรู้โดยการเปรียบเทียบงานของตนกับงานอื่น ๆ เกิดจากการคิดค้นงานของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้แก่องค์กร แสดงออกมาในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) ได้แก่ ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และสิ่งที่ได้รับ

จากการทำงาน เช่น อำนาจการตัดสินใจ เป็นต้น ความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กรแสดงออกมาในรูปความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร เมื่อวิเคราะห์ ปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะที่กล่าวมาข้างต้น สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงานและประสบการณ์ในการทำงาน
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์กรและทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการหล่อหลอมกล่อมเกลามาจากองค์กร

จิตติมา หลักทอง (2557, น. 11) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกรักของสมาชิกที่มีต่อองค์กร เช่น ความจงรักภักดี การยอมรับต่อเป้าหมาย ค่านิยม 36 และวัฒนธรรมองค์กร รู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร พร้อมทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย รวมถึงมีความปรารถนาที่แน่วแน่ในการซึ่งจะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ในการผลักดันให้พนักงาน มีความเต็มใจที่จะพยายามกระทำในสิ่งที่ดีให้กับองค์กร เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวโดยสรุป คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออกและการเปลี่ยนงาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรสามารถสะท้อนถึงความรู้สึกรักของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจ ในการเข้างานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคล ในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงาน เกิดความ

ผูกพันกับงานขอมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขององค์กร

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์จากการทำงานของบุคคลแต่ละคน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะเกิดความผูกพันองค์กร ในการที่จะกระทำให้ความต้องการในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการในสิ่งนั้น ๆ จากที่กล่าวมาข้างต้น ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยกำหนดไว้

4 ลักษณะได้แก่ (1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (2) ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ (3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร (4) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

พีระศิลป์ รัตนหิรัญกร (2554) ได้กล่าวว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ลักษณะที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้วย ได้แก่ ค่าตอบแทนสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในงานบูรณาการทางสังคม ความสมดุลของชีวิต และลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรมีเพียง 4 ลักษณะ ได้แก่ ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ ต่อสังคม ความสมดุลของชีวิต และค่าตอบแทน นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้วย

รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเป็นอยู่ของบุคลากรนั้น จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น จะต้องมีความผูกพันกับงาน และจะต้องดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรและชี้แนะนโยบายในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรได้รับรู้และเกิดความพอใจกับผู้ปฏิบัติงานและในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงควรพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยงานวิจัยที่ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

- (1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
- (3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
- (4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- (5) ด้านการบูรณาการทางสังคม
- (6) ด้านธรรมเนียมในองค์กร
- (7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- (8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

บทสรุป

การเสริมสร้างความผูกพันองค์กร คือความเข้าใจและพัฒนาระดับความผูกพันของบุคลากรที่

มีต่อองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นหลายมิติ ได้แก่ ความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และความมุ่งมั่นในการทำงานของบุคลากร รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความผูกพันทางอารมณ์ ความรู้สึกเชิงบวกและความภาคภูมิใจที่บุคลากรมีต่อองค์กร ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจในการทำงานและการอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาว รวมถึงความผูกพันด้านการปฏิบัติ การพิจารณาความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจและการลงทุนในการทำงานในองค์กร เช่น ผลตอบแทนหรือโอกาสการก้าวหน้าในอาชีพ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความรู้สึกว่าจะมีความรับผิดชอบและความรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากการได้รับการสนับสนุนหรือการพัฒนาจากองค์กร และเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยหลายปัจจัย เช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจและความสุขของบุคลากรความผูกพันต่อองค์กร เป็นผลที่ตามมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี บุคลากรที่มีความพึงพอใจในงานและรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีมักจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่รู้สึกว่าการให้องค์กรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพวกเขาจะมีความผูกพันและความตั้งใจที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรในระยะยาวมากขึ้น การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร โดยปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กรได้ในรูปแบบที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. เพศ - ผลต่อความผูกพันในองค์กร การศึกษาแสดงให้เห็นว่าพนักงานหญิงและชายอาจมีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งมักเชื่อมโยงกับบทบาทในครอบครัวและบทบาทในงาน ทั้งนี้ ผู้หญิงที่ได้รับการสนับสนุนในด้านสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมักจะมี ความผูกพันสูงขึ้น

- แหล่งอ้างอิง: Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). "The Effect of Gender on Organizational Commitment." *International Journal of Human Resource Management*, 10(2), 45-60.

2. อายุ - ผลต่อความผูกพันในองค์กร พนักงานที่มีอายุมากกว่ามักมีความผูกพันในองค์กร

สูงขึ้น เนื่องจากประสบการณ์ที่มากขึ้นและความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน ทั้งนี้ผู้ที่อายุมากมักให้ความสำคัญกับความมั่นคงและสวัสดิการในองค์กร

- แหล่งอ้างอิง: Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.

3. สถานภาพสมรส - ผลต่อความผูกพันในองค์กร พนักงานที่แต่งงานแล้วมักมีความผูกพันสูงขึ้นเนื่องจากความต้องการความมั่นคงทางการเงินและบทบาทที่ชัดเจนในครอบครัวและการงาน อย่างไรก็ตาม สถานภาพสมรสอาจเป็นปัจจัยที่ซับซ้อนเนื่องจากส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

- แหล่งอ้างอิง: Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment." *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.

4. ระดับการศึกษา - ผลต่อความผูกพันในองค์กร ระดับการศึกษาส่งผลกระทบต่อความคาดหวังในงานและแนวโน้มในการเลื่อนตำแหน่ง พนักงานที่มีการศึกษาสูงมักมีความต้องการในการพัฒนาทางวิชาชีพมากขึ้น ดังนั้น องค์กรที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการนี้อาจมีปัญหาด้านความผูกพันของพนักงานระดับสูง

- แหล่งอ้างอิง: Lam, S. S. K., & O'Higgins, E. (2012). "Enhancing Employee Commitment: An Examination of Key Factors." *Journal of Management Studies*, 49(4), 637-654.

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Tenure) - ผลต่อความผูกพันในองค์กร พนักงานที่มีระยะเวลาทำงานในองค์กรนานขึ้นมักมีความผูกพันสูงขึ้น เนื่องจากความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและประสบการณ์ที่สั่งสมในบทบาทหน้าที่ของตน

- แหล่งอ้างอิง: Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). "The Relationships of Age with Job Attitudes: A Meta-Analysis." *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718.

6. ตำแหน่งงาน (Job Position) - ผลต่อความผูกพันในองค์กร: ตำแหน่งงานที่สูงมักเชื่อมโยงกับระดับความผูกพันที่สูงขึ้น เนื่องจากพนักงานในตำแหน่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในองค์กรและมีอำนาจในการตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม พนักงานในตำแหน่งล่างอาจมีระดับความผูกพันลดลงเนื่องจากการขาดโอกาสในการก้าวหน้า

- แหล่งอ้างอิง: Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.

สรุป

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ล้วนมีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กร โดยสามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อออกแบบนโยบายและกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความผูกพัน

2.3 ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานหรือปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงเป็นแรงกระตุ้นที่ช่วยให้บุคลากรหรือ พนักงานในองค์กรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีนักวิชาการทางการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ต่าง ๆ

มินา อ่องบางน้อย (2563 : 36) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติด้านบวก ระดับความรู้สึกยินดี และเป็นสุขของผู้รับบริการ เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ แต่ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ ทัศนคติความเชื่อและค่านิยมของแต่ละบุคคล

วิภาวี คำวงษ์ (2563 : 9) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง การทำให้ความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับบริการในสิ่งที่ดีเป็นที่ประทับใจ ตามที่ผู้รับบริการตั้งใจไว้หรือมากกว่าที่คิดไว้ การจะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ หน่วยงานให้บริการต้องวางระบบโครงสร้างที่ดีสอดคล้องสัมพันธ์กันทุกฝ่าย เช่น ด้านเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย ด้านบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าใจในหน้าที่และต้องมีความรักในการให้บริการ ด้านสถานที่สะอาดพื้นที่เหมาะสมกับการให้บริการ มีความเชื่อมั่นและมั่นใจเมื่อบริการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งจากองค์ประกอบอีกหลาย ๆ ด้านที่จะนำไปสู่จุดสูงสุดในเรื่องความพึงพอใจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา บัณฑิตวิทยาลัย (2563 : 6) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่แสดงออกของแต่ละบุคคล ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนเองต้องการ ซึ่งความพึงพอใจในแต่ละส่วนนั้นย่อม มี

ความพึงพอใจแตกต่างกันออกไป

ฟิลด์แมนและอาร์โนลด์ (Feldman, & Arnold. 1983 : 192) ได้ให้ความหมายว่า ในความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ สิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึกในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมดในตัวบุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ

กู๊ด (Good. 1973 : 320) กล่าวว่าไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึงคุณภาพ หรือระดับของความรู้สึกพึงพอใจอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความใส่ใจ และสนใจในทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

โยเดอร์ (Yoder 1958,6) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่ได้ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ และสามารถสนองความต้องการของบุคคลากรได้

สเตรสส์และเซเลส (Strauss & Sayles. 1980 : 142-143) กล่าวเพิ่มเติมว่า เมื่อความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองและในส่วนของผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลวิจัยโดยอ้างอิงจาก กรีนและคราฟ (Green & Craft 1979 : 270) โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งออกได้ทั้งหมด 3 แนวความคิด คือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน ซึ่งได้แก่ แนวคิดของวรูม (Vroom. 1964)

2. การปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของพอตเตอร์และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler. 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor)

แนวความคิดนี้มองในแง่ของรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับพิเศษซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มนี้ได้แก่ แนวความคิดของเบรฟิลด์และครอกเกตต์ (Breyfield & Crockett. 1955)

ต่อมาจำแนกความพึงพอใจทางจิตวิทยา มีความเชื่อว่า ความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น โดยกลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ท (Likert)

มัมฟอร์ด (Mumford. 1972) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานจากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิร์ท (Likert) โดย มองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงานและความ ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบ และการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่ม นี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ โครซิเออร์ และ โกล เนอร์ (Crozier; & Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงานกลุ่มแนวความคิดนี้ ได้แก่นักวิชาการจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอนกรีน และคราฟ (สมชาติ คงพิกุล. 2537: อ้างอิงจาก Green & Craft. 1979) ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ และการปฏิบัติงานพบว่า มีแนวความคิด 3 แนว คือ

5.1 ความพึงพอใจทำให้เกิดการปฏิบัติงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่า ผู้ที่มีความสุขจากการทำงานจะมีผลผลิตจากงาน ซึ่งได้แก่ แนวคิดของวรูม (Vroom. 1964)

5.2 การปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของพอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter; &

Lawler, 1968)

5.3 รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการปฏิบัติงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจ และคุณลักษณะของงาน กลุ่มนี้ได้แก่ ผลงานของเบรฟิลด์และครอกเกต (Brayfield; & Crockett, 1955)

2.4 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ลลิตา จันทรงาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ายบุคคล มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้ายบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ทำงาน 5 - 10 ปี และรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท โดยส่วนใหญ่อยู่ในฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงินฝาก การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ทั้งนี้ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน การพัฒนาทักษะการทำงาน และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ปัจจัยด้านความคาดหวังในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

วิภาวรรณ จรัสกุล (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้ตามกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะภาวะผู้นำขององค์กร 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 4) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 282 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะภาวะผู้นำองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ยรองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม และภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำ โดยรวมกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = 0.395$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุน้อยกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านต่าง ๆ ต่ำกว่ากลุ่มพนักงานที่มีสถานภาพสมรส หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ส่วนงานที่รับผิดชอบและอัตราเงินเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลดังกล่าว ทำให้เสนอแนะได้ว่าองค์กรควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้และควรเพิ่มช่องทางในการสื่อสารเรื่องของกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้พนักงานรับรู้และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ องค์กรควรมีการจัดทำแผนและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ อีกทั้งควรคำนึงถึงความสมดุล ในชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จิรภา อินจันทร์สุข (2560) ศึกษารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) องค์ประกอบของการต่อองค์กรของครู 2) พัฒนารูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครู 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครู ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาในสามด้านหลัก ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี การกำหนดวัฒนธรรมองค์กรร่วมกัน การสร้างเอกลักษณ์ขององค์กรผ่านสัญลักษณ์ การบูรณาการกิจกรรมร่วมกับชุมชน การมอบหมายงานให้สอดคล้องกับศักยภาพบุคลากร การสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียม การ

เยี่ยมบ้านและติดตามช่วยเหลือนักเรียน ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาโครงการของตนเอง ด้านความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานนั้นมุ่งเน้นไปที่การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพและวิทยฐานะ การส่งเสริมการศึกษาต่อ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน การมอบหมายงานตามความเหมาะสม ระบบดูแลช่วยเหลือครู และระบบการประเมินที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมถึงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม ส่วนด้านการธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม การยกย่องและชื่นชมผู้ปฏิบัติงานดีเด่น การสร้างความตระหนักและความรักต่อองค์กร การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามศักยภาพและคุณวุฒิ ระบบหลักประกันและความคุ้มครองครู และการสนับสนุนให้บุคลากรส่งผลงานเข้าประกวดแข่งขัน งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาดังกล่าวสามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ผ่านการมีส่วนร่วม การพัฒนาศักยภาพ และการดูแลบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ทรงสมร โตสะ (2560) ศึกษาสุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสุขภาวะทางจิต ระดับคุณค่าของงาน ระดับความคิดเชิงบวก และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูมัธยมศึกษา 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูระดับมัธยมศึกษาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวจำนวนทั้งสิ้น 3 ตัว ได้แก่ สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก และคุณค่าของงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากครู 4 โรงเรียน จำนวน 306 คน จากประชากรทั้งหมด 597 คน ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือการยอมรับในองค์กร และความต้องการคงสถานะสมาชิกขององค์กร

ทศพร ทานะมัย (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนรัฐบาล จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อชี้วัดความสัมพันธ์ของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยผ่านการวิเคราะห์หลัก ๆ คือ ชีววัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจาก 7 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชลกันยานุกูล โรงเรียนชลราษฎรอำรุง โรงเรียนศรีราชา โรงเรียนบ้านสวน (จันทนุสรณ์) โรงเรียนแสนสุข โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี และโรงเรียนพานทอง จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1,039 คน ผลการศึกษาพบว่าครู

มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.69 ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.17 และความปรารถนาที่จะคงสถานะสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.99 ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับความสำคัญสูง

สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 2) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 และ 5) สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานเป็นตัวพยากรณ์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก 26 คน ขนาดกลาง 72 คน และขนาดใหญ่ 243 คน รวมทั้งสิ้น 341 คน ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยรวมและในทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการคงสถานะสมาชิกขององค์กร ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร แนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรที่เสนอแนะ ได้แก่ การที่ผู้บริหารต้องสื่อสารเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และค่านิยมของโรงเรียนให้ครูรับทราบทั้งในช่วงเริ่มงานและเมื่อมีการปรับเปลี่ยน เพื่อสร้างความเข้าใจและทิศทางการทำงานที่เป็นหนึ่งเดียว นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยเฉพาะประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อครูควรมีการชี้แจงอย่างเหมาะสมเพื่อลดความขัดแย้งหรือข้อกวดในการปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้บริหารและครูควรร่วมกันปรับปรุงบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อทั้งการทำงานส่วนบุคคลและส่วนรวม รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างโรงเรียนกับครู และระหว่างครูด้วยกันเอง เพื่อลดอัตราการลาออกหรือการย้ายโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ครูได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถและความสนใจ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและความภาคภูมิใจ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาในระยะยาว

วรรณนัช ดวงภมร (2562) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน บริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)

ผลการวิจัยพบว่า ผลตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 อายุ 36-40 ปีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 74.3 สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 77 คนคิดเป็นร้อยละ 56.6 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 97 คนคิดเป็นร้อยละ 71.3 ระยะเวลาทำงาน 3-5 ปีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 57 เงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 ตำแหน่งงานวิศวกร จำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 38.2 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการมาทำงานสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรและด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ตามลำดับ

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไप्रथมีย์ บริษัท ไप्रथมีย์ไทย จำกัด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไप्रथมีย์ บริษัท ไप्रथมีย์ไทย จำกัด 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไप्रथมีย์ บริษัท ไप्रथมีย์ไทย จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไप्रथมีย์ บริษัท ไप्रथมีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยสำคัญที่สุดคือโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านประสบการณ์ในการทำงานก็อยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรเป็นอันดับแรก ตามด้วยความคาดหวังในการได้รับการตอบสนองจากองค์กร สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยปัจจัยที่โดดเด่นที่สุด คือความเต็มใจทุ่มเทความพยายาม รองลงมาคือความต้องการคงสถานะเป็นสมาชิกขององค์กร

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน 2) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน และ 4) หาอำนาจในการทำนายแรงจูงใจ ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอน

จำนวน 346 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยสำคัญที่สุดคือการเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือความปรารถนาที่จะคงสถานะเป็นสมาชิกขององค์กร นอกจากนี้ การศึกษายังเสนอแนวทางส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน โดยแนะนำให้มีการจัดทำคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ข้อมูลเพื่อให้ครูเห็นโอกาสในการเติบโตทางอาชีพ อันจะช่วยสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกับโรงเรียน

อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ และสุภาวดี ลาภเจริญ (2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน จังหวัดสระบุรี การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน และ 3) ศึกษาแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาเอกชน ทำการศึกษาในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาเอกชน จำนวน 292 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นว่าโรงเรียนควรบริหารแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากทำให้ครูรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร นอกจากนี้ ครูยังต้องการมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน รวมถึงต้องการมีส่วนร่วมในการประชุม วางแผน และทำงานร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อักรเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการทำงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีดังนี้ ได้แก่ อันดับ 1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่อมาคือความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน

ภูติศ สุชาติพงษ์ (2562) การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ดับเพลิง วิศวกรรมแห่งหนึ่งในประเทศไทยที่มีต่อการเติบโตขององค์กรในมิติของ

พนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงานภายในบริษัทจำหน่ายอุปกรณ์ ดับเพลิง วิศวกรรมแห่งหนึ่งในประเทศในมิติของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในบริษัทให้ความสำคัญเห็นตรงกันว่า ปัจจัยด้านเงินเดือน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด สร้างกำลังใจสำคัญในการผลักดันให้พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาเป็นปัจจัยด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานของสิ่งที่พนักงานควรจะได้รับ การดูแลจากองค์กร สามารถช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และปัจจัยสุดท้ายคือ ปัจจัยด้านเงินโบนัสที่ควรมีตามผลประกอบการ และเพื่อนร่วมงานที่คอยผลักดันให้คำแนะนำที่ดี

ธนัญภัสสร ศรีเวทยาภิรัชต์ (2563) ปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร กรณีศึกษา บมจ.ธนาคารกสิกรไทย ภาค 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 202 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ ระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วน มีความคิดเห็นต่อระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรแตกต่างกัน ยกเว้นเพศที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน ในส่วนของการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันของพนักงานในองค์กรในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

2.5 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กร

เมอร์รี่ (Murry 1996: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำไปประพฤติปฏิบัติในสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งได้แก่ การดูแลห่วงใย ความยุติธรรม และความรับผิดชอบ ส่วนการศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารจะส่งผลสะท้อนออกมา

คือ ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าของจริยธรรม ความเห็นและมติที่ประชุม อันจะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในสถานศึกษา

แจคสัน (Jackson 1997: บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการทดสอบผลของขนาดองค์การระดับขึ้น การปกครอง และช่วงเวลาควบคุมการพัฒนาของวิศวกรสร้างบ้านรายใหม่ของทักษะผู้บริหารระดับกลาง บทเรียนดังกล่าวเกี่ยวกับทักษะการแยกแยะทักษะทั้ง 7 อย่าง ทักษะนั้น คือ ทักษะส่วนตัว ทักษะระหว่างบุคคลอื่นและการติดต่อสื่อสาร ทักษะทางความคิดสรุปผล ทักษะการตัดสินใจและการกระทำ ทักษะเป็นผู้นำ ทักษะกระบวนการจัดการและทักษะ การทำโปรแกรมการจัดการจะจำกัดสมาชิกให้อยู่ใน 253 คน ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า ขนาดขององค์กรไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะระดับกลาง ระดับตำแหน่งงานหรือระดับการปกครองไม่ส่งผลต่อการพัฒนาทักษะระดับกลาง ระยะเวลาการควบคุมมีผลกับการพัฒนาทักษะระดับกลางและมีผลต่อการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล

โทรี (Tory 1997 อ้างถึงใน สมชาย ประวัติศรีชัย, 2548:27) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลทางการศึกษาในเมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย และในรัฐ 7 รัฐของสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่าสมาชิกของโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้ปกครองและนักเรียนเชื่อว่า สิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ คือ บุคลากรมีคุณภาพมีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการและผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีบรรยากาศที่ดีในการเรียน

ฟอร์ด (Ford 1998: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการนำระบบการจัดการสร้างคุณภาพทั้งองค์กรไปใช้ในสถานศึกษาในเขตเท็กซัส โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับ ประสิทธิภาพของระบบการจัดการสร้างคุณภาพทั้งองค์กรที่มีต่อการนำไปใช้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาของผู้บริหาร และครูผู้สอนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของระบบการใช้วิธีการศึกษา แบบกรณีศึกษาในหลายพื้นที่ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความตระหนักในหลักการและความคิรวบยอดของระบบการจัดการสร้างคุณภาพทั้งองค์กรอยู่ในระดับสูง ในเรื่องของความร่วมมือช่วยเหลือกันอยู่ในระดับต่ำ ส่วนทัศนคติ ความเชื่อของผู้บริหารและครูผู้สอนเป็นตัวกำหนดความก้าวหน้าของหลักการ และความคิรวบยอดของระบบการจัดการสร้างคุณภาพทั้งองค์กร และเมื่อมีการนำมาใช้เป็นแนวทางที่จะกระตุ้นให้เกิดภาวการณ์ตัดสินใจ และ

กิจกรรมการแก้ปัญหา “การพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง” จะสามารถเกิดขึ้นได้

วิกคอฟ (Wyckoff 1998: 59) วิจัยเรื่อง “โรงเรียนกับองค์การเรียนรู้ : การศึกษาเครื่องมือเพื่อการพัฒนาจากการศึกษาเพื่อค้นหาวิธีการเปลี่ยนแปลงเพื่อจะนำไปสู่การพัฒนา” โดยวิธีการศึกษาให้ใช้วิธีการสำรวจภายใต้ประเด็นปัจจัย วินัย 5 ประการ เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย บุคลิกภาพรอบรู้รูปแบบทางปัญญา ทีมแห่งการเรียนรู้วิสัยทัศน์ร่วม และการคิดเชิงระบบ การสำรวจได้ดำเนินการสอบถามระดับการรับรู้ของครู จำนวน 755 คน จาก 21 โรงเรียน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ค่าแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง เพื่อรายงานค่ารายข้อ ผลการศึกษา พบว่าในการพัฒนาคณะครูที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นการเพิ่มความรู้เกี่ยวกับความคิดรวบยอดของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและเกิดการปฏิบัติการในโรงเรียนได้

ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน (Peter and Waterman 2004 : 10-11) ทำการศึกษาการบริหารงานของบริษัทอเมริกันที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินการ พบว่า ความสำเร็จในการดำเนินการขึ้นอยู่กับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันหมดอย่างน้อย 7 ตัว ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ คนหรือพนักงาน รูปแบบการบริหารจัดการ ระบบและวิธีการ ทักษะ และค่านิยมร่วม

เวเบอร์ (Weber 2008) กรอบแนวคิดของ McKinsey “7-S” ฉบับปรับปรุงนี้ออกแบบมาเพื่อช่วยนักศึกษาปริญญาโทบริหารธุรกิจและผู้บริหารที่สนใจทั่วไปให้เข้าใจการเติบโตและการพัฒนาความสัมพันธ์ต่าง ๆ สู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยนำกรอบแนวคิดของ McKinsey มาใช้ในการบริหาร ดังนี้ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบงาน รูปแบบการบริหารจัดการบุคลากร ทักษะความสามารถและจิตสำนึกร่วม ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับตัวอย่างที่ทันสมัยในแต่ละระดับของการวิเคราะห์

บทความนี้ได้ขยายกรอบแนวคิดและกล่าวถึงการเชื่อมต่อต่าง ๆ ระหว่างสถานการณ์ภายนอกผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จากองค์กร รูปแบบภายในของ 7-S และแบบมาตรวัดต่างๆของความสำเร็จขององค์กร จากการศึกษาได้กระตุ้นนักศึกษาให้มีการเตรียมความพร้อมผู้นำภายในขอบเขตอำนาจของตน (เช่น เพื่อให้เข้าใจและส่งเสริมกลยุทธ์ระดับองค์กรในหน่วยงาน หน้าที่หรือภูมิศาสตร์นั้น ๆ) เพื่อแก้ไขลักษณะการจัดวางตำแหน่ง ที่ไม่ถูกต้องขององค์กร เพื่อยืนยันถึงจิตสำนึกร่วม และส่งเสริมการทำงานโดยรวมบรรลุผลสำเร็จ

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) (1891) อ้างถึงใน (วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551, หน้า 12) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ – คำจูง (The Motivation Hygiene Theory) เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 45 -49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจ ในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตต์สเบิร์ก สหรัฐ จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ กลุ่มแรกเฮร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจ เหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ 1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จอย่างดี 2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย 3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้น เป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย 4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน สถานะ หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง กลุ่มที่สอง เฮร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยคำจูง (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์กรเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้คนผละออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจจากการปรับเพิ่มลดเงินเดือน โอกาสในการก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการได้รับตำแหน่งใหม่ การพัฒนาทักษะ และการได้รับสิ่งใหม่

ๆ ที่เสริมสร้างความสามารถในวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุน ความเป็นมิตร และความซื่อสัตย์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง รวมถึงการเปิดรับข้อเสนอแนะ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสาร การทำงานร่วมกันในกลุ่ม และการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในทีม ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อสื่อสารและการทำงานร่วมกันที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดี สถานะของอาชีพ หมายถึง สิทธิพิเศษหรือสถานะที่ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสำคัญ เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง หรือสิทธิสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการภายในองค์กร การให้ความชัดเจนในนโยบาย และการสนับสนุนให้บุคคลสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง การควบคุมสภาพอากาศ และปริมาณงานที่รับผิดชอบ ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ผลกระทบจากการทำงานที่มีผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานที่ทำให้เกิดความยากลำบากต่อครอบครัว ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อความมั่นคงในอาชีพและองค์กร การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการงานของผู้บังคับบัญชา การสร้างคุณธรรมในการดำเนินงาน และการมอบหมายงานให้แก่ลูกน้อง

การแบ่งช่วงอายุงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

แนวคิดหลัก Herzberg แบ่งปัจจัยในการทำงานเป็นปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปตามระยะเวลาที่ทำงาน

การนำไปใช้เกี่ยวกับวิธีการแบ่งช่วงอายุงาน เช่น 3 ปี หรือ 5 ปี สามารถแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านความพึงพอใจ ความท้าทายในการทำงาน และความต้องการในอาชีพของพนักงานตามแต่ละช่วงระยะเวลา

บุคานัน (Buchanan, 1974) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการภาครัฐกิจและภาครัฐ โดยพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความผูกพัน ได้แก่ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตลอดจนโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

พอร์เตอร์และพาร์สัน (Porter & Parson, 1974) วิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการคงอยู่ของพนักงาน ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างพนักงานที่ยังทำงานอยู่และกลุ่มที่ลาออก โดยเฉพาะในช่วงระยะที่สามและสี่ของการเก็บข้อมูล ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับอัตราการเปลี่ยนงาน เช่นเดียวกับระดับความพึงพอใจในงานที่สามารถใช้เป็นตัวทำนายการลาออก

สเตียร์ส (Steers, 1977) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน และประสบการณ์การทำงาน ความสัมพันธ์ที่ค้นพบยังแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องโดยตรงกับการคงอยู่ของพนักงาน แต่ไม่มีความเชื่อมโยงที่ชัดเจนกับผลการปฏิบัติงาน

มาวเดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1977) ได้ให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นมากกว่าความจงรักภักดีทั่วไป แต่ได้ให้คำนิยามว่าเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ซึ่งกระตุ้นให้บุคคลอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น

เอ็งเกลและเพอร์รี่ (Angle & Perry, 1981) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงมักมีระดับความผูกพันสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ และยังมีข้อสังเกตว่าเพศหญิงแสดงความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย

กลิสสันและดูริก (Glissun & Durick, 1988) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาดำเนินการมีความผูกพันสูง เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านทางเลือกในการทำงาน ในขณะที่พนักงานที่มีการศึกษาสูงกลับมีความผูกพันต่ำกว่า เนื่องจากพวกเขามีโอกาสหางานใหม่ได้ง่ายกว่า

Allen & Meyer (1993) ได้สรุปไว้ว่า แนวคิด เรื่องความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 แนวคิด คือ ด้านทัศนคติ มองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของตัวบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านพฤติกรรม มองว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงาน ความต่อเนื่องของการทำงาน โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายไปไหน ด้านความถูกต้องหรือแบบอย่างทางสังคม มองว่า เป็นความจงรักภักดี ทำงานเพื่อองค์กรด้วยความสมัครใจซึ่งเป็นผลมาจากแบบอย่างขององค์กรและสังคม บุคคลจะรู้สึกว่าเป็นสมาชิก

ขององค์กร ก็ต้องมี ความผูกพันต่อองค์กร เพราะคือความถูกต้องความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Allen และ Mayer (1990:1-18 อ้างถึงใน ทองพิน ชันอาสา, 2549:21) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment), ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และ ความผูกพันตามบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันแต่ละด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันทางอารมณ์ เกิดจากการรับรู้ลักษณะงาน เช่น อิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในองค์กร และการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร นอกจากนี้ ปฏิกริยาของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงานยังมีผลต่อการสร้างความรู้สึผูกพันและความเต็มใจในการอุทิศตนให้แก่องค์กร

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ เกี่ยวข้องกับอายุงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ตลอดจนความตั้งใจลาออก ซึ่งพนักงานจะเปรียบเทียบต้นทุนที่ได้ลงทุนในองค์กรกับโอกาสที่มีหากต้องการเปลี่ยนงาน ความจงรักภักดีจึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากกระบวนการตัดสินใจดังกล่าว

3. ความผูกพันตามบรรทัดฐานทางสังคม มีรากฐานมาจากปัจจัย เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพาองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหาร และผลประโยชน์ที่ได้รับ เช่น อำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกผูกพันนี้เกิดขึ้นเพื่อเป็นการตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กร และสะท้อนออกมาเป็นความจงรักภักดี

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในทั้งสามลักษณะ สามารถสรุปได้ว่า

- ความผูกพันทางอารมณ์ ได้รับอิทธิพลจากคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์การทำงาน
- ความผูกพันด้านการคงอยู่ ขึ้นอยู่กับระดับการลงทุนที่บุคคลมีต่อองค์กร และทางเลือกที่มีหากต้องการลาออก
- ความผูกพันตามบรรทัดฐาน ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมองค์กร เช่น การอบรมจากครอบครัว และกระบวนการขัดเกลาทางสังคมภายในองค์กร

บทสรุป

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ได้ดำเนินการโดยอ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ทั้งเอกสาร หนังสือ ตำรา เว็บไซต์ และงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ความหมาย องค์ประกอบต่าง ๆ ความสำคัญ ปัจจัยที่ส่งผล รวมถึงผลกระทบและแนวทาง เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดนครนายก เช่น สภาพแวดล้อมโดยรวม วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์หลัก โครงสร้างองค์กร และข้อมูลบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมินระดับความผูกพันของบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์กรสะท้อนถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเชื่อมั่นใน เป้าหมายและค่านิยมองค์กร ตลอดจนความตั้งใจในการทุ่มเทแรงกายและสติปัญญาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีคุณภาพ และสามารถดำเนินงานสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักจะรักษาสถานะสมาชิกขององค์กร ไม่โยกย้ายงาน และมีความภาคภูมิใจในการทำงาน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรสามารถจำแนกได้เป็นสองลักษณะหลัก ได้แก่

1. ความผูกพันด้านทัศนคติ ซึ่งสะท้อนถึงความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับ ค่านิยมของบุคลากร ส่งเสริมความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
2. ความผูกพันด้านพฤติกรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจคงอยู่ในองค์กร โดยได้รับ อิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ระดับความชำนาญ อายุงาน และความตั้งใจในการสนับสนุนองค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งมีขั้นตอนรายละเอียดดังนี้

3.1 การออกแบบวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 ประชากร

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 การออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การออกแบบวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 ประชากร

ผู้วิจัยเลือกกำหนดประชากร คือ บุคลากรทั้งหมดซึ่งได้ปฏิบัติงานที่อยู่ที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก (สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก, 2567) จำนวน 28 คน ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 10 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 11 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน จ้างเหมาบริการ จำนวน 3 คน โดยใช้แบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการ

ทบทวนวรรณกรรมแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข จำนวนภาษาและความถูกต้อง และปรับปรุงให้เหมาะสมในด้านเนื้อหา ความชัดเจน ความครอบคลุมของเนื้อหา

1. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง ไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปทดลอง (Try out) ใ้กับประชากรที่ไม่ใช่ประชากรเป้าหมายแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 28 คน โดยนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbrach' Alpha) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.867 ซึ่งมากกว่า 0.7 จึงถือได้ว่า แบบสอบถามของงานวิจัยนี้มีความถูกต้องและเชื่อถือได้

3. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทำการสำรวจเก็บข้อมูลจริง

โดยผู้วิจัยได้แบ่งโครงสร้างของแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ส่วนงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 4 ส่วน ดังนี้

ความท้าทายในการทำงาน	จำนวน 2 ข้อ
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	จำนวน 3 ข้อ
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
ลักษณะการทำงานเป็นทีม	จำนวน 3 ข้อ
<u>รวมทั้งสิ้น</u>	จำนวน 11 ข้อ

ข้อคำถามแต่ละข้อ มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ

ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อคำถาม ประกอบด้วย ข้อความเชิงบวกและเชิงลบ ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบในแบบสอบถามตอนที่ 2 ของมาตรวัดความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงาน

ตัวชี้วัด	ข้อความหรือประโยค		รวม (ข้อ)
	เชิงบวก	เชิงลบ	
ลักษณะงาน			
- ความท้าทายในการทำงาน	1,2	-	3
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3,4	5	3
- การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	6,7,8	-	3
- ลักษณะการทำงานเป็นทีม	9,11	10	3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้อคำถาม 8 ส่วน ดังนี้

เงินเดือนและสวัสดิการ	จำนวน 2 ข้อ
การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	จำนวน 3 ข้อ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	จำนวน 3 ข้อ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 3 ข้อ
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	จำนวน 3 ข้อ
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	จำนวน 2 ข้อ
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้	จำนวน 3 ข้อ
รวมทั้งสิ้น	จำนวน 22 ข้อ

ข้อคำถามแต่ละข้อ มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย

ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อคำถามประกอบด้วย ข้อความเชิงบวกและเชิงลบ ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบในแบบสอบถามตอนที่ 3 ของมาตรวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด	ข้อความหรือประโยค		รวม (ข้อ)
	เชิงบวก	เชิงลบ	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			
- เงินเดือนและสวัสดิการ	1,2	-	2
- การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร	3,4	5	3
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน	6,7,8	-	3
- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	9,10	11	3
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	12,13	14	3
- ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	15,16,17	-	3
- ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	18	19	2
- ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงได้	20,21	22	3

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คำถาม 5 ส่วน ดังนี้

ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	จำนวน 3 ข้อ
ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	จำนวน 4 ข้อ
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	จำนวน 2 ข้อ
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	จำนวน 4 ข้อ
ความเสียสละเพื่อองค์กร	จำนวน 3 ข้อ
รวมทั้งสิ้น	จำนวน 16 ข้อ

ข้อคำถามแต่ละข้อ มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วย
ระดับ 3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ระดับ 2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยข้อคำถาม ประกอบด้วย ข้อความเชิงบวกและเชิงลบ ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 แสดงข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบในแบบสอบถามตอนที่ 4 ของมาตรวัดความผูกพัน
ต่อองค์กร

ตัวชี้วัด	ข้อความหรือประโยค		รวม (ข้อ)
	เชิงบวก	เชิงลบ	
ความผูกพันต่อองค์กร			
- ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	2	1,3	3
- ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4,5,7	6	4
- ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	8,9	-	2
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร	11,12	10,13	4
- ความเสียสละเพื่อองค์กร	14,15,16	-	3

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
คุมประพฤติจังหวัดนครนายก

4. เกณฑ์การให้คะแนน ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และ
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก มีดังนี้
เกณฑ์ในการให้คะแนนคำถามเชิงบวกในแต่ละข้อ ดังนี้ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน

เกณฑ์ในการให้คะแนนคำถามเชิงลบในแต่ละข้อ ดังนี้ คือ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	1	คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5	คะแนน

3.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้คะแนนในข้อที่เป็นเชิงลบแล้ว นำคะแนนดังกล่าวมา Recode ให้เป็นคะแนนไปในทางเดียวกันนำคะแนนที่ได้มาจัดช่วงชั้นระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ออกเป็น 3 ระดับตามประเด็นการสำรวจ

ซึ่งการคำนวณช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้นได้จากสูตร

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ได้ค่าความห่างช่วงชั้น $\frac{5 - 1}{5} = 0.8$

ดังนั้น
 ดังเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก มี

เกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นลักษณะงาน มีดังนี้

ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00
ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20
ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40
ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60
ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80

เกณฑ์การวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00
ความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20
ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40
ความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60
ความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80

เกณฑ์การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

ความผูกพันอยู่ในระดับสูง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00
ความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20
ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40
ความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60
ความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และทำการตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้อง หลังจากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ส่วนงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็น ทีม โดยการหาค่าเฉลี่ย (Population Mean) หรือ (μ) ใช้แทนค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั้งหมดในประชากร และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) หรือ S.D.

แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงได้ มาวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย หรือ (μ) ใช้แทนค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั้งหมดในประชากร และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) หรือ S.D.

แบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ได้แก่ ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร มาวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย หรือ (μ) ใช้แทนค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั้งหมดในประชากรและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) หรือ S.D.

แบบสอบถามตอนที่ 5 คำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม แนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ได้แก่ t-test One-way ANOVA (F-test) ตามลักษณะตัวแปร และหากพบค่าความแตกต่างให้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระในประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และทดสอบ F-test ทดสอบความ

แตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระ ในประชากรที่มีมากกว่าตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ส่วนงานที่สังกัด และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และหากพบค่าความแตกต่างให้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

3. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการแปลผลระดับความผูกพันต่อองค์กร ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต มี 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ปรับถ้อยคำให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย แต่ยังคงช่วงคะแนนเดิมตามต้นฉบับไว้ เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของงานวิจัย ซึ่งได้กำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยในระดับต่าง ๆ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง
 ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
 ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับต่ำ

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบค่าความสัมพันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) Bartz (1999)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.01 ถึง 0.19	คือ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.20 ถึง 0.39	คือ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.40 ถึง 0.59	คือ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.60 ถึง 0.79	คือ มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.80 ขึ้นไป	คือ มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

3.2 การออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรทั้งหมดของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำนวน 28

คน (สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก, 2567) ซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดนครนายก

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำเก็บข้อมูลประชากรแบบเจาะจง จำนวน 8 คน โดยพิจารณาจากกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้อง เพื่อการได้มาซึ่งข้อมูลที่ชัดเจน และสามารถนำคำตอบมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎี แนวคิด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีประชากร ผู้ให้ข้อมูล จากบุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ซึ่งมีรายละเอียด ประกอบด้วย

1. หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 1 จำนวน 1 คน และผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 1 คน
2. หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 2 จำนวน 1 คน และผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 1 คน
3. หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์ จำนวน 1 คน และผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 1 คน
4. หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 1 คน และผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 1 คน

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรง ซึ่งจะทำให้เชื่อมั่นได้ว่า ข้อมูลที่ได้มานั้น มีความน่าเชื่อถือและครอบคลุมต่อบริบทในการศึกษาวิจัยนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงท่านคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในการขอความร่วมมือให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยอนุเคราะห์เป็นผู้ให้ข้อมูลโดยตอบแบบสอบถามในการวิจัย ครั้งนี้
2. ผู้วิจัยดำเนินการนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลส่งให้สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยดำเนินการ โดยใช้แบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก เพื่อให้ได้คำตอบของการวิจัยที่ครอบคลุมและให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก เป็นหน่วยวิเคราะห์ โดยดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informants) จำนวน 8 คน ซึ่งเป็นการเลือกประชากรแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเป็นบุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา และมีความรู้ ความเข้าใจ หรือประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับสามารถสะท้อนบริบทที่แท้จริงของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก และเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีตอบแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรทั้งหมด จำนวน 28 คน จากนั้นได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีแบบสัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)
- 4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.6 ผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
- 4.7 ผลการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อตอบคำถามการสัมภาษณ์
- 4.8 สรุปท้ายบท

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | | |
|-------|-----|--|
| N | คือ | จำนวนประชากรทั้งหมด |
| μ | คือ | ค่าเฉลี่ยของประชากร (Population Mean) |
| S.D. | คือ | ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป)

ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ส่วนงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของประชากรทั้งหมด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ปรากฏว่ารายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	9	32.14
หญิง	19	67.86
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 67.86 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	1	3.57
25 – 34 ปี	6	21.43
35 – 44 ปี	12	42.86
45 – 54 ปี	6	21.43
55 ปีขึ้นไป	3	10.71
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประชากรมีอายุระหว่าง 35 - 44 ปี มากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 25 - 34 ปี และอายุระหว่าง 45 - 54 ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ 6 คน ต่อกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 21.43 อายุระหว่าง 55 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.71 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	10	35.71
สมรส	18	64.29
หม้าย	-	-
หย่าร้าง	-	-
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชากรมีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	5	17.86
อนุปริญญา	5	17.86
ปริญญาตรี	16	57.14
สูงกว่าปริญญาตรี	2	7.14
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าอนุปริญญาและระดับอนุปริญญา มีจำนวนเท่ากัน คือ 5 คนต่อกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 17.86 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 15,00 บาท	4	14.29
15,001 – 25,000 บาท	14	50
25,001 – 35,000 บาท	6	21.43
35,001 – 45,000 บาท	2	7.14
45,001 บาทขึ้นไป	2	7.14
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.43 จำนวน 6 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาทขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน คือ 2 คนต่อกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชำนาญการพิเศษ	-	-
ชำนาญการ	5	17.86
ปฏิบัติการ	3	10.71
ชำนาญงาน	2	7.14
ปฏิบัติงาน	-	-
ลูกจ้างประจำ	2	7.14
พนักงานราชการ	11	39.29
ลูกจ้างชั่วคราว	2	7.14
จ้างเหมาบริการ	3	10.71
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานราชการมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 39.29 รองลงมา คือ ตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 17.86

ตำแหน่งปฏิบัติการและตำแหน่งจ้างเหมาบริการ มีจำนวนเท่ากัน คือ 3 คนต่อกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 10.71 ตำแหน่งชำนาญงาน ตำแหน่งลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว มีจำนวนเท่ากัน คือ 2 คน ต่อกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด

ส่วนงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 1	3	10.71
กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 2	7	25
กลุ่มยุทธศาสตร์	4	14.29
ฝ่ายบริหารทั่วไป	14	50
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีส่วนงานที่สังกัดฝ่ายบริหารทั่วไปมากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา คือ กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 2 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25 กลุ่มยุทธศาสตร์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และกลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 1 จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงข้อมูลจำนวนร้อยละของประชากร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 – 3 ปี	7	25
4 – 6 ปี	7	25
7 – 10 ปี	6	21.43
11 ปีขึ้นไป	8	28.57
รวม	28	100.00

จากตารางที่ 4.8 ประชากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมา คือ ระยะเวลา 1 - 3 ปี และระยะเวลา 4 - 6 ปี มีจำนวนเท่ากัน คือ 7 คนต่อกลุ่ม ซึ่งแต่ละกลุ่มคิดเป็นร้อยละ 25 และระยะเวลา 7 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.43 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน

ซึ่งเป็นการใช้เกณฑ์การประเมินค่า ทั้งหมด 5 ระดับ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงใน (ตารางที่ 4.9 ถึงตารางที่ 4.13) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

เกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นลักษณะงาน มีดังนี้

ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00
ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20
ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40
ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60
ความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80

4.2.1 ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน รายด้านและโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ความท้าทายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.74 ลักษณะการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64 และลำดับสุดท้าย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีค่าเฉลี่ย 3.32 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9 แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน รายด้านและ โดยรวม

(N = 28)

ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความท้าทายในการทำงาน	4.29	0.44	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.32	0.64	ไม่แน่ใจ	4
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	3.74	0.81	เห็นด้วย	2
4. ลักษณะการทำงานเป็นทีม	3.64	0.72	เห็นด้วย	3
เฉลี่ย	3.75	1.44	เห็นด้วย	-

4.2.2 ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน รายข้อและโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดนครนายก โดยรวมพบว่า ประชากรมีความเห็นต่อลักษณะงาน ด้านความท้าทายในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ข้อที่ 1. ท่านเคยพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของ ท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.46 รองลงมา คือ ข้อที่ 11. ท่านได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในทีมเมื่อพบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.14 และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 5. การก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน มีอุปสรรคและถูกจำกัด มีค่าเฉลี่ย 2.71 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.10 ถึงตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน (ด้านความท้าทายในการทำงาน)

(N = 28)

ความท้าทายในการทำงาน	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านเคยพบปัญหาหรืออุปสรรค ในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของ ท่าน	4.46	0.58	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
2. มีการสนับสนุนเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องเผชิญกับ ปัญหาหรืออุปสรรคในงานของของท่าน	4.11	0.63	เห็นด้วย	2
เฉลี่ย	4.29	0.44	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านความท้าทายในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 (S.D.= 0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 1. ท่านเคยพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานของ ท่านมีค่าเฉลี่ย 4.46 (S.D.= 0.58) รองลงมา คือ ข้อที่ 2. มีการสนับสนุนเพียงพอจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในงานของของท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D.= 0.63)

ตารางที่ 4.11 แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน (ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)

(N = 28)

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร	3.54	1.07	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
2. งานที่ท่านทำมีส่วนช่วยให้ท่าน มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	3.71	1.21	เห็นด้วย	1
3. การก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน มีอุปสรรคและถูกจำกัด	2.71	1.15	ไม่แน่ใจ	3
เฉลี่ย	3.32	0.64	ไม่แน่ใจ	-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.32 (S.D.= 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 2. งานที่ท่านทำมีส่วนช่วยให้ท่านมีโอกาสนก้าวหน้าในสายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D.= 1.21) รองลงมา คือ ข้อที่ 1. ท่านเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D.= 1.07) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 3. การก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน มีอุปสรรคและถูกจำกัด มีค่าเฉลี่ย 2.71 (S.D.= 1.15)

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน (ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน)

(N = 28)

การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน	3.82	0.98	เห็นด้วย	1
2. ความคิดเห็นของท่านได้รับการพิจารณาในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญ	3.61	0.99	เห็นด้วย	3
3. ท่านสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการทำงานของทีม	3.79	0.69	เห็นด้วย	2
เฉลี่ย	3.74	0.81	เห็น	-

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 (S.D.= 0.81) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 1. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.= 0.98) รองลงมา คือ ข้อที่ 3. ท่านสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการทำงานของทีม มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.= 0.69) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 2. ความคิดเห็นของท่านได้รับการพิจารณาในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญ มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D.= 0.99)

ตารางที่ 4.13 แสดงระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงาน (ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม)

(N = 28)

ลักษณะการทำงานเป็นทีม	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.92	0.86	เห็นด้วย	2
2. ทีมงานขาดการประสานงาน และไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.86	1.35	ไม่แน่ใจ	3
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในทีมเมื่อพบปัญหาในการทำงาน	4.14	0.76	เห็นด้วย	1
เฉลี่ย	3.64	0.72	เห็น	-

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 (S.D.= 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในทีมเมื่อพบปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.= 0.76) รองลงมา คือ ข้อที่ 2. ทีมงานของท่านทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.= 0.86) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 2. ทีมงานขาดการประสานงาน และไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 2.86 (S.D.= 1.35)

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ซึ่งเป็นการใช้เกณฑ์การประเมินค่า ทั้งหมด 5 ระดับ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงใน (ตารางที่ 4.14 ถึงตารางที่ 4.22) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

เกณฑ์การวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีดังนี้

ความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00
ความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างสูง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20
ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40
ความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60
ความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80

4.3.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายด้านและโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดนครนายก โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.87 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.76 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.73 เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.54 ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่ทำได้ มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 0.60) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 0.70) และลำดับสุดท้าย สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.14 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14 แสดงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายด้านและโดยรวม

(N = 28)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	3.54	0.85	ค่อนข้างสูง	5
2. การพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร	3.30	0.70	ปานกลาง	7
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.14	0.64	ปานกลาง	8
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.76	0.62	ค่อนข้างสูง	3
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.73	0.53	ค่อนข้างสูง	4
6. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.96	0.53	ค่อนข้างสูง	1
7. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	3.87	0.63	ค่อนข้างสูง	2
8. ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงได้	3.30	0.60	ปานกลาง	6
เฉลี่ย	3.59	0.44	ค่อนข้างสูง	-

4.3.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายข้อและโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดนครนายก โดยรวมพบว่า ประชากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ข้อที่ 18. การทำงานของท่านมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมา คือ ข้อที่ 13. การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและราบรื่น มีค่าเฉลี่ย 4.18 และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 5. การพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 2.50 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.15 ถึง ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.15 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ)

(N = 28)

เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านพึงพอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับ ว่ามีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและได้ รับมอบหมาย	3.68	1.09	ค่อนข้างสูง	1
2. สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความคุ้มค่า ครอบคลุมและเพียงพอ	3.39	1.03	ปานกลาง	2
เฉลี่ย	3.54	0.85	ค่อนข้างสูง	-

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 (S.D.= 0.85) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 1. ท่านพึงพอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับ ว่ามีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.= 1.09) รองลงมา คือ ข้อที่ 2. สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร มีความคุ้มค่าครอบคลุมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D.= 1.03)

ตารางที่ 4.16 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร)

(N = 28)

การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. องค์กรมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และ ความสามารถของท่านอย่างสม่ำเสมอ	3.79	0.92	ค่อนข้างสูง	1
2. มีโอกาสในการเข้าร่วมการอบรมหรือ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับ การพัฒนาความรู้และความสามารถของ บุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง	3.61	1.23	ค่อนข้างสูง	2
	2.50	1.04	ค่อนข้างต่ำ	3
เฉลี่ย	3.30	0.70	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านการพัฒนาความรู้

ความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 (S.D.= 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 1. องค์กรมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และความสามารถของทำนองอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.= 0.92) รองลงมา คือ ข้อที่ 2. มีโอกาสในการเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D.= 1.23) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 3. การพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย 2.50 (S.D.= 1.04)

ตารางที่ 4.17 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน)

(N = 28)

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.64	0.91	ค่อนข้างสูง	1
2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและ เพียงพอต่อการทำงาน	3.21	1.17	ปานกลาง	2
3. ระบบเครือข่ายข้อมูลของหน่วยงานมี เสถียรภาพ ช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้อย่าง สะดวกและรวดเร็ว	2.57	1.14	ค่อนข้างต่ำ	3
เฉลี่ย	3.14	0.85	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 (S.D.= 0.85) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 1. บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D.= 0.91) รองลงมา คือ ข้อที่ 2. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D.= 1.17) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 3. ระบบเครือข่ายข้อมูลของหน่วยงานมีเสถียรภาพ ช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ย 2.57 (S.D.= 1.14)

ตารางที่ 4.18 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา)

(N = 28)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีความใส่ใจให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์	4.00	0.72	ค่อนข้างสูง	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน	4.14	0.65	ค่อนข้างสูง	1
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เข้าใจ หรือไม่เห็นความสำคัญของความต้องการในการทำ งานของท่าน	3.14	1.04	ปานกลาง	3
เฉลี่ย	3.76	0.64	ค่อนข้างสูง	-

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.76 (S.D.= 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและรับฟังอย่างจริงจัง มีค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.= 0.65) รองลงมา คือ ข้อที่ 1. ผู้บังคับบัญชามีความใส่ใจและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.= 0.72) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 3. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เข้าใจ หรือไม่เห็นความสำคัญของความต้องการในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.14 (S.D.= 1.04)

ตารางที่ 4.19 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

(N = 28)

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือ	4.07	0.86	ค่อนข้างสูง	2
2. การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและราบรื่น	4.18	0.90	ค่อนข้างสูง	1
3. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน	2.96	1.07	ปานกลาง	3
เฉลี่ย	3.74	0.62	ค่อนข้างสูง	-

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพึง

พอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 (S.D.= 0.62) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 2. การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและราบรื่น มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.= 0.90) รองลงมา คือ ข้อที่ 1. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของ ท่าน มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D.= 0.86) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 3. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 2.96 (S.D.= 1.07)

ตารางที่ 4.20 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา)

(N = 28)

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและกดดันได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.50	ค่อนข้างสูง	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและความเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อบุคลากร	4.11	0.57	ค่อนข้างสูง	1
3. ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความมั่นใจในการทำงาน	3.82	0.67	ค่อนข้างสูง	3
เฉลี่ย	3.96	0.52	ค่อนข้างสูง	-

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้าน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 (S.D.= 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 2. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและความเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D.= 0.57) รองลงมา คือ ข้อที่ 1. ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและกดดันได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.= 0.50) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 3. ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความมั่นใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.= 0.67)

ตารางที่ 4.21 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร)

(N = 28)

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การทำงานของท่านมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร	4.21	0.63	สูง	1
2. องค์กรไม่ให้คุณค่าในความสามารถและผลงานของท่าน	3.54	0.96	ค่อนข้างสูง	2
เฉลี่ย	3.88	0.63	ค่อนข้างสูง	-

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.88 (S.D.= 0.63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 1. การทำงานของท่านมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D.= 0.63) รองลงมา คือ ข้อที่ 2. องค์กรไม่ให้คุณค่าในความสามารถและผลงานของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D.= 0.96)

ตารางที่ 4.22 แสดงระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้)

(N = 28)

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการช่วยเหลือบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญต่อชีวิตและการทำงาน	3.57	0.92	ค่อนข้างสูง	1
2. องค์กรให้การสนับสนุนที่เพียงพอเมื่อท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน	3.54	0.96	ค่อนข้างสูง	2
3. ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ไม่คุ้มค่ากับความตั้งใจและความทุ่มเทที่ท่านอุทิศให้กับงานและองค์กร	2.79	0.96	ปานกลาง	3
เฉลี่ย	3.30	0.60	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 (S.D.= 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 1. องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการช่วยเหลือบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญต่อชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D.= 0.92) รองลงมา คือ ข้อที่ 2. องค์กรให้การสนับสนุนที่เพียงพอ เมื่อท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D.= 0.96) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 3. ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับความตั้งใจและความทุ่มเทที่ท่านอุทิศให้กับงาน และองค์กร มีค่าเฉลี่ย 2.79 (S.D.= 0.96)

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งเป็นการใช้เกณฑ์การประเมินค่า ทั้งหมด 5 ระดับ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (ร้อยละ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงใน (ตารางที่ 4.23 ถึงตารางที่ 4.28) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

เกณฑ์การวัดระดับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

ความผูกพันอยู่ในระดับสูง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00
ความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างสูง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20
ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40
ความผูกพันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60
ความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ	คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80

4.4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.= 0.52) รองลงมา คือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.= 0.70) ความเสียสละเพื่อองค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.85 ความจงรักภักดีต่อ

องค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.69 และลำดับสุดท้าย ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร รายด้านและโดยรวม

(N = 28)

ความผูกพันต่อองค์กร	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	3.30	0.72	ปานกลาง	5
2. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.95	0.52	ค่อนข้างสูง	1
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.95	0.70	ค่อนข้างสูง	2
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.69	0.43	ค่อนข้างสูง	4
5. ความเสียสละเพื่อองค์กร	3.85	0.83	ค่อนข้างสูง	3
เฉลี่ย	3.75	0.41	ค่อนข้างสูง	-

4.4.2 ระดับความผูกพันต่อองค์กร รายข้อและโดยรวม

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยรวมพบว่า ประชากรมีความความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ ข้อที่ 2. เต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.32 รองลงมา คือ ข้อที่ 8. ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง เพื่อสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว มีค่าเฉลี่ย 4.29 และลำดับสุดท้าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ 3 การทุ่มเทให้กับองค์กร อาจทำให้เสียความสมดุลในการใช้ชีวิตมีค่าเฉลี่ย 2.64 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.24 ถึง ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.24 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร)

(N = 28)

ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กรอาจไม่คุ้ม ค่ากับสิ่งที่ได้รับ	2.93	1.18	ปานกลาง	2
2. เต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กร บรรลุเป้าหมาย	4.32	0.55	สูง	1
3. การทุ่มเทให้กับองค์กร อาจทำให้เสียความ สมดุลในการใช้ชีวิต	2.64	1.28	ปานกลาง	3
เฉลี่ย	3.30	0.72	ค่อนข้างสูง	-

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 (S.D.= 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 2. เต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.32 (S.D.= 0.55) รองลงมา คือ ข้อที่ 1. การทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กร อาจไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ได้รับมีค่าเฉลี่ย 2.93 (S.D.= 1.18) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 3. การทุ่มเทให้กับองค์กรอาจทำให้เสียความสมดุลในการใช้ชีวิต มีค่าเฉลี่ย 2.64 (S.D.= 1.28)

ตารางที่ 4.25 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร)

(N = 28)

ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีส่วนร่วม ในความสำเร็จและการพัฒนาองค์กร	4.07	0.66	ค่อนข้างสูง	3
2. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ทำให้ท่านมี คุณค่าต่อองค์กร	4.18	0.72	ค่อนข้างสูง	2
3. องค์กรนี้ ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับบุคลากร อย่างที่ควรจะเป็น	3.29	0.98	ปานกลาง	4
4. ความรู้สึกเชิงบวกต่อชื่อเสียง	4.25	0.65	สูง	1
เฉลี่ย	3.95	0.52	ค่อนข้างสูง	-

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 (S.D.= 0.52) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 4. ความรู้สึกเชิงบวกต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งทำให้ท่านภูมิใจในฐานะสมาชิกขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.25 (S.D.= 0.65) รองลงมา คือ ข้อที่ 2. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ทำให้ท่านมีคุณค่าต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.= 0.72) ข้อที่ 1. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีส่วนร่วมในความสำเร็จและการพัฒนาองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D.= 0.66) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 3. องค์กรนี้ ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างที่เราควรจะเป็น มีค่าเฉลี่ย 3.29 (S.D.= 0.98)

ตารางที่ 4.26 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร)

(N = 28)

ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองเพื่อสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว	4.29	0.66	สูง	1
2. การทำงานในองค์กรนี้ แม้จะมีโอกาส ได้เปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น และมีรายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็จะยึดมั่นที่จะทำงานในองค์กรต่อไป	3.61	1.17	ค่อนข้างสูง	2
เฉลี่ย	3.95	0.70	ค่อนข้างสูง	-

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95 (S.D.= 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 1. ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองเพื่อสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.29 (S.D.= 0.66) รองลงมา คือ ข้อที่ 2. การทำงานในองค์กรนี้ แม้จะมีโอกาสได้เปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปยังหน่วยงาน

อื่น และมีรายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็จะยึดมั่นที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป มีค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D.= 1.17)

ตารางที่ 4.27 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร)

(N = 28)

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. องค์กรนี้ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของท่านได้อย่างเพียงพอ	3.30	0.72	ปานกลาง	4
2. มีความตั้งใจที่จะสนับสนุนเป้าหมาย	4.07	0.47	ค่อนข้างสูง	1
3. ท่านยินดีสนับสนุนองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้ต้องใช้เวลานอกเวลาทำงาน	3.96	0.74	ค่อนข้างสูง	2
4. ท่านรู้สึกนั่งเฉย เมื่อองค์กรประสบกับปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ	3.71	0.94	ค่อนข้างสูง	3
เฉลี่ย	3.69	0.43	ค่อนข้างสูง	-

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 (S.D.= 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 2. มีความตั้งใจที่จะสนับสนุนเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 (S.D.= 0.47) รองลงมา คือ ข้อที่ 3. ท่านยินดีสนับสนุนองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้ต้องใช้เวลา นอกเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.= 0.74) ข้อที่ 4. ท่านรู้สึกนั่งเฉย เมื่อองค์กรประสบกับปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D.= 0.94) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 1. องค์กรนี้ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของท่านได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D.= 0.72)

ตารางที่ 4.28 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร (ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร)

(N = 28)

ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	μ	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านพร้อมเสียสละความสะดวกสบายของ ตนเอง เพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.86	0.85	ค่อนข้างสูง	2
2. หากองค์กรต้องการให้ท่านทำงานในช่วง เวลา พิเศษหรือทำงานล่วงเวลา ท่านก็ยินดีที่จะ ทำเพื่อสนับสนุนองค์กร	3.79	0.88	ค่อนข้างสูง	3
3. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรแม้ว่าจะต้องเสียสละเวลา และ ทรัพยากรส่วนตัว	3.89	1.07	ค่อนข้างสูง	1
เฉลี่ย	3.85	0.83	ค่อนข้างสูง	-

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D.= 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ข้อที่ 1. ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร แม้ว่าจะต้องเสียสละเวลาและทรัพยากรส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 (S.D.= 1.07) รองลงมา คือ ข้อที่ 3. ท่านพร้อมเสียสละความสะดวกสบายของตนเอง เพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.= 0.85) และลำดับสุดท้าย ข้อที่ 2. หากองค์กรต้องการให้ท่านทำงาน ในช่วงเวลา พิเศษหรือทำงานล่วงเวลา ท่านก็ยินดีที่จะทำเพื่อสนับสนุนองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.= 0.88)

4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีเพศต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน พบว่า

เพศชาย มีค่าเฉลี่ย 3.66 เพศหญิง มีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

เพศ	จำนวน	μ	S.D.	t	Sig.
ชาย	9	3.66	0.18	7.73	0.01*
หญิง	19	3.78	0.48		
รวม	28	3.72	0.33	รวม	

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน พบว่าอายุ 25 - 34 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.81 รองลงมาอายุ 45 - 54 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.79 และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.55 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.30)

ตารางที่ 4.30 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

อายุ	จำนวน	μ	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 25 ปี	1	3.55		0.13	0.97
25 - 34 ปี	6	3.81	0.54		
35 - 44 ปี	12	3.73	0.38		
45 - 54 ปี	6	3.79	0.50		
55 ปีขึ้นไป	3	3.66	0.29		
รวม	28	3.74	0.41		

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก พบว่าสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ย 3.66 สถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ย 3.79 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ t-test พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.31)

ตารางที่ 4.31 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

สถานภาพ	จำนวน	μ	S.D.	t	Sig.
โสด	10	3.66	0.51	-1.36	0.04*
สมรส	18	3.79	0.35		
รวม	28	3.74	0.41		

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก พบว่า ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.37 รองลงมา ระดับการศึกษา อนุปริญญา มีค่าเฉลี่ย 3.76 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษา ต่ำกว่าอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.32)

ตารางที่ 4.32 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

ระดับการศึกษา	จำนวน	μ	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าอนุปริญญา	5	3.48	0.31	2.61	0.07
อนุปริญญา	5	3.76	0.34		
ปริญญาตรี	16	3.74	0.41		
สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.37	0.24		
รวม	28	3.74	0.41		

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก พบว่า รายได้ต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป และ 25,001 - 35,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.91 รองลงมารายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.76 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.33)

ตารางที่ 4.33 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	μ	S.D.	F	Sig.
ไม่เกิน 15,000 บาท	4	3.45	0.17	0.86	0.50
15,001 - 25,000 บาท	14	3.76	0.49		
25,001 - 35,000 บาท	6	3.91	0.36		
35,001 - 45,000 บาท	2	3.61	0.13		
45,001 บาทขึ้นไป	2	3.91	0.41		
รวม	28	3.74	0.41		

สมมติฐานที่ 6 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก พบว่า ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.47 รองลงมาตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 4.39 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน จ้างเหมาบริการ มีค่าเฉลี่ย 3.48 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.34)

ตารางที่ 4.34 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	จำนวน	μ	S.D.	F	Sig.
ชำนาญการ	5	3.74	0.27	3.60	0.01*
ปฏิบัติการ	3	3.63	0.20		
ชำนาญงาน	2	4.47	0.09		
ลูกจ้างประจำ	2	3.68	0.41		
พนักงานราชการ	11	3.62	0.36		
ลูกจ้างชั่วคราว	2	4.39	0.58		
จ้างเหมาบริการ	3	3.48	0.19		
รวม	28	3.74	0.41		

เมื่อนำมาเปรียบเทียบค่าตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ด้วยวิธีของ Scheffe ไม่พบค่าความแตกต่าง ของระดับความคิดเห็นตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 7 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีส่วนงานที่สังกัดต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีส่วนงานที่สังกัด

ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก พบว่า ส่วนงานที่สังกัด กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 2 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.95 รองลงมาส่วนงานที่สังกัด กลุ่มยุทธศาสตร์ และฝ่ายบริหารทั่วไป มีค่าเฉลี่ย 3.73 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ส่วนงานที่สังกัด กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.38 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรที่มีส่วนงานที่สังกัดต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.35)

ตารางที่ 4.35 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างส่วนงานที่สังกัดกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

ส่วนงานที่สังกัด	จำนวน	μ	S.D.	F	Sig.
กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 1	3	3.38	0.30	1.41	0.26
กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 2	7	3.95	0.41		
กลุ่มยุทธศาสตร์	4	3.73	0.32		
ฝ่ายบริหารทั่วไป	14	3.73	0.43		
รวม	28	3.74	0.41		

สมมติฐานที่ 8 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 4 - 6 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมาระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 3 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.85 และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก 11 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ย 3.53 เมื่อทดสอบด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.36)

ตารางที่ 4.36 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

ระยะเวลาที่ทำงานปฏิบัติงานในสำนักงาน คุมประพฤติจังหวัดนครนายก	จำนวน	μ	S.D.	F	Sig.
1 - 3 ปี	7	3.85	0.43	1.21	0.33
4 - 6 ปี	7	3.90	0.59		
7 - 10 ปี	6	3.73	0.25		
11 ปีขึ้นไป	8	3.53	0.25		
รวม	28	3.74	0.41		

สมมติฐานที่ 9 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีเพศต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุม
ประพฤติจังหวัดนครนายกโดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่าง
กัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.37)

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
คุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	จำแนกตามเพศ				
		N	μ	S.D.	t	Sig.
ความเต็มใจและทุ่มเทใน	ชาย	9	2.93	0.40	2.537	0.123
การทำงานเพื่อองค์กร	หญิง	19	3.47	0.77		
ด้านความภูมิใจในการ	ชาย	9	3.81	0.41	0.155	0.697
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	หญิง	19	4.01	0.56		
ความต้องการที่จะดำรง	ชาย	9	3.83	0.61	1.073	0.310
ความเป็นสมาชิกภาพ	หญิง	19	4.00	0.75		
ขององค์กร						

ตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
คูประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามเพศ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	จำแนกตามเพศ				
		N	μ	S.D.	t	Sig.
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ชาย	9	3.61	0.31	0.832	0.370
	หญิง	19	3.72	0.49		
ความเสียสละเพื่อองค์กร	ชาย	9	4.15	0.34	4.072	0.054
	หญิง	519	3.70	0.96		
รวม	ชาย	9	3.66	0.18	7.732	0.010*
	หญิง	19	3.78	0.48		

สมมติฐานที่ 10 บุคลากรของสำนักงานคูประพฤติ ที่มีอายุต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรของบุคลากรสำนักงานคูประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคูประพฤติ
จังหวัดนครนายก จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่าง
กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.38)

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
คูประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	จำแนกตามอายุ				
		N	μ	S.D.	F	Sig.
ความเต็มใจและทุ่มเท ในการทำงานเพื่อองค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี	1	3.33	-	0.857	0.504
	อายุ 25 – 34 ปี	6	3.17	0.94		
	อายุ 35 – 44 ปี	12	3.39	0.76		
	อายุ 45 – 54 ปี	6	3.56	0.34		
	อายุ 55 ปีขึ้นไป	3	2.67	0.58		

ตารางที่ 4.38 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
คุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	จำแนกตามอายุ				
		N	μ	S.D.	F	Sig.
ด้านความภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี	1	4.00	-	0.314	0.866
	อายุ 25 – 34 ปี	6	3.88	0.47		
	อายุ 35 – 44 ปี	12	4.04	0.45		
	อายุ 45 54 ปี	6	3.96	0.77		
	อายุ 55 ปีขึ้นไป	3	3.67	0.58		
ความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี	1	3.50	-	0.103	0.980
	อายุ 25 – 34 ปี	6	3.92	0.74		
	อายุ 35 – 44 ปี	12	3.96	0.66		
	อายุ 45 54 ปี	6	4.00	0.84		
	อายุ 55 ปีขึ้นไป	3	4.00	1.00		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี	1	3.25	-	0.701	0.599
	อายุ 25 – 34 ปี	6	3.88	0.52		
	อายุ 35 – 44 ปี	12	3.65	0.39		
	อายุ 45 54 ปี	6	3.75	0.52		
	อายุ 55 ปีขึ้นไป	3	3.50	0.25		
ความเสียสละเพื่อองค์กร	ต่ำกว่า 25 ปี	1	3.67	-	1.027	0.415
	อายุ 25 – 34 ปี	6	4.22	0.69		
	อายุ 35 – 44 ปี	12	3.61	0.94		
	อายุ 45 54 ปี	6	3.67	0.79		
	อายุ 55 ปีขึ้นไป	3	4.44	0.51		
รวม	ต่ำกว่า 25 ปี	1	3.55	-	0.130	0.970
	อายุ 25 – 34 ปี	6	3.81	0.54		
	อายุ 35 – 44 ปี	12	3.73	0.38		
	อายุ 45 54 ปี	6	3.79	0.50		
	อายุ 55 ปีขึ้นไป	3	3.66	0.29		

สมมติฐานที่ 11 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.39)

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามสถานภาพ

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	จำแนกตามสถานภาพ				
		N	μ	S.D.	t	Sig.
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	โสด	10	3.37	0.69	0.652	0.427
	สมรส	18	3.25	0.75		
	หม้าย	-	-	-		
	หย่าร้าง	-	-	-		
ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	โสด	10	3.75	0.65	1.354	0.255
	สมรส	18	4.06	0.42		
	หม้าย	-	-	-		
	หย่าร้าง	-	-	-		
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	โสด	10	3.70	0.75	0.603	0.444
	สมรส	18	4.08	0.65		
	หม้าย	-	-	-		
	หย่าร้าง	-	-	-		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	โสด	10	3.73	0.48	0.522	0.476
	สมรส	18	3.67	0.42		
	หม้าย	-	-	-		
	หย่าร้าง	-	-	-		

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
คุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามสถานภาพ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานภาพ	จำแนกตามสถานภาพ				
		N	μ	S.D.	t	Sig.
ความเสียสละเพื่อองค์กร	โสด	10	3.77	0.75	0.019	0.891
	สมรส	18	3.89	0.89		
	หม้าย	-	-	-		
	หย่าร้าง	-	-	-		
รวม	โสด	10	3.66	0.51	1.054	0.314
	สมรส	18	3.79	0.35		
	หม้าย	-	-	-		
	หย่าร้าง	-	-	-		

สมมติฐานที่ 12 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุม
ประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมี
ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.40)

ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ
จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	จำแนกตามระดับการศึกษา				
		N	μ	S.D.	F	Sig.
ความเต็มใจและทุ่มเท ในการทำงานเพื่อองค์กร	ต่ำกว่าอนุปริญญาตรี	5	2.87	0.73	1.015	0.403
	อนุปริญญา	5	3.33	0.67		
	ปริญญาตรี	16	3.35	0.75		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	3.83	0.24		

ตารางที่ 4.40 แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ
จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับการศึกษา	จำแนกตามระดับการศึกษา				
		N	μ	S.D.	F	Sig.
ด้านความภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	ต่ำกว่าอนุปริญญาตรี	5	3.45	0.72	2.993	0.051
	อนุปริญญา	5	4.10	0.29		
	ปริญญาตรี	16	3.98	0.43		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.50	0.35		
ความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	ต่ำกว่าอนุปริญญาตรี	5	3.90	0.74	0.948	0.433
	อนุปริญญา	5	3.90	0.82		
	ปริญญาตรี	16	3.86	0.67		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.75	0.35		
ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	ต่ำกว่าอนุปริญญาตรี	5	3.45	0.54	1.886	0.159
	อนุปริญญา	5	3.60	0.14		
	ปริญญาตรี	16	3.72	0.40		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.25	0.71		
ความเสียสละเพื่อองค์กร	ต่ำกว่าอนุปริญญาตรี	5	3.73	1.42	0.441	0.726
	อนุปริญญา	5	3.87	0.56		
	ปริญญาตรี	16	3.79	0.72		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.50	0.71		
รวม	ต่ำกว่าอนุปริญญาตรี	5	3.48	0.31	2.608	0.075
	อนุปริญญา	5	3.76	0.34		
	ปริญญาตรี	16	3.74	0.41		
	สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.37	0.24		

สมมติฐานที่ 13 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุม
ประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมี

ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.41)

ตารางที่ 4.41 แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ
จังหวัดนครนายก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้ต่อเดือน	จำแนกตามระดับการศึกษา				
		N	μ	S.D.	F	Sig.
ความเต็มใจและทุ่มเท ในการทำงานเพื่อองค์กร	ไม่เกิน 15,000 บาท	4	3.00	0.61	0.620	0.653
	15,001 – 25,000 บาท	14	3.45	0.84		
	25,001 – 35,000 บาท	6	3.06	0.61		
	35,001 – 45,000 บาท	2	3.17	0.24		
	45,001 บาทขึ้นไป	2	3.67	0.47		
ด้านความภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	ไม่เกิน 15,000 บาท	4	3.56	0.77	0.941	0.458
	15,001 – 25,000 บาท	14	3.96	0.54		
	25,001 – 35,000 บาท	6	3.96	0.29		
	35,001 – 45,000 บาท	2	4.13	0.18		
	45,001 บาทขึ้นไป	2	4.38	0.53		
ความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	ไม่เกิน 15,000 บาท	4	3.25	0.29	1.773	0.169
	15,001 – 25,000 บาท	14	4.04	0.72		
	25,001 – 35,000 บาท	6	4.33	0.61		
	35,001 – 45,000 บาท	2	3.75	0.35		
	45,001 บาทขึ้นไป	2	3.75	1.06		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ไม่เกิน 15,000 บาท	4	3.69	0.38	0.849	0.509
	15,001 – 25,000 บาท	14	3.59	0.48		
	25,001 – 35,000 บาท	6	3.96	0.43		
	35,001 – 45,000 บาท	2	3.50	0.35		
	45,001 บาทขึ้นไป	2	3.75	0.00		

ตารางที่ 4.41 แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดนครนายก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	รายได้ต่อเดือน	จำแนกตามระดับการศึกษา				
		N	μ	S.D.	F	Sig.
ความเสียสละเพื่อองค์กร	ไม่เกิน 15,000 บาท	4	3.75	0.79	0.446	0.774
	15,001 – 25,000 บาท	14	3.74	1.01		
	25,001 – 35,000 บาท	6	4.22	0.62		
	35,001 – 45,000 บาท	2	3.50	0.24		
	45,001 บาทขึ้นไป	2	4.00	0.00		
รวม	ไม่เกิน 15,000 บาท	4	3.45	0.17	0.860	0.503
	15,001 – 25,000 บาท	14	3.76	0.49		
	25,001 – 35,000 บาท	6	3.91	0.36		
	35,001 – 45,000 บาท	2	3.61	0.13		
	45,001 บาทขึ้นไป	2	3.91	0.41		

สมมติฐานที่ 14 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดนครนายก จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันเพียงด้านเดียว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.42)

ตารางที่ 4.42 แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ
จังหวัดนครนายก จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	จำแนกตามระดับการศึกษา				
		N	μ	S.D.	F	Sig.
ความเต็มใจและทุ่มเท ในการทำงานเพื่อองค์กร	ชำนาญการ	5	3.33	0.41	2.330	0.070
	ปฏิบัติการ	3	3.33	0.33		
	ชำนาญงาน	2	4.33	0.94		
	ลูกจ้างประจำ	2	2.33	0.00		
	พนักงานราชการ	11	3.24	0.60		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2	4.00	1.41		
	จ้างเหมาบริการ	3	2.89	0.69		
ด้านความภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	ชำนาญการ	5	4.10	0.45	1.775	0.153
	ปฏิบัติการ	3	3.92	0.14		
	ชำนาญงาน	2	4.50	0.35		
	ลูกจ้างประจำ	2	3.50	0.70		
	พนักงานราชการ	11	3.98	0.41		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2	4.25	0.71		
	จ้างเหมาบริการ	3	3.33	0.76		
ความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	ชำนาญการ	5	3.80	0.57	1.202	0.344
	ปฏิบัติการ	3	4.17	0.58		
	ชำนาญงาน	2	4.00	1.41		
	ลูกจ้างประจำ	2	4.50	0.71		
	พนักงานราชการ	11	3.86	0.71		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2	4.75	0.35		
	จ้างเหมาบริการ	3	3.33	0.29		

ตารางที่ 4.42 แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ
จังหวัดนครนายก จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	จำแนกตามระดับการศึกษา				
		N	μ	S.D.	F	Sig.
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ชำนาญการ	5	3.65	0.22	2.631	0.046*
	ปฏิบัติการ	3	3.50	0.25		
	ชำนาญงาน	2	4.50	0.35		
	ลูกจ้างประจำ	2	3.38	0.18		
	พนักงานราชการ	11	3.57	0.36		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2	4.13	0.88		
	จ้างเหมาบริการ	3	3.75	0.43		
ความเสียสละเพื่อองค์กร	ชำนาญการ	5	3.80	0.30	3.522	0.014*
	ปฏิบัติการ	3	3.22	0.51		
	ชำนาญงาน	2	5.00	0.00		
	ลูกจ้างประจำ	2	4.67	0.47		
	พนักงานราชการ	11	3.42	0.88		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2	4.83	0.24		
	จ้างเหมาบริการ	3	4.11	0.38		
รวม	ชำนาญการ	5	3.74	0.27	3.60	0.01*
	ปฏิบัติการ	3	3.63	0.20		
	ชำนาญงาน	2	4.47	0.09		
	ลูกจ้างประจำ	2	3.68	0.41		
	พนักงานราชการ	11	3.62	0.36		
	ลูกจ้างชั่วคราว	2	4.39	0.58		
	จ้างเหมาบริการ	3	3.48	0.19		

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประชากรที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรแตกต่างกัน ดังนั้นจึงเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ดังนี้

ตารางที่ 4.43 แสดงการเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ตำแหน่ง ในการ ปฏิบัติงาน	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ งาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว	จ้างเหมา บริการ
ชำนาญการ	-	0.109	-0.730*	0.062	0.122	-0.655*	0.253
ปฏิบัติการ		-	-0.839*	0.047	0.013	-0.764*	0.144
ชำนาญงาน			-	0.792*	0.852*	0.075	0.983*
ลูกจ้างประจำ				-	0.060	-0.717*	0.192
พนักงานราชการ					-	-0.777*	0.132
ลูกจ้างชั่วคราว						-	0.908*
จ้างเหมาบริการ							-

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่า พบว่า ประชากรตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรและด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จำนวน 10 คู่ ได้แก่ ตำแหน่งชำนาญการมีความเห็นต่างกับชำนาญงาน, ตำแหน่งชำนาญการมีความเห็นต่างกับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว, ตำแหน่งปฏิบัติการมีความเห็นต่างกับตำแหน่งชำนาญงาน, ตำแหน่งปฏิบัติการมีความเห็นต่างกับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว, ตำแหน่งชำนาญงานมีความเห็นต่างกับลูกจ้างประจำ, ตำแหน่งชำนาญงานมีความเห็นต่างกับตำแหน่งพนักงานราชการ, ตำแหน่งชำนาญงานมีความเห็นต่างกับตำแหน่งจ้างเหมาบริการ, ตำแหน่งลูกจ้างประจำมีความเห็นต่างกับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว, ตำแหน่งพนักงานราชการมีความเห็นต่างกับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว, ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นต่างกับตำแหน่งจ้างเหมาบริการ (ตารางที่ 4.43)

สมมติฐานที่ 15 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติที่มีส่วนงานที่สังกัดต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด พบว่า ส่วนงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.44)

ตารางที่ 4.44 แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ
จังหวัดนครนายก จำแนกตามส่วนงานที่สังกัด

ความผูกพันต่อองค์กร	ส่วนงานที่สังกัด	จำแนกตามสถานภาพ				
		N	μ	S.D.	F	Sig.
ความเต็มใจและทุ่มเท ในการทำงานเพื่อองค์กร	กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 1	3	3.11	0.19	0.456	0.715
	กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 2	7	3.57	0.69		
	กลุ่มยุทธศาสตร์	4	3.17	0.69		
	ฝ่ายบริหารทั่วไป	14	3.24	0.82		
ด้านความภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 1	3	3.58	0.52	0.780	0.517
	กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 2	7	4.11	0.35		
	กลุ่มยุทธศาสตร์	4	4.06	0.51		
	ฝ่ายบริหารทั่วไป	14	3.91	0.59		
ความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 1	3	3.50	0.87	1.001	0.410
	กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 2	7	4.29	0.49		
	กลุ่มยุทธศาสตร์	4	3.88	0.49		
	ฝ่ายบริหารทั่วไป	14	3.89	0.79		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 1	3	3.50	0.25	0.399	0.755
	กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 2	7	3.82	0.47		
	กลุ่มยุทธศาสตร์	4	3.69	0.31		
	ฝ่ายบริหารทั่วไป	14	3.66	0.49		
ความเสียสละเพื่อองค์กร	กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 1	3	3.22	0.69	0.624	0.606
	กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 2	7	3.95	0.65		
	กลุ่มยุทธศาสตร์	4	3.83	0.19		
	ฝ่ายบริหารทั่วไป	14	3.92	1.02		
รวม	กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 1	3	3.38	0.30	1.41	0.26
	กลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 2	7	3.95	0.41		
	กลุ่มยุทธศาสตร์	4	3.73	0.32		
	ฝ่ายบริหารทั่วไป	14	3.73	0.43		

สมมติฐานที่ 16 บุคลากรของสำนักงานคุมประพฤติ ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.45)

ตารางที่ 4.45 แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำแนกตามสถานภาพ				
		N	μ	S.D.	F	Sig.
ความเต็มใจและทุ่มเท ในการทำงานเพื่อองค์กร	1 – 3 ปี	7	3.38	0.56	1.709	0.192
	4 – 6 ปี	7	3.67	0.96		
	7 – 10 ปี	6	3.33	0.67		
	11 ปีขึ้นไป	8	2.88	0.50		
ด้านความภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	1 – 3 ปี	7	3.82	0.70	0.887	0.462
	4 – 6 ปี	7	4.07	0.64		
	7 – 10 ปี	6	4.17	0.13		
	11 ปีขึ้นไป	8	3.78	0.38		
ความต้องการที่จะดำรง ความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	1 – 3 ปี	7	4.14	0.80	0.319	0.812
	4 – 6 ปี	7	3.93	0.79		
	7 – 10 ปี	6	3.75	0.61		
	11 ปีขึ้นไป	8	3.94	0.68		
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	1 – 3 ปี	7	0.51	0.51	1.871	0.162
	4 – 6 ปี	7	0.52	0.52		
	7 – 10 ปี	6	0.19	0.19		
	11 ปีขึ้นไป	8	0.33	0.33		

ตารางที่ 4.45 แสดงการเปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ
จังหวัดนครนายก จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำแนกตามสถานภาพ				
		N	μ	S.D.	F	Sig.
ความเสียสละเพื่อองค์กร	1 – 3 ปี	7	0.60	0.60	0.439	0.727
	4 – 6 ปี	7	0.91	0.91		
	7 – 10 ปี	6	0.56	0.56		
	11 ปีขึ้นไป	8	1.13	1.13		
รวม	1 – 3 ปี	7	3.85	0.43	1.21	0.33
	4 – 6 ปี	7	3.90	0.59		
	7 – 10 ปี	6	3.73	0.25		
	11 ปีขึ้นไป	8	3.53	0.25		

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
(Correlation Coefficient)

ตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

ลักษณะงาน	สัมประสิทธิ์		ระดับความสัมพันธ์
	สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	
1. ความท้าทายในการทำงาน	-0.051	0.798	ต่ำมาก
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.536**	0.003	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงาน	0.466*	0.012	ปานกลาง
4. ลักษณะการทำงานเป็นทีม	0.358	0.061	ต่ำ
โดยรวม	0.395*	0.038	ต่ำ

* Correlation is significant at the 0.05 level (2 – tailed)

** Correlation is significant at the 0.01 level (2 – tailed)

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r=0.395$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r=0.536$) สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ลักษณะงานด้านความท้าทายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.051 และ Sig เท่ากับ 0.798

ลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.536 และ Sig เท่ากับ 0.003

ลักษณะงานด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.466 และ Sig เท่ากับ 0.012

ลักษณะงานด้านลักษณะการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.358 และ Sig เท่ากับ 0.038

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

ตารางที่ 4.47 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	สัมประสิทธิ์		ระดับความสัมพันธ์
	สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	
1. เงินเดือนและสวัสดิการ	0.338	0.078	ต่ำ
2. การพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.014	0.944	ต่ำมาก
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.226	0.247	ต่ำ
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.474*	0.011	ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.149	0.450	ต่ำมาก
6. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	0.348	0.070	ต่ำ
7. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.421*	0.026	ปานกลาง
8. ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงได้	0.296	0.127	ต่ำ
โดยรวม	0.363	0.058	ต่ำ

* Correlation is significant at the 0.05 level (2 – tailed)

** Correlation is significant at the 0.01 level (2 – tailed)

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในภาพรวมความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.363$) โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r = 0.474$) สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.338 และ Sig เท่ากับ 0.078

ความพึงพอใจด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.014 และ Sig เท่ากับ 0.944

ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.226 และ Sig เท่ากับ 0.247

ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.474 และ Sig เท่ากับ 0.011

ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.149 และ Sig เท่ากับ 0.450

ความพึงพอใจด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.348 และ Sig เท่ากับ 0.070

ความพึงพอใจด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.421 และ Sig เท่ากับ 0.026

ความพึงพอใจด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.296 และ Sig เท่ากับ 0.127

4.6 ผลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยขอสรุปผลการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ได้ดังนี้

1. พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในองค์กรมาเป็นเวลานานย่อมมีความผูกพันกับองค์กร แต่สำหรับองค์ประกอบอื่น ภายในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคลภายในองค์กรว่าจะมีความรู้สึก

อย่างไร เพราะเรื่องราวความรู้สึกแต่ละคนที่ได้รับในระหว่างที่ทำงานในองค์กรไม่เหมือนกัน ดังนั้น องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมที่ทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานใหม่หรือพนักงานเก่า และส่งเสริมการช่วยเหลือและความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญกับการฟังเสียงพนักงาน เปิดพื้นที่ให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นหรือแชร์ประสบการณ์ได้ เช่น การจัดประชุมทีมแบบสบาย ๆ หรือการตั้งกล่องรับฟังความคิดเห็น

2. ควรปรับตัวตามบุคลิกของแต่ละคนเข้าใจว่าทุกคนมีความแตกต่างในความคิดและความรู้สึก องค์กรควรมีความยืดหยุ่น คนแต่ละคนมีบุคลิก ความถนัด และวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน การบังคับให้ทุกคนทำงานในรูปแบบเดียวกันอาจส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพการทำงานและความรู้สึกในองค์กรเช่น การปรับวิธีการทำงานหรือการจัดการที่เหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน

3. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ เพราะกิจกรรมกลุ่มเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยลดความตึงเครียด ช่วยสร้างความไว้วางใจ และทำให้พนักงานรู้จักกันในมุมที่นอกเหนือจากงาน เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดงานสังสรรค์ หรือการทำกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน จะช่วยเสริมสร้างความสามัคคีและความไว้วางใจในทีมงาน

4. ควรให้ความสำคัญกับความสมดุลในชีวิตและการทำงาน เพราะความรู้สึกดีต่อองค์กรไม่ได้มาจากการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการที่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีเวลาส่วนตัวที่สมดุล การทำงานหนักเกินไปอาจทำให้เกิดความเหนื่อยล้าสะสม พนักงานต้องการเวลาส่วนตัวเพื่อที่จะพักผ่อนหรือดูแลครอบครัว การที่องค์กรสนับสนุนด้านนี้จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความสุขในที่ทำงาน เช่น การจัดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น หรือสวัสดิการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิต

5. ผู้บังคับบัญชาควรมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและการสนับสนุนทีมงาน พร้อมทั้งแสดงออกถึงความเอาใจใส่และการทำงานร่วมกับทีมอย่างใกล้ชิด ผู้นำที่ดีไม่เพียงแต่สั่งงาน แต่ยังต้องเข้าใจความต้องการของทีม สนับสนุนในสิ่งที่บุคลากรต้องการ และกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน

6. องค์กรควรใส่ใจในประสบการณ์และความต้องการของแต่ละคน พร้อมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขและความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เนื่องจากทุกคนในองค์กรมีความสำคัญ การสร้างบรรยากาศที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการดูแล และจะช่วยสร้างความผูกพันในระยะยาว

7. องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สนับสนุนทั้งด้านอาชีพและชีวิตส่วนตัว รวมถึงให้พนักงานมีส่วนร่วมในทุกมิติขององค์กร เพื่อสร้างความสุขและความผูกพันที่ยั่งยืนให้กับบุคลากร

8. ควรสร้างช่องทางสื่อสารสองทางที่มีประสิทธิภาพ ใช้แพลตฟอร์มสื่อสารที่ทันสมัย

เช่น ระบบอินทราเน็ตภายในองค์กร กลุ่มสนทนาในแอปพลิเคชัน หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ออนไลน์ เพื่อให้พนักงานทุกคนรับข่าวสารและสามารถแสดงความคิดเห็นได้สะดวก เพราะจะช่วยลดความเข้าใจผิด เพิ่มความโปร่งใส และสร้างความรู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4.7 ผลการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อตอบคำถามการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 1 จำนวน 1 คน และผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มคุมประพฤติพื้นที่ 2 จำนวน 1 คน และผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มยุทธศาสตร์ จำนวน 1 คน และผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป จำนวน 1 คน และผู้ได้บังคับบัญชา จำนวน 1 คน ซึ่งสรุปผลจากการสัมภาษณ์ที่มีประเด็นคำตอบและการแสดงความคิดเห็นที่เป็นนัยสำคัญจาก 17 ข้อคำถามที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จำแนกได้ ดังนี้

ความท้าทายในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านการทำงานในปัจจุบันที่มีความท้าทายของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ความท้าทายหลักในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล การปรับตัวให้เข้ากับการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด โดยที่มีลักษณะงานที่ต้องการความรอบคอบและความคิดสร้างสรรค์สูงสุด และการทำงานร่วมกับผู้อื่น การพัฒนาตนเอง และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งเรื่องการปฏิบัติงานที่ต้องละเอียดรอบคอบและถูกต้องตรงตามระเบียบที่กฎหมาย วิธีการและหลักเกณฑ์ที่กำหนดหรือเกี่ยวข้อง นอกจากนี้ การที่มีภาระงานล้นมือมากเกินไป ซึ่งในแต่ละช่วงจะมีงานที่ต้องรับผิดชอบและภารกิจเพิ่มขึ้นอยู่ตลอดอาจทำให้บางครั้งจะขาดประสิทธิภาพในการทำงานได้ อีกทั้ง การทำงานทุกงานในปัจจุบันมีความท้าทายและการเป็นพนักงานคุมประพฤติคนหนึ่งที่ต้องปฏิบัติงาน ทั้งด้านสืบสอบและพินิจ และงานด้านควบคุมและสอดส่อง ซึ่งลักษณะงานทั้ง 2 งานแตกต่างกันชัดเจน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านการมองเห็นโอกาสในการพัฒนา การเลื่อนระดับขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานในองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถและโอกาสที่มีในองค์กร แต่มีข้อจำกัดในกรอบอัตราและการแข่งขันที่สูง ฉะนั้น โอกาสในการก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการสร้างผลลัพธ์ที่โดดเด่นในงานที่ได้รับมอบหมาย และความสามารถในการจัดการกับความท้าทายในหน้าที่ปัจจุบัน แม้ว่าจะมีข้อจำกัดในอัตราค่าจ้างและการแข่งขันสูง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสายงานการเลื่อนระดับที่มีกรอบระยะเวลา เพราะ กรอบอัตราที่ค่อนข้างน้อย ดังนั้น การแข่งขันเพื่อให้ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจึงเป็นไปได้ยาก แต่การปฏิบัติงานในหลากหลายภารกิจของกรมคุมประพฤติช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยเป็นกระบวนการสะสมความรู้ ประสบการณ์ และสร้างผลงานที่สำคัญ ซึ่งมีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถเติบโตไปสู่ตำแหน่งที่เหมาะสมและความก้าวหน้าในสายงานอย่างมั่นคง

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เพียงพอของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

การตัดสินใจในงานส่วนใหญ่ยังคงพึ่งพาลำดับอำนาจที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานนั้นจะได้รับการรับฟังและมีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในงานถึงระดับที่เหมาะสม และพนักงานทุกคนรู้สึกว่าคุณเองได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานในระดับหนึ่ง แต่ยังมีข้อจำกัดในบางกรณี เช่น การตัดสินใจขึ้นอยู่กับลำดับอำนาจที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน (ผู้บังคับบัญชา) ทว่าการทำงานในทีมยังมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการแบ่งเขตพื้นที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนสำหรับพนักงานแต่ละคน แต่ยังคงรักษาลักษณะการทำงานแบบทีมไว้ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจร่วมกัน รับฟังปัญหา และหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่าง

ราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ลักษณะการทำงานเป็นทีม

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านการมองว่าการทำงานเป็นทีมในองค์กรนี้มีความสำคัญ และความร่วมมือในทีมช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

การทำงานเป็นทีมได้รับการเน้นย้ำว่ามีความสำคัญในองค์กร โดยต้องพึ่งพาความร่วมมือความเคารพในบทบาทของกันและกัน รวมถึงความผูกพันที่ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญมาก ทุกคนเห็นพ้องว่าความร่วมมือและความผูกพันระหว่างสมาชิกในทีมช่วยให้งานสำเร็จและบรรยากาศการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้ การแบ่งงานในองค์กรตามกลุ่มงานซึ่งจะช่วยสร้างความชัดเจนในหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จโดยรวมขึ้นอยู่กับการทำงานที่เข้าใจตรงกันและดำเนินการต่อเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร

เงินเดือนและสวัสดิการ

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้นั้น ตรงตามความคาดหวังหรือมาตรฐานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

เงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับพื้นฐาน แต่ยังไม่สอดคล้องกับความเล็งหรือภาระงานที่เพิ่มขึ้นในบางกรณี แม้เงินเดือนและสวัสดิการจะเพียงพอต่อการดำรงชีพในระดับหนึ่ง แต่ยังคงต้องการการปรับปรุงให้สอดคล้องกับภาระงาน ความเสี่ยงในหน้าที่ และต้นทุนชีวิตที่เปลี่ยนแปลงตามเศรษฐกิจ อีกทั้ง การประเมินค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น มาตรฐานในสำนักงานหรือพื้นที่ที่องค์กรดำเนินการอยู่ ความสามารถทางการเงินขององค์กร ความต้องการของพนักงาน และความสามารถในการแข่งขัน หากค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ตรงตามมาตรฐานและรองรับความต้องการของพนักงาน ก็ถือว่าเป็นไปตามความคาดหวัง แต่ถ้าไม่สามารถแข่งขันหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ อาจจะ

ทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจหรือลดความผูกพันกับองค์กรได้

การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านการที่องค์กรได้จัดให้มีการพัฒนาความรู้และความสามารถที่สอดคล้องกับเป้าหมายตามวิชาชีพของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมและกิจกรรมเสริมทักษะ องค์กรมีการจัดอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่บางครั้งไม่ได้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติจริงหรือความต้องการเฉพาะด้านของบุคลากร แม้บางครั้งการพัฒนาอาจไม่ตรงกับลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบจริง ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างการเรียนรู้กับการปฏิบัติ ด้านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่อง หากองค์กรจัดให้มีการฝึกอบรมที่เน้นไปที่ทักษะและความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานหรืออาชีพที่พนักงานมุ่งหวังการพัฒนาความสามารถดังกล่าวจะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและเพิ่มโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพนั้น ๆ และโอกาสในการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การมีโอกาสดำเนินการในภารกิจต่าง ๆ หรือการได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย สามารถช่วยพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และเสริมสร้างความสามารถที่สอดคล้องกับเป้าหมายอาชีพของพนักงาน และการให้คำแนะนำและการแนะแนวจากผู้บังคับบัญชา การมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาทางอาชีพ โดยการให้คำแนะนำหรือการช่วยวางแผนการพัฒนา จะช่วยให้พนักงานมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถทำตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

สภาพแวดล้อมที่มีข้อจำกัด ทั้งในด้านโครงสร้างสถานที่ที่ไม่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน และการขาดแคลนทรัพยากรที่เหมาะสม ทำให้เกิดข้อจำกัดต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น พื้นที่ทำงานไม่เพียงพอ อาคารเก่า และการแยกส่วนทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจ

ในงาน รวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นทีมและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือกันได้เมื่อมีปัญหา อีกทั้ง ความสะดวกสบายในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดี เช่น พื้นที่ทำงานที่สะอาดและเป็นระเบียบ มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยสามารถทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเครียดในการทำงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความมั่นใจและความผูกพันของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและความสามารถในการสื่อสารสามารถสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจในงานได้ดี อย่างไรก็ตาม ความคลาดเคลื่อนในการสื่อสารยังคงเป็นปัญหาในบางกรณี ด้านการเพิ่มความมั่นใจในตนเอง เมื่อผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ พนักงานจะรู้สึกมั่นใจในการทำงานและสามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจมากขึ้น เพราะได้รับการสนับสนุนจากผู้ที่มีการประสบการณ์และทักษะที่เหนือกว่า รวมถึงสร้างความผูกพันกับองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกได้รับการให้ความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของทีม ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และพนักงานจะรู้สึกมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในสำนักงานมีผลต่อความรู้สึกต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง และสร้างความสัมพันธ์ที่ส่งผลบวกต่อความสำเร็จขององค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยสร้าง

บรรยากาศที่เป็นมิตรและส่งเสริมการทำงาน แต่หากมีความขัดแย้งจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายและภารกิจโดยรวม ด้านการเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันของทีม การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้ทำงานอยู่คนเดียว แต่ตนได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีเป้าหมายร่วมกันซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันและความผูกพันกับองค์กร และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน จะช่วยลดความเครียดในการทำงานและทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานในองค์กรเป็นประสบการณ์ที่ดีและมีความสุขมากขึ้น

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านการมองว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในรูปแบบใดที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ผู้นำที่มีความสามารถในการตัดสินใจและให้การสนับสนุนที่เหมาะสมมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ทีมงานมีเป้าหมายและประสิทธิภาพที่ชัดเจน และผู้นำที่มีความสามารถและมีความเป็นธรรมชาติช่วยสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนให้ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการเป็นผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์ ผู้บังคับบัญชาที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถถ่ายทอดเป้าหมายขององค์กรให้พนักงานเข้าใจได้จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการทำงาน พนักงานจะรู้สึกว่าตนเองนั้น มีเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถเห็นภาพอนาคตที่ดีกว่าในการทำงานร่วมกับองค์กร อีกทั้ง การเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพูดคุย สื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสจากผู้บังคับบัญชาช่วยสร้างความไว้วางใจในทีม ทำให้พนักงานจะรู้สึกว่าเสียงของตนเองมีคุณค่าต่อองค์กรและสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการพัฒนาในองค์กร และการเป็นผู้นำที่สนับสนุนและพัฒนาผู้บังคับบัญชาที่มอบโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ แก่พนักงานจะช่วยสร้างความมั่นใจและช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานการสนับสนุนและช่วยให้พนักงานเติบโตไปข้างหน้าเป็นการแสดงให้เห็นถึงการให้คุณค่าและความเชื่อมั่นในศักยภาพของพนักงาน

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านบทบาทที่มีคุณค่า

หรือมีความหมายต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

บุคลากรทุกคนมองเห็นบทบาทและความสำคัญของตนเองในองค์กรในฐานะส่วนหนึ่งที่ช่วยผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน ทุกคนรู้สึกว่ามีบทบาทสำคัญในองค์กร โดยเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนภารกิจและเป้าหมายที่สำคัญ และการสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ บทบาทของพนักงานในแต่ละหน้าที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ทุกการกระทำและการตัดสินใจในหน้าที่ของพนักงานมีผลต่อการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการเสริมสร้างความผูกพันและความร่วมมือ บทบาทของพนักงานที่สามารถทำงานร่วมกันในทีมได้ดี ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กร การมีความร่วมมือและการประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้การบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและสำเร็จ

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านการที่องค์กรมีความพร้อมที่จะสนับสนุนและเป็นที่พึ่งพาได้เมื่อต้องการความช่วยเหลือ และปัจจัยใดที่ทำให้รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงในระยะยาวของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

องค์กรจะสามารถช่วยเหลือบุคลากรในบางเรื่องได้ดีและเป็นที่พึ่งได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องการสนับสนุนระยะยาวหรือในบางกรณีที่ต้องการความช่วยเหลือเฉพาะทางที่สำคัญ และการมีนโยบายและกระบวนการที่ชัดเจนในการให้ความช่วยเหลือ การที่องค์กรมีระบบสนับสนุนที่ชัดเจน เช่น การให้คำปรึกษา หรือการดูแลพนักงานในกรณีที่เกิดปัญหาต่างๆ จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าองค์กรพร้อมที่จะดูแลและเป็นที่พึ่งพิงในระยะยาว นอกจากนี้ ความยืดหยุ่นและการดูแลความเป็นอยู่ของพนักงาน การที่องค์กรมีนโยบายที่ยืดหยุ่น เช่น การให้ความช่วยเหลือในเรื่องส่วนตัว ด้านปัญหาครอบครัว หรือด้านสุขภาพ ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าทางองค์กรให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานและพร้อมที่จะสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน

ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านการเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

บุคลากรทุกคนแสดงความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่และเต็มใจอย่างยิ่ง เพราะเชื่อว่าเป้าหมายขององค์กรเป็นไปเพื่อประโยชน์ร่วมกัน และความสำเร็จขององค์กรจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองอีกด้วย เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและสร้างคุณค่าให้กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและการพร้อมทุ่มเทตามศักยภาพเพื่อองค์กร ซึ่งมองว่าการทำงานอย่างเต็มที่ที่เป็นหน้าที่ที่สำคัญในการสนับสนุนทีมและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร และมีแรงจูงใจมากขึ้นจากด้านความท้าทายเพราะมองว่าเป้าหมายขององค์กร คือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถและเติบโตทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านปัจจัยใดที่ทำให้ภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ความภูมิใจในองค์กรเกิดจากการได้รับการยอมรับในบทบาทหน้าที่ การมีส่วนร่วมที่สำคัญ และการมีส่วนช่วยในภารกิจที่มีผลดีต่อสังคม รู้สึกภูมิใจเมื่อได้รับการยอมรับในความสามารถและผลงานที่ทำในองค์กร การได้รับคำชมและการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานช่วยเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง รวมถึงการมีส่วนร่วมที่สำคัญ คือ การได้เป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจหรือโครงการที่สำคัญทำให้รู้สึกถึงคุณค่าและความสำคัญในองค์กร การมีโอกาสดูความคิดเห็นและเห็นผลลัพธ์จากความพยายามของตนเองเป็นสิ่งที่สร้างความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การมีส่วนช่วยในภารกิจที่มีผลดีต่อสังคม คือ การที่องค์กรมีเป้าหมายบทบาท ภารกิจ หรือกิจกรรมที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม เช่น การส่งเสริมความยั่งยืนหรือการช่วยเหลือชุมชน ทำให้รู้สึกว่าได้ทำงานที่มีความหมายและสามารถสร้างผลกระทบในเชิงบวกได้จริง

ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านการมีความปรารถนาที่จะยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระยะยาวของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

บุคลากรมีความตั้งใจที่จะดำรงสถานภาพสมาชิกในองค์กรต่อไป โดยคำนึงถึงความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และโอกาสการในพัฒนาตนเอง อีกทั้ง การที่องค์กรมีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่มั่นคงและมีแผนการบริหารที่ยั่งยืนทำให้รู้สึกมั่นใจในความต่อเนื่องของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความตั้งใจในการเป็นสมาชิกในองค์กรต่อไป ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและเป็นกันเอง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและเปิดกว้าง ช่วยให้นักงานรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการทำงาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่เข้มแข็งและร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน และองค์กรที่มีความมั่นคง เช่น เงินเดือนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ครอบคลุม และโอกาสในการทำงานที่ยืดหยุ่นซึ่งทำให้นักงานมีความรู้สึกมั่นใจและมีความสุขในการดำรงตำแหน่งในระยะยาว

ความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และปัจจัยใดที่ช่วยเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรในระยะยาวของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

ความจงรักภักดีมาจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และการสนับสนุนในหน้าที่ที่เหมาะสม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหารช่วยเสริมความไว้วางใจและความผูกพัน การสื่อสารที่เปิดกว้างและการให้ความสำคัญกับความเห็นของพนักงานทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าและอยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป และการที่องค์กรให้การสนับสนุนในบทบาทหน้าที่ เช่น การจัดหาเครื่องมือที่เหมาะสม การฝึกอบรม หรือคำแนะนำที่ชัดเจน ช่วยให้นักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความมั่นใจในความสำเร็จของตนเองและองค์กรด้านความยุติธรรมและการยอมรับ การบริหารจัดการที่โปร่งใส และมีความยุติธรรม และการยอมรับในความสามารถช่วยสร้างความไว้วางใจ โอกาสในการเติบโต การ

สนับสนุนด้านการพัฒนาทักษะและเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนทำให้พนักงานมีเป้าหมายในระยะยาว และวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน เช่น การส่งเสริมความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความร่วมมือ ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและมีแรงบันดาลใจในการสนับสนุนเป้าหมายขององค์กร

ความเสียหายเพื่อองค์กร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน มีความคิดเห็นในด้านการสามารถเสียหายบางอย่างเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังบทสัมภาษณ์ต่อไปนี้

บุคลากรแสดงความเสียหายในด้านเวลาและทรัพยากรส่วนตัวเพื่อสนับสนุนให้เป้าหมายองค์กรประสบความสำเร็จและสร้างผลประโยชน์ร่วมกันกับส่วนรวม การเสียสละเวลาและทรัพยากรส่วนตัวบุคลากรสามารถแสดงความเสียหายในการใช้เวลา นอกเหนือจากเวลางานปกติ และทรัพยากรส่วนตัวเพื่อช่วยให้โครงการหรือภารกิจขององค์กรสำเร็จลุล่วง การทุ่มเทเพื่อเป้าหมายร่วมสร้างความรู้สึกผูกพันและความรับผิดชอบในการทำงาน นอกจากนี้ การสนับสนุนเป้าหมายองค์กร ไม่เพียงแต่ทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จ แต่ยังช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกันในสถานการณ์ที่ท้าทายช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งและความสำเร็จให้องค์กร และการสร้างผลประโยชน์ร่วมกันกับส่วนรวม เมื่อบุคลากรยินดีที่จะเสียสละเพื่อผลประโยชน์ร่วม สังคมและชุมชนจะได้รับผลกระทบในเชิงบวก รวมถึงความร่วมมือในระดับองค์กรจะช่วยส่งเสริมการเติบโตทั้งในองค์กรและสังคมสร้างความยั่งยืนและความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว

4.8 สรุปท้ายบท

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยใช้การวิจัยเชิงพรรณนา ผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ข้อ ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จึงขออธิบายเป็นภาพรวม ดังนี้

การศึกษารั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน และเสนอ

แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางถึงสูง โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศองค์กร โอกาสความก้าวหน้าในงาน และค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการ บุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในองค์กร รู้สึกว่าองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อสังคม และต้องการคงอยู่ในองค์กรต่อไป แม้ว่าบุคลากรจะมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร แต่ก็มีบางส่วนที่ประสบกับข้อจำกัดจากปัจจัยภายนอก เช่น ภาระงานที่มากเกินไปหรือขาดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญโดยตรงต่อความผูกพันของบุคลากร โดยเฉพาะความสามารถในการบริหารจัดการ การสื่อสาร และการสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับภายในองค์กร

นอกจากนี้ บรรยากาศของการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม ความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการมีนโยบายที่สนับสนุนสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในงานยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความผูกพันหากบุคลากรเห็นเส้นทางการเติบโตที่ชัดเจนในสายงานและได้รับโอกาสพัฒนาทักษะผ่านการฝึกอบรม จะทำให้พวกเขารู้สึกมั่นคงและต้องการอยู่กับองค์กรในระยะยาว ในทางตรงกันข้าม หากไม่มีโอกาสเติบโต บุคลากรอาจรู้สึกหมดแรงจูงใจและลดความผูกพันลง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสอดคล้องกับภาระงาน รวมถึงสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการ เช่น ประกันสุขภาพ สวัสดิการทางการเงิน และสวัสดิการเพื่อการศึกษาของบุคลากรและครอบครัว ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งเสริมการสื่อสารและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ปรับปรุงบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้ ควรมีการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งจัดโปรแกรมพัฒนาทักษะและฝึกอบรมที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเห็นอนาคตของตนเองในองค์กร การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับมาตรฐานขององค์กรอื่นในระดับเดียวกันจะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและสร้างความผูกพันระยะยาวให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาองค์กร

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะสำคัญ ได้แก่

1. การเสริมสร้างความภูมิใจและแรงจูงใจ เช่น การยอมรับผลงานของบุคลากรและการสร้างภาพลักษณ์องค์กร
2. การพัฒนาทักษะและศักยภาพ เช่น เพิ่มโอกาสการพัฒนามูลากรอย่างต่อเนื่อง
3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางขององค์กร
4. การปรับปรุงโครงสร้างการสนับสนุน เช่น สร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

สรุป จากข้อมูลที่ได้ศึกษานำไปสู่ความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงแนวทางการปรับปรุงที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในเชิงกลยุทธ์ ผลการวิจัยสะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบหลักที่สร้างความผูกพัน เช่น การมีส่วนร่วม ความภูมิใจในองค์กร และการเสียสละ ควรได้รับการสนับสนุนและพัฒนาในระยะยาว เพื่อสร้างองค์กรที่ยั่งยืนและขับเคลื่อนบุคลากรไปสู่ความสำเร็จ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก 3) เพื่อเสนอแนะทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

1. การวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยผลการวิจัย พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีอายุระหว่าง 35-44 ปี และมีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,001 - 25,000 บาท ตำแหน่งส่วนใหญ่คือพนักงานราชการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เกินกว่า 11 ปีขึ้นไป โดยส่วนงานที่สังกัดส่วนใหญ่อยู่ในฝ่ายบริหารทั่วไป ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายในกลุ่มบุคลากรและโครงสร้างการจัดการขององค์กรที่มุ่งเน้นด้านการบริหารงาน

2. ในด้านความคิดเห็นต่อลักษณะงาน พบว่า โดยรวมบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ลักษณะงานที่ได้รับการเห็นด้วยอย่างยิ่ง ได้แก่ ความท้าทายในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 4.29 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 ขณะที่ลักษณะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.64 อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รับความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.32

3. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.59 โดยด้านที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุดคือ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.96

รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.87) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.76) ส่วนปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และเงินเดือนสวัสดิการ อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเช่นกัน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ได้รับการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.30) รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 3.14

4. สำหรับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.75 โดยปัจจัยที่ได้รับความผูกพันสูงสุดคือ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.95 เท่ากัน ขณะที่ความเสียสละเพื่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรมีระดับความผูกพันในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย 3.85 และ 3.69 ตามลำดับ) อย่างไรก็ตาม ปัจจัยที่ได้รับการประเมินต่ำสุดคือ ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30

ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรสำนักงานคณูประพุดิจังหวัดนครนายกมีทัศนคติเชิงบวกต่องานและมีความพึงพอใจในระดับค่อนข้างสูง แต่ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม เช่น โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และการพัฒนาความรู้ความสามารถ งานวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือ การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม และการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย การดำเนินมาตรการเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขและมุ่งมั่นทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณูประพุดิจังหวัดนครนายก

ภาพรวมของการทดสอบสมมติฐานที่ 1 - 8

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรสำนักงานคณูประพุดิจ (ปัจจัยส่วนบุคคล) พบว่า สมมติฐานที่ยอมรับ 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 3, 6
สมมติฐานที่ปฏิเสธ 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 2, 4, 5, 7, 8

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ (ปัจจัยส่วนบุคคล) การทดสอบสมมติฐานในภาพรวมและแสดงผลเป็นตารางได้ ดังนี้

ลำดับ สมมติฐาน	เนื้อหาสมมติฐาน	Sig.	ยอมรับ/ ปฏิเสธ
1	เพศต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.01*	ยอมรับ
2	อายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.97	ปฏิเสธ
3	สถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.04*	ยอมรับ
4	ระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.07	ปฏิเสธ
5	รายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.50	ปฏิเสธ
6	ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.01*	ยอมรับ
7	ส่วนงานที่สังกัดต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.26	ปฏิเสธ
8	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	0.33	ปฏิเสธ

ภาพรวมของการทดสอบสมมติฐานที่ 9 - 16

การวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดนครนายก พบว่า

สมมติฐานที่ยอมรับ 2 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9, 14

สมมติฐานที่ปฏิเสธ 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 10, 11, 12, 13, 15, 16

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการทดสอบสมมติฐานในภาพรวมและแสดงผลเป็นตารางได้ ดังนี้

ลำดับ สมมติฐาน	เนื้อหาสมมติฐาน	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ	ยอมรับ/ ปฏิเสธ
9	บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Sig = 0.010*)	ยอมรับ
10	บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.970)	ปฏิเสธ

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการทดสอบสมมติฐานในภาพรวมและแสดงผลเป็นตารางได้ ดังนี้ (ต่อ)

ลำดับ สมมติฐาน	เนื้อหาสมมติฐาน	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ	ยอมรับ/ ปฏิเสธ
11	บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.314)	ปฏิเสธ
12	บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.075)	ปฏิเสธ
13	บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.503)	ปฏิเสธ
14	บุคลากรที่มีตำแหน่งที่ปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	บุคลากรที่มีตำแหน่งปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเฉพาะ ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้เปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธี LSD ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 10 คู่ ของตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งชำนาญการ มีความเห็นต่างกับชำนาญงาน, ตำแหน่งชำนาญการมีความเห็นต่างกับ ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว,	ยอมรับ

ตารางที่ 5.2 สรุปผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลต่อความผูกพันต่อองค์กรการทดสอบสมมติฐานในภาพรวมและแสดงผลเป็นตารางได้ ดังนี้ (ต่อ)

ลำดับ สมมติฐาน	เนื้อหาสมมติฐาน	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ	ยอมรับ/ ปฏิเสธ
		ตำแหน่งปฏิบัติการมีความเห็นต่างกับตำแหน่งชำนาญงาน, ตำแหน่งปฏิบัติการมีความเห็นต่างกับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว, ตำแหน่งชำนาญงานมีความเห็นต่างกับลูกจ้างประจำ, ตำแหน่งชำนาญงานมีความเห็นต่างกับตำแหน่งพนักงานราชการ, ตำแหน่งชำนาญงานมีความเห็นต่างกับตำแหน่งจ้างเหมาบริการ, ตำแหน่งลูกจ้างประจำมีความเห็นต่างกับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว, ตำแหน่งพนักงานราชการมีความเห็นต่างกับตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว, ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมีความเห็นต่างกับตำแหน่งจ้างเหมาบริการ (Sig = 0.01*)	
15	บุคลากรที่มีส่วนงานที่สังกัดต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.26)	ปฏิเสธ
16	บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig = 0.33)	ปฏิเสธ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก พบว่าลักษณะงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ โดยสามารถแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็นสองหัวข้อหลัก ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

1.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทุกด้าน ยกเว้น ความท้าทายในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก ($r = -0.015$) ในทิศทางตรงกันข้าม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ตารางที่ 5.3 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

ลักษณะงาน	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
ความท้าทายในการทำงาน	-0.015	0.798	ต่ำมาก
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.536**	0.003	ปานกลาง
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.466*	0.012	ปานกลาง
ลักษณะการทำงานเป็นทีม	0.358	0.061	ต่ำ
โดยรวม	0.395*	0.038	ต่ำ

จึงสามารถสรุปได้ว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.395$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r = 0.536$) สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ลักษณะงานด้านความท้าทายในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -0.051 และ Sig เท่ากับ 0.798

ลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.536 และ Sig เท่ากับ 0.003

ลักษณะงานด้านการที่ส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.466 และ Sig เท่ากับ 0.012

ลักษณะงานด้านลักษณะการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.358 และ Sig เท่ากับ 0.038

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทุกด้าน ยกเว้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ($r = 0.047$) ในทิศทางตรงกันข้าม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ตารางที่ 5.4 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

รายการความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.338	0.078	ต่ำ
การพัฒนาความรู้ความสามารถ	0.014	0.944	ต่ำมาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.226	0.247	ต่ำ
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.474*	0.011	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.149	0.450	ต่ำมาก
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	0.348	0.070	ต่ำ
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.421*	0.026	ปานกลาง
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้	0.296	0.127	ต่ำ
โดยรวม	0.363	0.058	ต่ำ

จึงสามารถสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ในภาพรวมความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ($r = 0.363$) โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์มากที่สุด ($r = 0.474$) สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.338 และ Sig เท่ากับ 0.078

ความพึงพอใจด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.014 และ Sig เท่ากับ 0.944

ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.226 และ Sig เท่ากับ 0.247

ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.474 และ Sig เท่ากับ 0.011

ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.149 และ Sig เท่ากับ 0.450

ความพึงพอใจด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.348 และ Sig เท่ากับ 0.070

ความพึงพอใจด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.421 และ Sig เท่ากับ 0.026

ความพึงพอใจด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.296 และ Sig เท่ากับ 0.127

จากผลการศึกษา สรุปได้ว่าลักษณะงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($r = 0.536$) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r = 0.474$) โดยมีค่า Sig. แสดงถึงความสำคัญทางสถิติ (Sig. < 0.05 หรือ 0.01)

5.1.3 ข้อเสนอแนะ / แนวทางต่อการพัฒนาองค์กรของสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนะทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก พบข้อค้นพบ 3 ประเด็น คือ

ประเด็นที่ 1 การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

องค์กรควรพิจารณาพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การปรับปรุงโครงสร้างสถานที่ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร การจัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยและพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ การสร้างบรรยากาศที่เน้นความร่วมมือและการสนับสนุนช่วยให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ประเด็นที่ 2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการมีส่วนร่วม

องค์กรควรส่งเสริมวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแสดงความคิดเห็น การจัดประชุมแบบไม่เป็นทางการ การเปิดพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการยอมรับในความหลากหลายของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความรู้สึกว่าคุณค่าและมอบคุณค่าในองค์กร

ประเด็นที่ 3 การสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

องค์กรควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น การกำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น การสนับสนุนด้านสุขภาพ และการเพิ่มวันหยุดพักผ่อนที่เหมาะสม การสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

5.1.4 ผลการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เพื่อตอบคำถามการสัมภาษณ์ ซึ่งสรุปประเด็นได้ดังนี้

ผู้วิจัยขอสรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 คน ซึ่งสรุปผลจากการสัมภาษณ์ที่มีประเด็นคำตอบและการแสดงความคิดเห็นที่เป็นนัยสำคัญ และที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสะท้อนถึงความสำคัญของปัจจัยหลากหลายที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความท้าทายหลักที่บุคลากรเผชิญ คือ การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล การปรับตัวต่อภาระงานที่ล้นมือ และการแก้ปัญหาในสถานะที่มีทรัพยากรจำกัด การทำงานที่ต้องการความรอบคอบและสร้างสรรค์นี้ยังสอดคล้องกับโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน แม้ว่าจะมีข้อจำกัดในด้านอัตราค่าจ้างและการแข่งขัน แต่ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถและความพยายามในการสร้างผลงานที่โดดเด่น การมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการตัดสินใจและการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อองค์กร การกำหนดบทบาทและเป้าหมายที่ชัดเจนยังช่วยให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ พร้อมกับการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเสริมสร้างความร่วมมือ

ในด้านคำตอบแทน แม้เงินเดือนและสวัสดิการจะเพียงพอสำหรับการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน แต่ยังมีความต้องการในการปรับปรุงให้เหมาะสมกับภาระงานและค่าครองชีพ บุคลากรยังได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องผ่านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แม้บางครั้งการพัฒนาอาจไม่ตรงกับความต้องการในงานจริง

สภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยข้อจำกัดในด้านสถานที่และทรัพยากรสามารถบรรเทาได้ด้วยความสัมพันธ์ที่ดีในทีม การมีผู้บังคับบัญชาที่สนับสนุนและมีภาวะผู้นำที่ดีช่วยสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในการทำงาน นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานยังช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความรู้สึกรักเป็นทีม ดังนั้น การรับรู้ว่าตนมีบทบาทสำคัญในองค์กรช่วยเสริมความมั่นใจและความผูกพันต่อองค์กร การที่องค์กรแสดงถึงความสามารถในการเป็นที่พึ่งให้บุคลากร แม้ในบางครั้งยังมีข้อจำกัดในระยะยาว แต่การสนับสนุนอย่างยั่งยืนและนโยบายที่ยืดหยุ่นจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและแรงจูงใจส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่ยั่งยืน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ในเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก” จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลโดยมีรายละเอียด ในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ความท้าทายในการทำงาน รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ลักษณะการทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับเห็นด้วย และลำดับสุดท้าย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานอยู่ในระดับไม่แน่ใจ สอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของ Meyer and Allen (1991) ที่กล่าวถึงความผูกพันใน 3 มิติ ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน เช่น ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงบวก หากบุคลากรรู้สึกไม่มั่นใจในความก้าวหน้า จะส่งผลกระทบเชิงลบต่อความผูกพันและแรงจูงใจของพนักงานในองค์กร ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยาวรรณ จรัสกุล (2560) ซึ่งพบว่า "ความก้าวหน้าในสายอาชีพ" เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน และ งานวิจัยของจิราภา อินจันทร์สุข (2560) ระบุว่า การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของบุคลากร ช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

ทั้งนี้ ในผลการวิจัยนี้ แม้ด้านความท้าทายและการทำงานเป็นทีมจะได้รับการประเมินในระดับสูง แต่ความไม่แน่ใจต่อความก้าวหน้าของพนักงานอาจขัดแย้งกับงานวิจัยของ ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ซึ่งระบุว่าความก้าวหน้าในสายงานมีผลสำคัญต่อแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กร ซึ่งความไม่แน่ใจนี้อาจชี้ให้เห็นถึงความขาดแคลนโครงสร้างในการพัฒนาสายอาชีพ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยอื่น เช่น การสื่อสารในองค์กร หรือการขาดแหล่งข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับโอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน

และผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก รายชื่อและโดยรวม พบว่า ประชากรมีความเห็นต่อลักษณะงาน ด้านความท้าทาย

ในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ การพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงาน รองลงมา คือ การได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในทีมเมื่อพบปัญหาในการทำงาน และการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอุปสรรคและถูกจำกัด สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg's Two-Factor Theory (1959) ซึ่งว่าปัจจัยกระตุ้น (Motivators) เช่น ความท้าทายและการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ซึ่งสะท้อนถึงผลการวิจัยที่บุคลากรให้ความเห็นว่า "ความท้าทาย" และ "การได้รับการสนับสนุน" เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงาน และงานวิจัยของ ลลิตา จันทรงาม (2559) แสดงให้เห็นว่าปัจจัยความคาดหวังในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ แต่ยังคงมีความสำคัญต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลที่ระบุว่าด้านนี้ยังคงมีปัญหในระดับองค์กร และงานวิจัยของธนวินท์ ทับสวัสดิ์ (2562) ระบุว่า การมีโอกาสนักปฏิบัติสัมพันธ์ในงาน และความมีเอกลักษณ์ของงาน เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยที่ระบุถึงระดับความพึงพอใจใน "การทำงานเป็นทีม" แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของธนวินท์ การปฏิบัติสัมพันธ์ที่ดีในงานช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและสร้างแรงจูงใจในเชิงบวก

อีกทั้ง ซึ่งให้เห็นว่า งานที่มีความโดดเด่นหรือมอบโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถเฉพาะตัว จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความภูมิใจในบทบาทของตนเอง ผลวิจัยที่เน้นด้าน "ความท้าทายในการทำงาน" แสดงถึงศักยภาพที่พนักงานรู้สึกว่างานนั้นสร้างคุณค่าและช่วยสร้างเอกลักษณ์ของตนในองค์กร ทว่า จากผลการวิจัยพบว่า "ความท้าทายในการทำงาน" ได้รับการประเมินในระดับสูงสุด แต่ "ความก้าวหน้าในสายงาน" กลับมีอุปสรรค ซึ่งขัดแย้งกับงานของ ทศพร ทานะมัย (2561) ที่ระบุว่าเมื่อพนักงานมีโอกาสดำเนินงาน พนักงานจะมีแรงจูงใจและความผูกพันในองค์กรมากขึ้น

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยรวม พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.59 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีระดับความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดนครนายก โดยรวมพบว่า ประชากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ การทำงานของท่านมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและราบรื่น และลำดับสุดท้าย คือ การพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง ผลการวิจัยนี้ชี้ว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะ ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาวรรณ จรัสกุล (2560) พบว่าภาวะผู้นำขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาวะผู้นำมีบทบาทสำคัญในกระบวนการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจ เนื่องจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างความร่วมมือภายในองค์กรสามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงและการสนับสนุนจากองค์กรได้ดียิ่งขึ้น และจากผลการวิจัยนี้ พบว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง และยังขาดความต่อเนื่อง ซึ่งอาจมีความไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร ทานะมัย (2561) ระบุว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีรวมถึงการพัฒนาศักยภาพมีผลต่อความผูกพัน ซึ่งการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่นในองค์กร และการขาดความต่อเนื่องในด้านนี้อาจเป็นอุปสรรคในการสร้างความผูกพัน และเมื่อพิจารณาความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างประเทศ งานวิจัยของBuchanan (1974) การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตรงกับผลการศึกษาที่พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในองค์กร รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Steers (1977) ระบุว่า คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ชี้ว่าปัจจัยต่าง ๆ เช่น การพัฒนาความรู้ความสามารถ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีบทบาทสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. แนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยรวม พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุม

ประพุดิจังหวัดนครนายก โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.75 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง คือ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รองลงมา คือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความเสียสละเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยรวมพบว่า ประชากรมีความความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีค่าเฉลี่ย 3.95 เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่อยู่ในระดับสูง คือ ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ การมีความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง เพื่อสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว และลำดับสุดท้าย คือ การทุ่มเทให้กับองค์กร อาจทำให้เสียความสมดุลในการใช้ชีวิต จากผลการวิจัยในด้านความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวรรณ จรัสกุล (2560) พบว่า มีความสัมพันธ์ในแง่บวกระหว่างภาวะผู้นำและความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าความสัมพันธ์จะไม่สูงมากก็ตาม แต่ผลการศึกษานี้ บ่งชี้ว่า ภาพรวมของความผูกพันของบุคลากรมีระดับค่อนข้างสูงในหลายด้าน เช่น ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความเสียสละเพื่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความผูกพันในระดับสูงได้ และในมิติด้านการพัฒนาองค์กรเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน สอดคล้องงานวิจัยของ จิรภา อินจันทร์สุข (2560) ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน มีข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปปรับใช้ในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก เช่น การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับทักษะและศักยภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร ซึ่งการพัฒนาในลักษณะนี้สามารถเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ได้

ทั้งนี้ เมื่อได้พิจารณาในด้านการสนับสนุนความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว จากผลการวิจัยนี้ พบว่า มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาพร ประเสริฐชาติ (2561) ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยการไม่ทุ่มเทให้กับองค์กรจนสูญเสียความสมดุลในชีวิต ซึ่งความเต็มใจใน

การทำงานของบุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติฯ ก่อนข้างจะอยู่ในระดับปานกลางในด้านนี้ การคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอาจช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว และพิจารณาความสอดคล้องกับทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factor Theory) การวิเคราะห์ผลของการพัฒนาองค์กรในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก พบว่า บุคลากรแสดงความผูกพันสูงในด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร แต่ในขณะเดียวกันก็มีระดับความผูกพันในระดับปานกลางในเรื่องของความทุ่มเทที่อาจทำให้เสียความสมดุลในการใช้ชีวิต นี่คือแง่มุมที่สามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg ที่แบ่งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเช่นความสำเร็จของงาน การยอมรับ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อาจทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่เมื่อความคาดหวังสูงเกินไป เช่น การทุ่มเทมากเกินไปจนเกิดการเสียสมดุลในชีวิตส่วนตัว อาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลในทางลบ ซึ่งตรงกับปัจจัยค้ำจุนในการลดความไม่พอใจ และด้านความเป็นผู้นำและคุณธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Murry (1996) และ Ford (1998) กล่าวถึงการพัฒนาคุณธรรมและการเป็นผู้นำที่ดีในองค์กร ซึ่งการสนับสนุนและการมีคุณธรรมในการบริหารงานมีผลต่อการสร้างความผูกพันและประสิทธิภาพขององค์กร โดยผู้บริหารที่สามารถสร้างการยอมรับและการตระหนักถึงคุณค่าขององค์กรจะส่งผลต่อการสร้างความผูกพันจากบุคลากร ซึ่งในกรณีนี้สามารถเชื่อมโยงกับการที่บุคลากรในสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกมีความภาคภูมิใจและความเสียสละเพื่อองค์กร และในด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ การวิเคราะห์พบว่า มีความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองเพื่อสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในงานวิจัยของ Jackson (1997) ที่กล่าวถึงทักษะและการพัฒนาของผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งการพัฒนาไม่เพียงแต่การเพิ่มทักษะส่วนบุคคล แต่ยังรวมถึงการสนับสนุนการเติบโตขององค์กรด้วย

สรุป

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก โดยพบว่าทั้งลักษณะงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานล้วนมีบทบาทสำคัญต่อระดับความผูกพันดังกล่าว องค์กรควรมุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพัน เช่น การสร้างโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม และการบริหารที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งในระดับบุคคลและองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง

กับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ในระดับต่าง ๆ กับความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ปัจจัยด้านความท้าทายในการทำงาน ไม่ได้ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์ที่ชัดเจนกับความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษา สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยเหล่านี้ โดยเน้นการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร และการสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า และมีส่วนสำคัญต่อองค์กร

งานวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับแนวทางของงานวิจัยอื่น ๆ ที่เน้นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรม หลักธรรมาภิบาล และการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ซึ่งการนำแนวทางเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพที่ยั่งยืน ในการดำเนินงานในระยะยาว

ข้อจำกัดด้านการตอบแบบสอบถามหรือแบบสัมภาษณ์ที่อาจเกิดอคติ

การเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์เป็นวิธีที่มีความยืดหยุ่นและสะดวกต่อการรวบรวมข้อมูล แต่ในขณะเดียวกันก็มีข้อจำกัดที่อาจส่งผลกระทบต่อความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้ หนึ่งในปัญหาสำคัญคืออคติหรือความลำเอียงที่เกิดขึ้นในกระบวนการตอบคำถาม ผู้ตอบอาจให้คำตอบที่ไม่ได้สะท้อนความจริงทั้งหมด แต่เป็นการตอบเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อตนเองหรือให้สอดคล้องกับสิ่งที่สังคมยอมรับ เช่น ในคำถามที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงาน ผู้ตอบอาจกล่าวว่าปฏิบัติตามจริยธรรมเสมอ แม้ว่าในบางสถานการณ์อาจไม่ได้ทำเช่นนั้นจริง นอกจากนี้ยังมีกรณีที่ผู้ตอบให้คำตอบเพื่อเอาใจผู้วิจัยหรือองค์กร โดยพยายามตอบในลักษณะที่คิดว่าผู้วิจัยหรือองค์กรต้องการได้ยิน เช่น การตอบว่ามีความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง

ถึงแม้ว่าจะมีข้อขัดแย้งหรือความไม่พอใจอยู่ก็ตาม

อีกประเด็นที่สำคัญคือความกลัวผลกระทบจากคำตอบ ผู้ตอบบางคนอาจกังวลว่าข้อมูลที่ผู้ตอบให้จะถูกนำไปใช้ในทางที่อาจส่งผลเสียต่อผู้ตอบ หรือกระทบต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ส่งผลให้ผู้ตอบเลือกตอบคำถามในลักษณะที่ปลอดภัยมากกว่าที่จะสะท้อนความเป็นจริง ปัญหาอีกประการหนึ่งคือการตีความคำถามที่แตกต่างกัน ผู้ตอบอาจเข้าใจคำถามไม่ตรงกับความต้องการของผู้วิจัย ทำให้คำตอบที่ได้ไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

ดังนั้น แม้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์จะเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ แต่กระบวนการดังกล่าวยังต้องระมัดระวังและคำนึงถึงปัจจัยที่อาจกระทบต่อคุณภาพของข้อมูลที่ได้ เพื่อลดความลำเอียงและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยเพิ่มเติม

1. การกำหนดข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบในแบบสอบถาม

การที่ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามในแบบสอบถามให้มีทั้งเชิงบวกและเชิงลบในจำนวนที่เท่ากัน เป็นแนวทางที่ผู้วิจัยใช้เพื่อลดอคติของผู้ตอบแบบสอบถาม (Response Bias) และเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้ อย่างไรก็ตาม ได้มีการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเน้นความสำคัญของการกำหนดข้อคำถามในแบบสอบถามให้มีทั้งเชิงบวกและเชิงลบในสัดส่วนที่เหมาะสม เพื่อลดอคติของผู้ตอบและเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูล ซึ่งวิธีนี้อาจส่งผลกระทบต่อความแปรปรวนในการคำนวณผลลัพธ์

เหตุผลที่ใช้แนวทางนี้

1. ป้องกันอคติของผู้ตอบแบบสอบถาม – เนื่องจากการใช้คำถามเชิงบวกทั้งหมดอาจทำให้ผู้ตอบเกิดความลำเอียงไปทางด้านดี หรือเกิด "Response Set Bias" คือ การตอบไปในทิศทางเดียวกันโดยไม่ได้พิจารณาความหมายของคำถามอย่างถี่ถ้วน ในขณะที่การใช้คำถามเชิงลบเพียงอย่างเดียวอาจสร้างความสับสนหรือทำให้ผู้ตอบรู้สึกถูกบังคับให้ตอบในเชิงลบ ดังนั้น การใช้คำถามทั้งสองแบบในจำนวนที่เท่ากันช่วยให้สามารถถ่วงดุลความลำเอียงได้ดีขึ้น

2. การตรวจสอบความสอดคล้องภายในของคำตอบ – เมื่อนำคำตอบของข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบมาเปรียบเทียบกัน ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในของคำตอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) และสามารถตรวจจับความผิดปกติที่อาจเกิดจากการตอบแบบไม่มีเหตุผล หรือการตอบแบบเดิมซ้ำ ๆ ได้

ดังนั้น สำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในด้านการพิจารณาปรับสัดส่วนของคำถาม หรือทดลองนำข้อมูลที่ได้จากประชากร มาวิเคราะห์ผลกระทบของข้อคำถามประเภทนี้ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้การคำนวณผลลัพธ์สามารถสะท้อนข้อเท็จจริงได้อย่างถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น

จากผลการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ซึ่งดำรงตำแหน่งในระยะเวลา 2 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของตำแหน่ง ผู้อำนวยการที่มีวาระดำรงตำแหน่งระยะสั้น ซึ่งสามารถสรุปและอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลกระทบจากระยะเวลาต่อความผูกพัน : ผู้อำนวยการมองว่า ระยะเวลา 2 ปีที่ทำงานในตำแหน่งนี้ไม่เพียงพอที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกับบุคลากรที่ทำงานมาเป็นเวลานาน การสร้างความผูกพันต้องใช้เวลาปรับตัวและสร้างความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้มักจะเกิดขึ้นได้ดี เมื่อมีระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน ผู้อำนวยการเห็นว่า การปรับตัวภายในระยะเวลานั้น ๆ ทำให้การสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งกับทีมงานและเพื่อนร่วมงานไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่ จึงมีความรู้สึกที่ไม่สามารถสร้างความผูกพันที่แข็งแกร่งเหมือนกับบุคลากรที่ทำงานในองค์กรมาเป็นระยะเวลานาน

2. การหมุนเวียนตำแหน่งในองค์กรราชการ : ผู้อำนวยการยังได้กล่าวถึงลักษณะเฉพาะของตำแหน่งผู้อำนวยการที่มีการหมุนเวียนตามนโยบายขององค์กร ซึ่งส่งผลให้ไม่สามารถสร้างความผูกพันต่อสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายกในระยะยาวได้เช่นเดียวกับบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานเดิมโดยไม่เปลี่ยนแปลง การหมุนเวียนตำแหน่งบริหารทำให้ผู้อำนวยการไม่สามารถสร้างความต่อเนื่องในการทำงานหรือความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Bureaucratic Structure ของ Max Weber ที่กล่าวว่าองค์กรราชการมีการหมุนเวียนตำแหน่งตามนโยบายที่กำหนด ทำให้ผู้อำนวยการไม่สามารถพัฒนาและสร้างความผูกพันในระดับเดียวกับบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดิมได้

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน : แม้ว่าผู้อำนวยการจะเห็นว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งมีผลกระทบต่อความผูกพัน แต่ยังมีปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของผู้บริหาร

เช่น บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน และบรรยากาศภายในองค์กร ผู้อำนวยการเชื่อว่า หากมีความร่วมมือจากทีมงานและบรรยากาศองค์กรที่ดี การได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรสามารถช่วยเสริมสร้างความผูกพันให้กับผู้อำนวยการได้ แม้ว่าจะมีระยะเวลาการทำงานที่จำกัด ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพัน ซึ่งอาจจะทำให้ผู้อำนวยการมีความผูกพันกับองค์กรได้แม้จะไม่ได้ดำรงตำแหน่งในระยะยาว

จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า แม้ระยะเวลาของการทำงานจะมีผลต่อการสร้างความผูกพันกับองค์กร แต่ในกรณีของผู้อำนวยการที่มีการหมุนเวียนตำแหน่ง การพิจารณาปัจจัยอื่นๆ เช่น ความรับผิดชอบในบทบาท การมีส่วนร่วมในนโยบายสำคัญ และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถช่วยเสริมสร้างความผูกพันได้ในระยะเวลาดังนั้น นอกจากนี้ การปรับแนวทางการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยเหล่านี้อาจช่วยให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และสะท้อนมิติของความผูกพันต่อองค์กรในทุกระดับของบุคลากรได้อย่างสมบูรณ์มากขึ้น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก ที่ดำรงตำแหน่งไม่เกิน 2 ปี ไม่ได้ถูกนับรวมเป็นประชากร เนื่องจาก ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานซึ่งมีการหมุนเวียนทุก 2 ปี ส่งผลให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องและไม่เอื้อต่อการสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญในการรอบการวิจัยว่าด้วยความผูกพันต่อองค์กร จึงไม่นับตำแหน่งดังกล่าวเป็นประชากรในการศึกษา ซึ่งสะท้อนถึงประสบการณ์และความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร : ตามแนวคิดของ Meyer & Allen (1991) และ Becker (1960) บุคลากรที่ทำงานนานมักมีความผูกพันสูงขึ้น เพราะการทำงานยาวนานช่วยสร้างความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ผู้อำนวยการที่ดำรงตำแหน่งระยะสั้นอาจไม่สามารถสร้างความผูกพันในระดับเดียวกันได้

2. ลักษณะของตำแหน่งผู้อำนวยการ : การหมุนเวียนตำแหน่งผู้อำนวยการตามนโยบายองค์กรทำให้การสร้างความผูกพันในระยะยาวไม่เป็นไปตามที่บุคลากรทั่วไปที่ทำงานในตำแหน่งเดิมตลอดเวลา

3. ทฤษฎีระบบ (Systems Theory) : องค์กรราชการมีการหมุนเวียนทรัพยากรและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การหมุนเวียนผู้อำนวยการตามระบบอาจจำกัดโอกาสในการสร้างความผูกพันระยะยาว

4. ทฤษฎีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) : ตามทฤษฎี Psychological Contract (Rousseau, 1995) ผู้อำนวยการที่รับรู้ว่าตำแหน่งมีระยะเวลาจำกัดอาจขาดแรงจูงใจในการสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งกับองค์กร

จากผลสัมฤทธิ์ เห็นว่าระยะเวลา 2 ปีไม่เพียงพอในการสร้างความผูกพัน แต่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและการสนับสนุนจากบุคลากรก็มีผลต่อความผูกพัน ดังนั้น การพิจารณาปัจจัยเหล่านี้ อาจช่วยเสริมสร้างความผูกพันแม้ในระยะเวลาสั้น

ข้อเสนอในการวิจัยครั้งถัดไปคือการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความรับผิดชอบในบทบาท และการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อทำให้ผลการวิจัยครอบคลุมและสะท้อนมิติของความผูกพันต่อองค์กรในทุกระดับของบุคลากร

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เน้นความยุติธรรม ความโปร่งใส และการสนับสนุนบุคลากร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรและส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในระยะยาว
2. การกำหนดเป้าหมายและค่านิยมองค์กรร่วมกัน องค์กรควรจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เน้นเป้าหมายและค่านิยมที่บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมกำหนด เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และส่งเสริมความผูกพันในทุกระดับ
3. การพัฒนาระบบสนับสนุนบุคลากร จัดตั้งนโยบายที่สนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าในงานและการพัฒนาศักยภาพ เช่น การจัดอบรมเชิงวิชาการ การเพิ่มโอกาสเลื่อนตำแหน่ง และการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
4. องค์กรควรกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมการทำงาน เช่น การจัดสรรงบประมาณประจำปีสำหรับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการพัฒนาพื้นที่ทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงานของบุคลากร
5. กำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์
6. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ทันสมัยและเหมาะสม การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างสถานที่ทำงาน เช่น การจัดสรรงบประมาณประจำปีเพื่อปรับปรุงสถานที่และจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น
7. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการมีส่วนร่วมและความหลากหลาย การสร้าง

นโยบายที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. การจัดกิจกรรมสร้างความท้าทายและการทำงานเป็นทีม ควรส่งเสริมกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เผชิญความท้าทายและร่วมทำงานเป็นทีม เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร
2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตใจในการทำงาน เช่น การจัดพื้นที่ทำงานที่เหมาะสม การลดความตึงเครียดในงาน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร
3. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากร เพื่อสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการสนับสนุนในงานอย่างเหมาะสม
4. การติดตามและประเมินผลการทำงาน ควรมีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน โปร่งใส และสามารถให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากร เพื่อให้พนักงานเข้าใจบทบาทของตนเองและรับทราบโอกาสในการพัฒนาต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การขยายกลุ่มตัวอย่าง ควรเพิ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหน่วยงานคุณประพุดิในจังหวัดอื่นหรือภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบผลการวิจัยระหว่างหน่วยงานในบริบทที่แตกต่างกัน
2. การศึกษาในมิติที่ลึกซึ้งควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ ลักษณะงาน และความพึงพอใจในงาน เพื่อให้เข้าใจกลไกที่ส่งผลต่อความผูกพันอย่างลึกซึ้ง
3. การวิจัยเชิงคุณภาพเสริมการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) หรือการจัดกลุ่มสนทนา (focus group) เพื่อเก็บข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในระดับปัจเจกบุคคล
4. การศึกษาผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร ควรวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร เช่น ผลผลิตของงาน ความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน และอัตราการลาออก

เพื่อสร้างความเข้าใจในมิติดุลยภาพที่เกี่ยวข้อง

5. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการ ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับหน่วยงานคุณประพจน์ โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความผูกพันที่สอดคล้องกับลักษณะงานเฉพาะขององค์กร

6. การศึกษาบริบททางวัฒนธรรมองค์กร ศึกษาความแตกต่างในด้านวัฒนธรรมองค์กร และวิธีการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อความผูกพัน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเฉพาะที่อาจมีความสำคัญในบริบทของการบริหารจัดการองค์กรของระบบราชการไทย

7. การวิเคราะห์ระยะยาว ควรมีการศึกษาแบบระยะยาว (longitudinal study) เพื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของความผูกพันต่อองค์กรในช่วงระยะเวลาต่าง ๆ เช่น ในช่วงเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือวิกฤตองค์กร

8. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บข้อมูล ใช้เทคโนโลยี เช่น แบบสอบถามออนไลน์ หรือการเก็บข้อมูลผ่านระบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มความสะดวกในการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงลึก

9. การวิจัยข้ามสาขาวิชา บูรณาการการวิจัยระหว่างสาขาวิชาต่าง ๆ เช่น จิตวิทยา องค์กร และการบริหารธุรกิจ เพื่อเพิ่มมุมมองที่หลากหลายและสร้างความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

10. การวิเคราะห์ความผูกพันในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เช่น บุคลากรที่ทำงานในพื้นที่ห่างไกล หรือบุคลากรที่มีตำแหน่งงานเฉพาะ เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่มีผลในบริบทเฉพาะเจาะจง

บรรณานุกรม

- กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. (2544). ภารกิจกรมคุมประพฤติ. สืบค้นจาก <https://infocenter.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER14/DRAWER070/GENERAL/DATA0000/00000063.PDF>
- กรมคุมประพฤติ. (2567). สืบค้นจาก <https://www.probation.go.th/contentmenu.php?id=226>
- ก่อเกียรติ ทองนุ่น. (2559). มาตรการทางกฎหมายเพื่อควบคุมส่งเสริม และสนับสนุนการดำเนินการคุมประพฤติของจำเลย.
- เกียรติพงษ์ อุดมชนะธีระ. (2563). องค์ประกอบของการบริหารองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์.
- จิรภา อินจันทร์สุข. (2560). รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7.
- ทรงสมร โตสะ. (2560). สุขภาวะทางจิต ความคิดเชิงบวก คุณค่าของงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.
- ทศพร ทานะมัย. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาล ในจังหวัดชลบุรี.
- ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุน และบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การใช้สูตรของ Yamane ในการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.
- นิวัติ เอี่ยมเที่ยง. (2565). กระบวนการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานคุมประพฤติสามจังหวัดชายแดนใต้.
- นุรีมัน ดาเลาะ. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์.
- ปรินทร์ฉัตร พงศ์นาคศิริ. (2565). ความสำคัญของความผูกพันองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรพนักงาน บริษัทไดกิ้น
- อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปาริณา นกจันทร์. (2565). ปัญหาและอุปสรรคของพนักงานคุมประพฤติในการปฏิบัติงานควบคุม และสอดส่องในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19). พงศภัค วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงาน คุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (ม.ป.ป.). การจัดการและการบริหาร: แนวคิดและหลักการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลลิตา จันทร์งาม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล.
- ศราวุธ โกษณะสมบัติ. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์.
- ศุภชัย เหมือนโพธิ์. (2563). รูปแบบการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ธนารักษ์พัฒนา สินทรัพย์ จำกัด.
- สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน).
- สิพิชญ์ ศิริวัฒนา สิตะสิทธิ์. (2558). แนวทางที่เหมาะสมในการลงโทษและแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิดซ้ำ ในกระบวนการยุติธรรมไทย.
- สุชาพร ประเสริฐชาติ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน มัธยมศึกษา อำเภอนาทม.
- ถนอมพรรณ เพิ่มพูน. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management*. London: Pitman Publishing.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland, OH: World Publishing

Company.

Murry, J. (1996). An Analysis of Ethical Principles of Leaders in Educational Administration.

Educational Leadership Research Journal.

Simon, H. A. (1947). Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization. New York: Macmillan.

Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (1978). Management. New York: Prentice Hall.

Terry, G. R. (1972). Principles of Management. Homewood, IL: Richard D. Irwin.

Yamane, T. (1970). Statistics: An Introductory Analysis (2nd ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทำแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ รบศ. 4183/047

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

25 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ให้นักศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

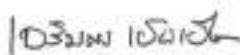
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด
 แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายชาคร ศรีมุกดา นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก” ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ และแจกแบบสอบถามจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน โดยนักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ดร.เจริณพร เย็นเมือง)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

นายชาคร ศรีมุกดา

โทร. 081-7931840

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048



เลขที่ ๑๑๓/๒๕๖๗
 กรมส่งเสริมการศึกษานานาชาติ
 อาคาร ๑๑๓ ถนนวิภาวดีรังสิต
 แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๑



ที่ รบศ. ๔183/๐๔7

สถานบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนโนบายสาธารณะ

25 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษากับข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารทุนประเพณีจังหวัดนครนายก

ข้อที่ส่งมาด้วย แบบพิมพ์ภาษา จำนวน 1 ชุด
 แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นายชาคร ศรีมงคล นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ขอ
 ระหว่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารทุนประเพณีจังหวัด
 นครนายก" ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระอย่างมีประสิทธิภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บ
 รวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็น
 ประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้
 นักศึกษาเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ และแจกแบบสอบถามจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน โดย
 นักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหาร
 เพื่อไปพิจารณาและเห็นสมควรแจ้ง
 คุณ ๒๑๑/.....เพื่อดำเนินการต่อไป

(นางสุพณีย์ แก้วประเสริฐ)
 เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เฉลิมพร เปี่ยมเมือง)
 รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
 ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

ทราบ
 ดำเนินการตามเสนอ

นายชาคร ศรีมงคล
 โทร. 081-7931840
 สถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนโนบายสาธารณะ
 โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048

(นางสาวสุพณีย์ แก้วประเสริฐ)
 ผู้อำนวยการสำนักบริหารทุนประเพณีจังหวัดนครนายก

ภาคผนวก ข

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก
: กรณีศึกษาสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ท่านที่ ๑. รองศาสตราจารย์ ดร.ปาน สุวรรณมงคล

ตำแหน่ง คณาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

ท่านที่ ๒. ดร.เฉลิมพร เอ็นเอ็ก

ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายวิชาการและผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ท่านที่ ๓. ดร.นิวัติ เอี่ยมเพ็ช

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองอำนาจทางพัฒนาพฤกษศาสตร์และผู้ดูแลเอกสารสถิติ กรมคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม

คำชี้แจง

ขอให้นักผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถาม โดยใส่คำตัวเลขที่กำหนดไปช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน พร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการพิจารณาปรับปรุงต่อไป ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๕ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

ตอนที่ ๕ ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องถูกต้องตรงกับตัวแปรที่ต้องการวัดกำหนดค่าตัวเลขดังนี้

- +1 เหมาะสม คือ เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์
- 0 ไม่แน่ใจ คือ เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์
- 1 ไม่เหมาะสม คือ เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายราศ ศิริภักดา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

๒

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม)

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ผลสรุป	
	ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	ค่าเฉลี่ย IOC	ผลพิจารณา
ปัจจัยส่วนบุคคล					
๑. เพศ () ชาย () หญิง	1	1	0	0.67	ใช้ได้
๒. อายุ () ต่ำกว่า ๒๕ ปี () ๒๕ - ๓๔ ปี () ๓๕ - ๔๔ ปี () ๔๕ - ๕๔ ปี () ๕๕ ปีขึ้นไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๓. สถานภาพสมรส () โสด () สมรส () หม้าย () หย่าร้าง	1	0	1	0.67	ใช้ได้
๔. ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าอนุปริญญา () อนุปริญญา () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๕. รายได้ต่อเดือน () ไม่เกิน ๓๕,๐๐๐ บาท () ๓๕,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท () ๒๕,๐๐๑ - ๓๕,๐๐๐ บาท () ๓๕,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐ บาท () ๔๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๖. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน () ตำแหน่งพิเศษ () ตำแหน่ง () ปฏิบัติการ () ตำแหน่งงาน () ปฏิบัติงาน () ลูกจ้างประจำ () พนักงานราชการ () ลูกจ้างชั่วคราว () ตำแหน่งวิชาการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

๓

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้อง			ผลสรุป	
	ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	ค่าเฉลี่ย IOC	ผลพิจารณา
ปัจจัยส่วนบุคคล					
๓. ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง () กลุ่มทุนประเพณีพื้นที่ ๑ () กลุ่มทุนประเพณีพื้นที่ ๒ () กลุ่มยุทธศาสตร์ () ฝ่ายบริหารทั่วไป	1	1	0	0.67	ใช้ได้
๔. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน ในสำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดนครนายก () ๑ - ๓ ปี () ๔ - ๖ ปี () ๗ - ๑๐ ปี () ๑๑ ปีขึ้นไป	1	1	0	0.67	ใช้ได้

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้อง			ผลสรุป	
	ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	ค่าเฉลี่ย IOC	ผลพิจารณา
ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน					
ความท้าทายในการทำงาน					
๑. ท่านรู้สึกว่าการลักษณะงาน ของท่านท้าทายและสามารถทำให้ ท่านพัฒนาทักษะการทำงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
๒. งานของท่านมีความท้าทาย ที่ช่วยให้ท่านสามารถใช้ ความสามารถและทักษะของท่าน ได้อย่างเต็มที่	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
๓. ท่านเห็นโอกาสในการพัฒนา ตนเองและเลื่อนตำแหน่งภายใน องค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้

๔

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้อง			ผลสรุป	
	ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	ค่าเฉลี่ย IOC	ผลพิจารณา
ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน					
๔. งานที่ท่านทำมีส่วนช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๕. ท่านรู้สึกว่าการก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านมีอุปสรรคและถูกจำกัด	1	1	1	1.00	ใช้ได้
การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน					
๖. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๗. ท่านรู้สึกว่าความคิดเห็นของท่านได้รับการพิจารณาในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
๘. ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการทำงานของทีม	1	0	1	0.67	ใช้ได้
ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
๙. ท่านรู้สึกว่าทีมของท่านทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	1	0	1	0.67	ใช้ได้
๑๐. ท่านรู้สึกว่าทีมงานจากต่างประเทศและไม่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	0	1	0.67	ใช้ได้
๑๑. ท่านรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในทีมเมื่อพบปัญหาในการทำงาน	1	0	1	0.67	ใช้ได้

๕

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ผลสรุป	
	ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	ค่าเฉลี่ย IOC	ผลพิจารณา
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
เงินเดือนและสวัสดิการ					
๓. ท่านพึงพอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับ ว่ามีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและได้รับมอบหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๔. ท่านรู้สึกว่าการสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรมีความคุ้มค่า ครบถ้วน และเพียงพอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร					
๓. องค์กรมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และความสามารถของท่านอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๔. มีโอกาสในการเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับความต้องการ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๕. การพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๖. บรรยากาศในการทำงานดีเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๗. มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๘. ระบบเครือข่ายข้อมูลของหน่วยงาน มีประสิทธิภาพช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	1	1	1	1.00	ใช้ได้

๖

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ผลสรุป	
	ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	ค่าเฉลี่ย IOC	ผลพิจารณา
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร					
๙. ผู้บังคับบัญชามีความใส่ใจและให้ความสำคัญที่เป็นประโยชน์	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๑๐. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและรับฟังอย่างจริงจัง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๑๑. ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เข้าใจหรือไม่เห็นความสำคัญของความดีของการในการทำงานของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
๑๒. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๑๓. การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและราบรื่น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๑๔. ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา					
๑๕. ผู้บังคับบัญชาสามารถคิดค้นใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและกดดันได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๑๖. ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงให้เห็นถึงความยุติธรรมและความเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อบุคลากร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๑๗. ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงบันดาลใจและความมั่นใจในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร					
๑๘. การทำงานของท่านมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๑๙. องค์กรไม่ให้คุณค่าในความสามารถและผลงานของท่าน	1	1	1	1.00	ใช้ได้

๗

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ผลสรุป	
	ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	ค่าเฉลี่ย IOC	ผลพิจารณา
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้					
๒๐. องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการช่วยเหลือบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญต่อชีวิตและการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๒๑. องค์กรให้การสนับสนุนที่เพียงพอ เมื่อท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๒๒. ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรไม่คุ้มค่ากับความตั้งใจและความทุ่มเทที่ท่านอุทิศให้กับงานและองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ			ผลสรุป	
	ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	ค่าเฉลี่ย IOC	ผลพิจารณา
ความผูกพันต่อองค์กร					
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร					
๑. เต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๒. การทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กรอาจไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ได้รับ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๓. การทุ่มเทให้กับองค์กรอาจทำให้เสียความสมดุลในการใช้ชีวิต	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
๔. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จและการพัฒนาองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้อง			ผลสรุป	
	ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	ค่าเฉลี่ย IOC	ผลพิจารณา
ความผูกพันต่อองค์กร					
๕. การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมีคุณค่า	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๖. องค์กรนี้มีความสำคัญกับบุคลากรอย่างไรที่จะเป็น	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๗. ความรู้สึกเชิงบวกต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจในฐานะสมาชิกขององค์กรนี้	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
๘. ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองเพื่อสนับสนุนการเติบโตขององค์กรในระยะยาว	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๙. การทำงานในองค์กรนี้ แม้จะมีโลกได้เปลี่ยนงานหรือโยกย้ายไปอีกลูกข่ายอื่น และมีรายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็จะยึดมั่นที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ความจงรักภักดีต่อองค์กร					
๑๐. องค์กรนี้ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของท่านได้อย่างเพียงพอ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๑๑. มีความตั้งใจที่จะสนับสนุนเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างเต็มที่	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๑๒. ท่านยินดีสนับสนุนองค์กรในทุก ๆ ด้านแม้ต้องใช้เวลาว่าง	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๑๓. ท่านรู้สึกยินดีเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จกับปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ	1	1	1	1.00	ใช้ได้

๕

รายการขอความคิดเห็น	ความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้อง			ผลสรุป	
	ท่านที่ ๑	ท่านที่ ๒	ท่านที่ ๓	ค่าเฉลี่ย IOC	ผลพิจารณา
ความผูกพันต่อองค์กร					
ความเสียสละเพื่อองค์กร					
๓๔. ท่านพร้อมเสียสละความสะดวกสบายของตนเองเพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๓๕. หากองค์กรต้องการให้ท่านทำงานในช่วงเวลาพิเศษหรือทำงานล่วงเวลา ท่านก็ยินดีที่จะทำเพื่อสนับสนุนองค์กร	1	1	1	1.00	ใช้ได้
๓๖. ท่านมีความตั้งใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร แม้ว่าจะต้องเสียสละเวลาและทรัพยากรส่วนตัว	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ ๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม



แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศูนย์ประพาสติจังหวัดนครนายก
: กรณีศึกษาสำนักงานศูนย์ประพาสติจังหวัดนครนายก

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศูนย์ประพาสติจังหวัดนครนายก โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น ๕ ตอน ได้แก่

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศูนย์ประพาสติจังหวัดนครนายก

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศูนย์ประพาสติจังหวัดนครนายก

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศูนย์ประพาสติจังหวัดนครนายก

ตอนที่ ๕ ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศูนย์ประพาสติจังหวัดนครนายก

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

นายชาคร ศรีมุกดา

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

๑

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม)

คำชี้แจง : กรุณาทำใจใต้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ()

๑. เพศ

() ๑) ชาย () ๒) หญิง

๒. อายุ

() ๑) ต่ำกว่า ๒๕ ปี () ๒) ๒๕ - ๓๔ ปี () ๓) ๓๕ - ๔๔ ปี
() ๔) ๔๕ - ๕๔ ปี () ๕) ๕๕ ปีขึ้นไป

๓. สถานภาพสมรส

() ๑) โสด () ๒) สมรส () ๓) หม้าย () ๔) หย่าร้าง

๔. ระดับการศึกษา

() ๑) ต่ำกว่าอนุปริญญา () ๒) อนุปริญญา
() ๓) ปริญญาตรี () ๔) สูงกว่าปริญญาตรี

๕. รายได้ต่อเดือน

() ๑) ไม่เกิน ๑๕,๐๐๐ บาท () ๒) ๑๕,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท
() ๓) ๒๕,๐๐๑ - ๓๕,๐๐๐ บาท () ๔) ๓๕,๐๐๑ - ๔๕,๐๐๐ บาท
() ๕) ๔๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป

๖. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

() ๑) ตำแหน่งพิเศษ () ๒) ตำแหน่ง () ๓) ปฏิบัติการ
() ๔) ตำแหน่งงาน () ๕) ปฏิบัติงาน () ๖) ลูกจ้างประจำ
() ๗) พนักงานราชการ () ๘) ลูกจ้างชั่วคราว () ๙) จ้างเหมาบริการ

๗. ส่วนงานที่สังกัด

() ๑) กลุ่มควบคุมประสิทธิภาพที่ ๑ () ๒) กลุ่มควบคุมประสิทธิภาพที่ ๒
() ๓) กลุ่มยุทธศาสตร์ () ๔) ฝ่ายบริหารทั่วไป

๘. ระยะเวลาที่ทำงานในสำนักงานควบคุมประสิทธิภาพจังหวัดนครนายก

() ๑) ๑ - ๓ ปี () ๒) ๔ - ๖ ปี
() ๓) ๗ - ๑๐ ปี () ๔) ๑๑ ปีขึ้นไป

๒

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

คำชี้แจง : กรุณาทำใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว
โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๕ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ๔ หมายถึง เห็นด้วย
- ๓ หมายถึง ไม่แน่ใจ
- ๒ หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ ๒	ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
ลำดับที่	หัวข้อ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ความพึงพอใจในการทำงาน					
๑	ท่านเคยพบปัญหาหรืออุปสรรค ในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำผลงานของท่าน					
๒	มีการสนับสนุนเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านต้องเผชิญกับ ปัญหาหรืออุปสรรคในงานของของท่าน					
	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
๓	ท่านเห็นโอกาสในการพัฒนาตนเอง และเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร					
๔	งานที่ท่านทำมีส่วนช่วยให้ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าในสายงาน					
๕	การก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่าน มีอุปสรรคและถูกจำกัด					
	การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน					
๖	ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานของท่าน					
๗	ความคิดเห็นของท่านได้รับการพิจารณา ในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญ					

๓

ตอนที่ ๒	ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	หัวข้อ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
๘	ท่านสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนด ทิศทางการทำงานของทีม					
	ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
๙	ทีมงานของท่านทำงานร่วมกัน ได้กว้างขวางและเปิดใจในทิศทาง เดียวกัน					
๑๐	ทีมงานขาดการประสานงาน และไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
๑๑	ท่านได้รับการสนับสนุนจากสมาชิก ในทีมเมื่อพบปัญหาในการทำงาน					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

คำชี้แจง : กรุณาทำในเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว
โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๕ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ๔ หมายถึง เห็นด้วย
- ๓ หมายถึง ไม่สนใจ
- ๒ หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ ๓	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	หัวข้อ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	เงินเดือนและสวัสดิการ					
๑	ท่านพึงพอใจกับระดับเงินเดือนที่ได้รับ ว่ามีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ และได้รับมอบหมาย					
๒	สวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร มีความคุ้มค่า ครอบคลุมและเพียงพอ					

๑.

ตอนที่ ๓	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
ลำดับที่	หัวข้อ	เห็นด้วยอย่างสูง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างสูง
	การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร					
๑	องค์กรมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้และความสามารถของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ					
๒	มีโอกาสในการเข้าร่วมการอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับความต้องการ					
๓	การพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง					
	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
๔	บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ					
๕	มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการทำงาน					
๖	ระบบเครือข่ายข้อมูลของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมให้ทำงานได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว					
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
๗	ผู้บังคับบัญชามีความใส่ใจและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์					
๘	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นและรับฟังอย่างจริงจัง					
๙	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่เข้าใจ หรือไม่ให้ความสำคัญหรือความต้องการในการทำงานของท่าน					
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
๑๐	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของท่าน					
๑๑	การทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและราบรื่น					
๑๒	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน					

๕

ตอนที่ ๓	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
ลำดับที่	หัวข้อ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา					
๑๕	ผู้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจ ในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและกดดัน ได้อย่างเหมาะสม					
๑๖	ผู้บังคับบัญชาลงท่ามแสดงให้เห็นถึง ความยุติธรรมและความเท่าเทียม ในการปฏิบัติต่อบุคลากร					
๑๗	ผู้บังคับบัญชาสามารถสร้างแรงบันดาลใจ และความมั่นใจในการทำงาน					
	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร					
๑๘	การทำงานของท่านมีคุณค่าและมีส่วนร่วม ในความสำเร็จขององค์กร					
๑๙	องค์กรไม่ให้คุณค่าในความสามารถ และผลงานของท่าน					
	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้					
๒๐	องค์กรมีนโยบายที่ชัดเจนในการช่วยเหลือ บุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ที่สำคัญต่อชีวิต และการทำงาน					
๒๑	องค์กรให้การสนับสนุนเพียงพอ เมื่อท่านเผชิญปัญหาในการทำงาน					
๒๒	ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ไม่คุ้มค่ากับความตั้งใจและความทุ่มเท ที่ท่านอุทิศให้กับงานและองค์กร					

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว
โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ๕ หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- ๔ หมายถึง เห็นด้วย
- ๓ หมายถึง ไม่สนใจ
- ๒ หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- ๑ หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

๖

ตอนที่ ๔	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
ลำดับที่	หัวข้อ	เห็นด้วย อย่างสูง	เห็นด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างสูง
	ความเต็มใจและทุ่มเท ในการทำงานเพื่อองค์กร					
๑	การทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อองค์กร อาจไม่คุ้มค่ากับสิ่งที่ได้รับ					
๒	เต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					
๓	การทุ่มเทให้กับองค์กร อาจทำให้เสียความสมดุลในการใช้ชีวิต					
	ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร					
๔	การทำงานในองค์กรนี้ ทำให้ท่านมีส่วนร่วม ในความสำเร็จและการพัฒนาองค์กร					
๕	การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ทำให้ท่านมีคุณค่าต่อองค์กร					
๖	องค์กรนี้ ไม่ค่อยให้ความสำคัญ กับบุคลากรอย่างที่ควรจะเป็น					
๗	ความรู้สึกระงอกเงยหรือเสียใจและ ภาคภูมิใจขององค์กร ซึ่งทำให้ท่านภูมิใจ ในฐานะสมาชิกขององค์กรนี้					
	ความต้องการที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร					
๘	ท่านมีความตั้งใจที่จะพัฒนาทักษะและ ความสามารถของตนเองเพื่อสนับสนุน การเติบโตขององค์กรในระยะยาว					
๙	การทำงานในองค์กรนี้ แม้จะมีโอกาส ได้เปลี่ยนงานหรือโยกย้ายไปยัง หน่วยงานอื่น และมีรายได้ที่สูงกว่า แต่ท่านก็ยังยึดมั่นที่จะทำงานให้องค์กร ต่อไป					

๗

ตอนที่ ๔ ลำดับที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	หัวข้อ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่สนใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ความจงรักภักดีต่อองค์กร					
๑๐	องค์กรนี้ ไม่สามารถตอบสนอง ความต้องการและความคาดหวังของท่าน ได้อย่างเพียงพอ					
๑๑	มีความตั้งใจที่จะสนับสนุนเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างเต็มที่					
๑๒	ท่านยินดีสนับสนุนองค์กรในทุก ๆ ด้าน แม้ต้องใช้เวลาอันยาวนานก็ตาม					
๑๓	ท่านรู้สึกยินดี เมื่อองค์กรประสบกับ ปัญหาและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ					
	ความเสียสละเพื่อองค์กร					
๑๔	ท่านพร้อมเสียสละความสะดวกสบาย ของตนเอง เพื่อให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
๑๕	หากองค์กรต้องการให้ท่านทำงาน ในช่วงเวลาพิเศษหรือทำงานล่วงเวลา ท่านยินดีที่จะทำเพื่อสนับสนุนองค์กร					
๑๖	ท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร แม้ว่าจะต้อง เสียสละเวลาและทรัพยากรส่วนตัว					

ตอนที่ ๕ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรสำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์



แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศูนย์ประพาสติจังหวัดนครนายก
: กรณีศึกษาสำนักงานศูนย์ประพาสติจังหวัดนครนายก

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์..... (ระบุชื่อ - นามสกุล)
ตำแหน่ง..... (ระบุตำแหน่งปัจจุบัน)
สัมภาษณ์เมื่อวันที่..... (ระบุวันเดือนปีที่สัมภาษณ์)
ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศูนย์ประพาสติจังหวัดนครนายก
โดยมีคำถามในการสัมภาษณ์ จำนวน ๑๗ ข้อ ดังนี้

๑. ความท้าทายในการทำงาน

คำถาม : การทำงานในปัจจุบันมีความท้าทายหรือไม่ หากใช่ สิ่งท้าทายเหล่านั้นคืออะไร

๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

คำถาม : ท่านมองเห็นโอกาสในการพัฒนาหรือเลื่อนขั้นในหน้าที่การงานในองค์กรนี้อย่างไร

๓. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

คำถาม : ท่านได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางเรื่องหรือไม่ เพราะเหตุใด

๔. ลักษณะการทำงานเป็นทีม

คำถาม : ท่านมองว่าการทำงานเป็นทีมในองค์กรนี้มีความสำคัญเพียงใด และท่านคิดว่าความร่วมมือกันช่วยเสริมสร้างความผูกพันของท่านต่อองค์กรได้อย่างไร

๕. เงินเดือนและสวัสดิการ

คำถาม : ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ท่านเห็นว่าตรงตามความคาดหวังหรือมาตรฐานหรือไม่ เพราะเหตุใด

๖. การพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร

คำถาม : องค์การได้จัดให้มีการพัฒนาความรู้และความสามารถที่สอดคล้องกับเป้าหมายอาชีพของท่านหรือไม่ อย่างไร

๗. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำถาม : สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของท่านอย่างไรบ้าง

๘. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

คำถาม : ความสัมพันธ์ของท่านกับผู้บังคับบัญชา มีผลอย่างไรต่อความมั่นใจและความผูกพันของท่านต่อองค์กร

๙. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

คำถาม : การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในสำนักงานมีผลต่อความรู้สึกของท่านต่อการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างไรบ้าง

๑๐. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

คำถาม : ท่านมองว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำในรูปแบบใดที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมในงานของท่าน

๑๑. ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร

คำถาม : บทบาทของท่านมีคุณค่าหรือมีความหมายต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างไร

๓

๑๒. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

คำถาม : องค์กรมีความพร้อมที่จะสนับสนุนและเป็นที่พึ่งพาได้เมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือหรือไม่ และปัจจัยใดที่ทำให้ท่านรู้สึกว่าการองค์กรเป็นที่พึ่งได้ในระยะยาว

.....

.....

๑๓. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร

คำถาม : ท่านเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างน้อยเพียงใด เพราะเหตุใด

.....

.....

๑๔. ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

คำถาม : ปัจจัยใดที่ทำให้ท่านภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

.....

.....

๑๕. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

คำถาม : ท่านมีความปรารถนาที่จะยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระยะยาวหรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

๑๖. ความจงรักภักดีต่อองค์กร

คำถาม : ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความจงรักภักดีที่ท่านมีต่อองค์กร และปัจจัยใดที่ช่วยเสริมสร้างความจงรักภักดีของท่านต่อองค์กรในระยะยาว

.....

.....

๑๗. ความเสียสละเพื่อองค์กร

คำถาม : ท่านสามารถเสียสละบางอย่างเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จได้หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....

.....

ภาพถ่ายขณะตอบแบบสอบถาม



ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล

ชาคร ศรีมุกดา

วัน เดือน ปีเกิด

29 มกราคม 2543

สถานที่เกิด

จังหวัดสกลนคร ประเทศไทย

ประวัติการศึกษา

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต, 2565

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2567

ที่อยู่ปัจจุบัน

28/58 หมู่ที่ 2 แขวงคลองสิบสอง เขตหนองจอก

กรุงเทพมหานคร

สถานที่ทำงาน

สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดนครนายก

ตำแหน่งปัจจุบัน

พนักงานคุมประพฤติ