



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค
สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

Factors Affecting Organizational Commitment of the Government
Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province

นภัสสร พรหมเขียว

Napassorn Promkeaw

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Public Administration

Prince of Songkla University

2565



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค
สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

Factors Affecting Organizational Commitment of the Government
Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province

นภัสสร พรหมเขียว

Napassorn Promkeaw

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

ชื่อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่
ผู้เขียน	นภัสสร พรหมเขียว
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กร เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Minor Thesis Title	Factors Affecting Organizational Commitment of the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province
Author	Napassorn Promkeaw
Major Program	Public Administration
Academic Year	2022

ABSTRACT

The objectives of the study were to investigate the levels of the organizational commitment of the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province, to compare the organizational commitment according to personal factors, and to determine factors affecting the level of the organizational commitment of the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province. The sample group was 180 Ministry of the Government officers in Krabi Province. The research instrument was a questionnaire, and the statistics used in the study were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The study found that the overall level of the organizational commitment of the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province was high. The comparison results of the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province classified according to personal factors revealed that the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province who were different in gender, age, marital status, department, and length of service had different levels of organizational commitment without statistical significance. However, the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province who were different in educational level, average monthly income, and work position had different levels of organizational commitment at a statistical significance level of 0.01. Factors of job characteristics and job satisfaction were found to affect the level of organizational commitment of the Government Officers at the Ministry of Interior in Krabi Province at a statistical significance level of 0.01.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตา กรุณา ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และให้ความรู้ ตลอดจนการตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมและแก้ไข ข้อบกพร่องของสารนิพนธ์ และช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรารธนา หลีกภัย อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้วิจัยจึงกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขยายนิย์ ช. บุญพันธ์ ที่ให้เกียรติมาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์และได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องเพิ่มเติมเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์

ท้ายที่สุดขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการ จัดการทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ จนจบหลักสูตร รวมถึงบุคลากรทุกท่านที่ได้ กรุณาให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เพื่อนๆ MPA 29 ที่คอยให้กำลังใจ และช่วยเหลือจนทำให้สารนิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี และขอขอบพระคุณข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม ด้วยความเต็มใจจนทำให้สามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ได้อย่างสมบูรณ์ คุณค่า และประโยชน์ อันพึงมีจากงานวิจัยชิ้นนี้ขอมอบเป็นกตัญญูตเวทิตา แต่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

นภัสสร พรหมเขียว

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
รายการตาราง	(8)
รายการภาพประกอบ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 สมมติฐาน	3
1.4 ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร	8
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน	16
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน	23
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	32
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	43
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัย	45
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45
4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
บทที่ 5 สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย	75
5.1 สรุปผลการวิจัย	75
5.2 อภิปรายผล	78
5.3 ข้อเสนอแนะ	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	93
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้อง ของเครื่องมือวิจัย	103
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	114
ประวัติผู้เขียน	116

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดหน่วยงาน	41
4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล	47
4.2 ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม	50
4.3 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	51
4.4 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร	52
4.5 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	53
4.6 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	54
4.7 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม	55
4.8 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความท้าทายในการทำงาน	55
4.9 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	56
4.10 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	57
4.11 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม	58
4.12 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม	59
4.13 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	60

รายการตาราง(ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.14	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	61
4.15	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	62
4.16	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	63
4.17	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	64
4.18	ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	65
4.19	เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามเพศ	65
4.20	เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามอายุ	66
4.21	เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสถานภาพ	66
4.22	เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับการศึกษา	67
4.23	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับการศึกษา	67
4.24	เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	68
4.25	เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	68
4.26	เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามตำแหน่งงาน	69

รายการตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของวามผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามตำแหน่งงาน	70
4.28 เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามหน่วยงาน	71
4.29 เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	71
4.30 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ในภาพรวม	72
4.31 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ ส่วนภูมิภาคสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ รายด้าน	73
4.32 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ รายด้าน	74
5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	78

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ

- 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

หน้า

39

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสภาพที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้แต่ละองค์กรต้องหันกลับมาทบทวนด้านการบริหาร งานขององค์กรเพิ่มมากขึ้น และคำนึง ถึงความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมุ่งเน้นที่จะสร้างทุน และจัดการความรู้สร้างความได้เปรียบในการเป็นผู้นำในการปรับตัว ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้องค์กรที่อยู่รอดได้ คือ องค์กรที่สามารถปรับตัวตามกระแส การเปลี่ยนแปลงได้ แต่องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องสามารถคาดคะเนความเปลี่ยนแปลง ในอนาคตได้ดี รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ การที่จะเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศได้นั้น องค์กรจะต้องตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการคาดคะเนการเปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนด แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงได้ ตลอดจนความสามารถในการเป็นผู้นำในด้านการเปลี่ยนแปลงได้ในที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำด้านความคิดเพื่อการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และมีคุณลักษณะ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารและพัฒนาอย่างแท้จริง ซึ่งการบริหาร และการพัฒนาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน และมีความเป็นเหตุเป็นผลสนับสนุนซึ่งกันและกัน (พิพัฒน์ มีเถื่อน, 2562)

เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารงานขององค์กร เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจน ดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึง และให้ความสำคัญแก่บุคลากรของ องค์กร ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ของบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก มีความผูกพันกับองค์กร หากบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรแล้วสิ่งที้องค์กรจะได้มากกว่างาน คือ ร่างกาย และหัวใจ การอุทิศตนทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มกำลัง ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ปกป้องชื่อเสียง ภาพลักษณ์ของ องค์กร ต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและมั่นคงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ความผูกพันกับองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด (คานาย อภิปรัชญาสกุล, 2560) ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นความรู้สึกยอมรับ ความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พร้อมปฏิบัติงาน ด้วยความใส่ใจ ทุ่มเท มุ่งมั่น ใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า

ที่จะทำงานและอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งความผูกพันในองค์กรนี้มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เพราะถ้าสมาชิกหรือบุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะทำให้การบริหารองค์กรนั้นประสบความสำเร็จสูง มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น ความผูกพันในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ควรทำให้เกิด ขึ้นกับองค์กร เพราะเมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วย่อมทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งด้านปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมถึงความพร้อมที่จะได้รับการส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยรวม องค์กรทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญกับการสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการทำงาน เนื่องจากสามารถช่วยกระตุ้นการทำงานของบุคลากรและสร้างแรงผลักดันในการทำงาน (เจษฎา นกน้อย, 2560)

เพราะฉะนั้นองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของตน โดยการสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก โดยเทคโนโลยีนั้นสามารถนำมาใช้ทดแทนคนในการทำงาน แต่ก็ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่เป็นเครื่องบ่งชี้ เพราะคนจะเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติ และผู้วางแผนในการทำงาน ดังนั้น ถ้าคนมีคุณภาพ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ในทางกลับกันของสาเหตุที่ทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจ ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ค่าจ้างที่ไม่เหมาะสม ในการที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ โดยหาทางสนองความต้องการของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกาย และทางจิตใจ สร้างงานและบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และในสภาพที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และให้โอกาสกับบุคลากรได้ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ พยายามบริหารงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ไม่แตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรด้วยกัน ทั้งการทำงานและผลตอบสนอง และให้ความเป็นธรรมต่อการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุก ๆ คน (อุทัย ศิริภักดิ์, 2559) สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการ และ 2) ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สิ่งตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การเป็นที่ยอมรับในหมู่คณะ โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากปัจจัยและองค์ประกอบทางปัจจัยดังกล่าว องค์ประกอบที่สำคัญที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน คือ การได้รับการตอบสนองความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้า ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่สมดุลต่อสิ่งที่ลงแรงปฏิบัติหน้าที่ไป ลักษณะการทำงาน บรรยากาศในกาทำงาน รวมทั้งสังคม และเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ล้วนเป็นตัวกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการนั้นๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรให้ความใส่ใจและความสำคัญในเรื่องของการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้สึกที่เกิดความพึงพอใจไม่ว่าจะเป็นตัวเงิน หรือไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (จรรยาภรณ์ สุนทรเดช, 2561)

จังหวัดกระบี่ มีหน่วยที่สังกัดกระทรวงมหาดไทยอยู่หลายหน่วยงาน และการที่องค์กรจะสามารถรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนานนั้นควรจะทำอย่างไร ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ เพื่อจะได้เป็นประโยชน์ในการนำ ผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาองค์กร พัฒนางาน และการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพราะหากองค์กรสามารถตอบสนองจุดมุ่งหมายของบุคลากรในองค์กรได้แล้ว บุคลากรก็จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนองค์กรของตนเองและในที่สุดองค์กรก็จะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

1.3 สมมติฐาน

1. ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทยในพื้นที่จังหวัดกระบี่ มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ในบริบทของเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกัน

3. หน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่อไป เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ด้านความท้าทายในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม

3) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการส่วนภูมิภาค ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกระบี่ จำนวน 11 คน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกระบี่ จำนวน 55 คน สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ จำนวน 22 คน ที่ทำการปกครองจังหวัดกระบี่ จำนวน 109 คน สำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่ จำนวน 58 คน สำนักงานจังหวัดกระบี่ จำนวน 28 คน และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จังหวัดกระบี่ จำนวน 5 คน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 288 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2565 กระทรวงมหาดไทย, 2565)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ หน่วยงานที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

4. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2564 - ตุลาคม 2565

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกระบี่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกระบี่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ ที่ทำการปกครองจังหวัดกระบี่ สำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่ สำนักงานจังหวัดกระบี่ และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดกระบี่

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง การที่ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ปฏิบัติงานได้อย่างน่าสนใจ เป็นงานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย หรือเป็นงานที่ใช้ความสามารถในการทำคนเดียวตั้งแต่ต้นจนจบ หรือร่วมกันทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านความท้าทายในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีต่องานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถในการทำงาน ถึงแม้จะเป็นงานที่ยากก็สามารถทำให้ลุล่วงสำเร็จได้ด้วยดี ตลอดจนลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องใช้ความพยายามและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติอยู่เสมอหรือต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม รวมทั้งได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น

3. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน หมายถึง การมีส่วนร่วมของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ทั้งการพัฒนา การแก้ไขปัญหาและป้องกัน โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม แสดงความคิดเห็น ร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผน ตัดสินใจและปฏิบัติตามแผน ร่วมกันตรวจสอบการใช้อำนาจทุกระดับ ร่วมติดตามผล ประเมินและรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ

4. ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม รวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนที่เป็นความพึงพอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ซึ่งวัดได้จากผลการปฏิบัติงาน ประกอบไปด้วย 6 ด้าน คือ

1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนต่างๆ ที่ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้รับเป็นรายเดือนประจำ รวมถึง เงินค่ารักษาพยาบาล เงินค่าเล่าเรียนบุตร เงินการทำงานล่วงเวลา เงินรายได้พิเศษ ตลอดจนสวัสดิการประเภทต่างๆ ที่พึงจะได้รับตามสิทธิ

2. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ โดยการส่งเสริม สนับสนุน การเรียนรู้ต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในหน่วยงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย ส่วนภูมิภาค จังหวัดกระบี่ เช่น สภาพอาคารสถานที่ ความพร้อมด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะในการปฏิบัติงาน ระเบียบภายในหน่วยงาน

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความราบรื่นของสายงานภายใต้การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ ความสามารถและมีลักษณะความเป็นผู้นำตามที่ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ บรรารณาไว้

5. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการเผชิญกับสถานการณ์ หรือสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้ โดยเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์เป็นตัวกำกับทิศทางขององค์กรในอนาคต โดยมีการกระตุ้นให้ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ เกิดแรงบันดาลใจและสร้างความท้าทายในการทำงาน เป็นผู้ที่คอยดูแลและคอยสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้ สามารถกำหนดมาตรฐานต่างๆ หน้าที่ในการปฏิบัติงานกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่ไว้อย่างเคร่งครัด เป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คอยเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่ได้รับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในองค์กร

ว่าได้รับการยอมรับและสนับสนุน เห็นความสำคัญในการทำงานร่วมกันจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ความผูกพันในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่แสดงออกมาในทางบวกต่อองค์กร โดยทุ่มเทการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรและมีการยอมรับในค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร พยายามทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย ประกอบไปด้วย 4 ด้าน คือ

1. ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ หมายถึง การยอมสละเวลา กำลังกายกำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

2. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจและความพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

4. ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร หมายถึง การที่ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ยอมเสียสละผลประโยชน์ เช่น เงิน ผลตอบแทน หรือเวลา เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการต่อไปได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และเพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

มีผู้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายแนวคิด ดังนี้

เกวลี พ่วงศรี (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร และบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

สุดารัตน์ ครุฑลิก (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรในองค์กรต่อองค์กร ยินดีจะปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์กรได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และการแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันและยึดถือองค์กร

ภัทรภรณ์ สุขหวล (2557) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกทางจิตใจของบุคคลที่ผูกพันแน่นแฟ้นต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ คือ 1) มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่ในองค์กร และ 3) บรรณาธิปไตยอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปราณอม กิตติดุขฎฐิธรรม (2558) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

สมนันท์ สุทธาร์รัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์ (2558) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคคล นั้นตัดสินใจว่าจะดำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้หรือลาออกจากองค์กร

พงศ์ภัค วังเร็ว (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กรที่แสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

อริยญา ออมสินสมบุรณ์ (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร บุคลากรเหล่านี้พร้อมจะทุ่มเทร่างกาย และแรงใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ (2560) กล่าวว่า ความผูกพันของพนักงาน เป็นความรู้สึกดี ๆ ของพนักงานที่มีต่องานและองค์กรจนทำให้พนักงานทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลที่ดีขึ้นแก่องค์กร และส่งผลให้องค์กรเป็นองค์กรที่คนทั่วไปอยากเข้ามาร่วมงานด้วย

Sheldon (1971 อ้างถึงใน ธัญพิชชา สามารถ, 2564) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ทัศนคติหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งทัศนคติจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และทำให้บุคคลมีความตั้งใจทำงานให้สำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Mowday, Porter and Steers (1982 อ้างถึงใน ชุตินา ทองคำพันธุ์, 2560) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกของบุคคลต่อองค์กรที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ ซึ่งจะเป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อองค์กรอย่างแนบแน่น และผลักดันให้บุคคลมีการอุทิศตนเอง เพื่อที่จะสร้างสรรค์ให้องค์กรมีความเจริญเติบโตขึ้น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจ ความตั้งใจในการทุ่มเทการทำงาน ของพนักงานต่องานได้รับผิดชอบ มีความเชื่อมั่น ยอมรับค่านิยมขององค์กร พนักงานเกิดความสุข และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันในองค์กร

ธัญพร ลาภทิพนนท์ (2556) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ความมีประสิทธิผลขององค์กร และสามารถความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

สมเดช มุงเมือง (2558) อธิบายถึงผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจรักจะขาดงานและเปลี่ยนงานน้อย ไม่ชอบเอาตนเองไปผูกมัดกับตำแหน่งของคนอื่น มีความอดสาหะพยายาม และมีความเต็มใจในการทำงานสูง อีกทั้งมีผลการปฏิบัติงานดีกว่า ส่วนผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรต่ำนั้น มีแนวโน้มจะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ไม่เต็มใจเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อย หรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ และมักมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ

กัญจน์ภัส ชูผล (2559) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งสามารถทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลยซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กร และผู้ปฏิบัติเองและสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรปรารถนา

ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูเขาพานิชย์ (2560) กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร คือ องค์ประกอบที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะการที่องค์การหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้นจะต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ นอกจากนั้น บุคลากรเหล่านั้นยังต้องมีคุณภาพไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะในการทำงาน และมีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่สำคัญและได้รับความสนใจจากทั้งนักวิชาการและ นักบริหารในปัจจุบัน ได้แก่ คุณลักษณะที่เรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ชูติมา ทองคำพันธุ์, 2560) เห็นความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็้องค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งยังช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่งหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

Miner (1992 อ้างถึงใน กนกพร กระจ่างแสง, 2560) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ ดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อองค์การในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การและเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นเพื่อทำงานให้กับองค์การที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

สรุป ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความผูกพันสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกของสมาชิกในองค์การ เป็นตัวเชื่อมจินตนาการและเป้าหมายของสมาชิกในองค์การ เป็นส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความทุ่มเท ดำเนินงานอย่างประสิทธิผล ประสิทธิภาพในการทำงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การต้องให้คุณค่าและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในองค์การ

2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นิตินพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า ในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ (Factors Influence to Motivation) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจที่เกี่ยวกับงานที่ทำ (Job Context) โดยที่มีปัจจัยนี้แล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมของงาน คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้ถ้าขาดไปก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน โดยไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้นป้องกันไม่ให้อาเจียน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงาน จะทำให้ขวัญกำลังใจและความผูกพันในองค์การของพนักงานปฏิบัติงานไม่ดี

Steers (1977 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เช่น เพศ อายุการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลา ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคล รับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์การ (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal Importance)

Mowday, Porter and Steers (1982 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิ้มโยธิน, 2555) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์การ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส คุณลักษณะงาน (Job Characteristics) คือ งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทายความก้าวหน้าในการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience) คือ ทักษะคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์การความน่าเชื่อถือขององค์การและคุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics) คือ เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจการให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ

2.1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

เจษฎา นกน้อย (2560) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หรือความจงรักภักดีของพนักงาน (Employee Loyalty) เป็นระดับที่แสดงว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและต้องการร่วมงานกับองค์การต่อไป เป็นตัววัดความตั้งใจเพื่อยังคงอยู่กับองค์การในอนาคต ความผูกพันเป็นสิ่งที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การและระดับของอารมณ์ความรู้สึก

ของพนักงาน และมีผลกระทบต่อความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานต่อกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ความรู้สึก เป็นอารมณ์ในเชิงบวกที่แสดงว่าพนักงานต้องแสดงความพยายาม และยังคงอยากทำงานในองค์กรต่อไป
2. ความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ เป็นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับพันธะที่ต้องอยู่กับองค์กรต่อไป เพราะวัฒนธรรมองค์กร หรือความคุ้นชินกับองค์กรเป็นตัวชี้้นำให้ผูกพันกับองค์กร พวกเขาเชื่อว่าควรจะอยู่ในองค์กรต่อไป เพราะพวกเขามีความผูกพันในระบบขององค์กรและรู้สึกเป็นภาระหน้าที่
3. ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน เป็นความผูกพันที่กระตุ้นพนักงานให้อยู่กับองค์กร เพราะมาจากการลงทุนที่สูงในองค์กร (ลงทุนเวลาการทำงาน และความพยายาม) และเป็นผลมาจากการรับรู้ถึงการสูญเสียทางเศรษฐกิจ (รายได้) และการสูญเสียสถานะทางสังคม ถ้าต้องการออกจากงาน ผู้บริหารต้องตระหนักถึงระดับของความผูกพันในระดับต่างๆ ของพนักงาน และหาจุดแข็งของแต่ละระดับความผูกพันเพื่อควมมีประสิทธิภาพของพนักงาน

Dunham, Grube and Castaneda (1994 อ้างถึงใน พิมพ์กมล จักรานุกูล, 2559) ได้สรุปความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

ขณะที่ Allen and Meyer (1993 อ้างถึงใน ชญาณุช วุฒิศักดิ์, 2563) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามี 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ดังนี้
 - 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
 - 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
 - 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้
2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่าง

ต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์การนั้น เป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

สรุปแนวคิดทั้ง 3 แนว คือ ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งซึ่งแสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น

2.1.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นิตินพ ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า ในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในองค์การ เพื่อให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อ องค์การ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ (Factors Influence to Motivation) เป็นองค์ประกอบที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจที่เกี่ยวกับงานที่ทำ (Job Context) โดยที่มีปัจจัยนี้แล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมของงาน คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้ถ้าขาดไปก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน โดยไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนทำให้การทำงานสุขสบายมากขึ้นป้องกันไม่ให้อาเจียน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงาน จะทำให้ขวัญกำลังใจและความผูกพันในองค์การของพนักงานปฏิบัติงานไม่ดี

Steers (1977 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะ ส่วนบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การเช่น เพศ อายุการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลา ปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคล รับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่

มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์การที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์การ (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์การ (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ (Personal Importance)

Mowday, Porter, and Steers (1982 อ้างถึงใน ปกรณ์ ลิ้มโยธิน, 2555) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)
2. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics)
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristics)

นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์การ

Porter and Steers (1983 อ้างถึงใน ศิริชัย ศักดา, 2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่องและพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์การแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์การ (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจการให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การความเป็นทางการ

3. ลักษณะของบทบาท (Role-Related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทายความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับการมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัดความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์การความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าคุณค่าตนเป็นบุคคลสำคัญความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส คุณลักษณะงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทายความก้าวหน้าในการทำงาน ประสพการณ์การทำงาน คือ ทักษะของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์การความน่าเชื่อถือขององค์การและคุณลักษณะโครงสร้าง คือ เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจการให้ ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

2.2.1 ความหมายของลักษณะงาน

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ลักษณะของงาน คือ การรับรู้ถึงลักษณะของงานที่กระทำอยู่ว่ารูปแบบของงานเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในกระบวนการตัดสินใจ สามารถกำหนดรูปแบบในการปฏิบัติงาน และสามารถรับทราบถึงผลที่เกิดจากกระบวนการทำงาน

ชลดา ปิ่นแก้ว (2552) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นการออกแบบงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล ทำให้ทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นต่อองค์การ

แอนอารีญา อินทนู (2552) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของผู้ทำงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเป็นความรู้สึกรู้สึกจากการได้รับการตอบสนอง ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ จากปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ ในการปฏิบัติงาน

ทิพย์สุคนธ์ จงรัช (2556) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ออกแบบเพื่อให้ บุคคลเกิดแรงจูงใจภายในในการปฏิบัติงาน

วิมลรัตน์ พูลหน่าย (2557) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่มีความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลายด้าน เป็นงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์เป็นงานที่มีความสำคัญ และมีคุณค่า มีอิสระในการปฏิบัติงาน และได้รับผลสะท้อนกลับของงาน

Hackman & Oldham (1980 อ้างถึงใน ศรารุช ไทยประกอบ, 2561) กล่าวว่า คุณลักษณะของงานจะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจ และภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในงาน ทำให้การปฏิบัติการณ์มีประสิทธิภาพสูง และการขาดงาน และการลาออกจากงานต่ำ

Miltion (1981 อ้างถึงใน ศรารุช ไทยประกอบ, 2561) กล่าวว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง ประเด็นของงานที่มีความน่าสนใจ การเปลี่ยนแปลงของงาน การที่บุคคลมีโอกาที่จะเรียนรู้

ในงาน รู้ปริมาณงาน ปัจจัยที่จะทำให้ทำงานประสบความสำเร็จ รวมถึงการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

Mottaz (1988 อ้างถึงใน วฐุ สนวนานนท์, 2560) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่เป็นความรับผิดชอบในขอบข่าย มีความยากง่าย มีลักษณะกว้างขวาง เป็นงานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความกระตือรือร้น และต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการแก้ปัญหาและในการปฏิบัติงาน

Schultz, & Schultz, (1998 อ้างถึงใน ศราวุธ ไทยประกอบ, 2561) กล่าวว่า คุณลักษณะงานแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะงานเฉพาะอย่าง ที่นำไปสู่ข้อกำหนดทางจิตวิทยา ซึ่งถ้าพนักงานมีความต้องการเจริญเติบโตสูง จะนำไปสู่การเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ

Greenberg and Baron (2000) กล่าวว่า ลักษณะงาน เป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมิติงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยา อันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ของแต่ละบุคคล

สรุป ลักษณะงาน หมายถึง งานที่มีรูปแบบเฉพาะด้าน เป็นงานที่สร้างความท้าทายในความรู้ ความสามารถ มีอิสระในการเลือกวิธีการทำงาน ซึ่งอาจมีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.2.2 ความสำคัญของลักษณะงาน

นิติพล ภูตะโชติ (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองชอบ และสนใจมากกว่างานประเภทอื่น ซึ่งบุคลากรจะ ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ ถึงแม้จะยากลำบากเพียงใดก็ไม่ท้อถอย บุคลากรบางกลุ่มชอบงานที่มีความท้าทาย เพื่อต้องการทดสอบความสามารถของตนว่า จะสามารถทำงานนั้นสำเร็จได้หรือไม่ หากสามารถทำงานได้สำเร็จก็แสดงให้เห็นถึงความมีศักยภาพของตน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในความสามารถ และความสำเร็จของตนเอง

Hackman and Oldham (1980 อ้างถึงใน ณิชชา ธงชัย, 2563) เสนอแนวคิดที่สำคัญ โดยที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานโดยใช้พื้นฐานทฤษฎีของ Herzberg มีอยู่ 3 สภาวะ คือ

1. สภาวะประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการงานมีความสำคัญ (Experienced Meaningfulness of the Work) ประกอบด้วย 4 ลักษณะ คือ

1.1 การรับรู้คุณค่าของงาน คือ ความรับรู้ต่องานที่ตนเองทำว่างานสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีประโยชน์ต่อการทำงาน ถ้างานมีความง่ายเกินไป พนักงานเองจะไม่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ถึงแม้พนักงานคนนั้นต้องรับผิดชอบงานนั้นทั้งหมด การที่พนักงานได้รับคำชมเชยเกี่ยวกับงานส่งผลถึงการรับรู้คุณค่าของงาน ส่งผลต่อสภาวะจิตใจ

1.2 ความหลากหลายของทักษะ คือ งานที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายในการทำงาน ทำงานหนึ่งให้สำเร็จ ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ความมีทักษะในงานที่มีความหลากหลายจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสนุกและท้าทายในการทำงาน งานที่ทำถ้ามีความท้าทายทักษะและความสามารถของพนักงานในงานนั้น งานที่ทำก็จะเป็นงานที่มีความหมายนำไปสู่ทักษะต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด ก็จะมีความหมายต่อพนักงานมากเท่านั้น

1.3 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน คือ กระบวนการในการทำงานที่พนักงานได้รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นในการทำงานนั้นจนเสร็จสมบูรณ์ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำ การที่พนักงานนั้นควบคุมงานที่ทำทั้งหมด หรือจัดเตรียมการบริการทั้งหมด จะรู้สึกถึงงานที่ทำนั้นมีความหมาย แม้ว่าในระดับของทักษะในงานที่ต้องใช้จะเหมือนกันก็ตาม

1.4 ความสำคัญของงาน คือ ภาระของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตตนเอง หรืองานของผู้อื่น ในภาระของงานเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความรู้สึกภาคภูมิใจให้กับพนักงาน ผลของงานที่พนักงานทำอยู่ส่งผลกระทบต่องานของผู้อื่น พนักงานจะรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน งานจะมีคุณค่าเพิ่มขึ้น เมื่อพนักงานรู้สึกว่างานที่ตนเองทำอยู่มีผลกระทบต่องานของผู้อื่น พนักงานจะรู้สึกว่างานนั้นสำคัญ ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับงานของผู้อื่น

2. สภาวะประสบการณ์ความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน (Experienced Responsibility for Outcomes of the Work) เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงการเป็นเจ้าของผลงาน โดยมีการรับรู้ว่าตนมีส่วนรับผิดชอบในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน ประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

2.1 การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน คือ การรับรู้ถึงความรับผิดชอบในการยอมรับผลของการปฏิบัติงาน หากพนักงานมีความเชื่อในคุณภาพของงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมมากกว่าความคิดสร้างสรรค์ จะมีความรู้สึกไม่ภาคภูมิใจเมื่องานนั้นสำเร็จ หรือรู้สึกผิดหวังเมื่องานนั้นล้มเหลว ลักษณะงานที่ส่งผลถึงความรับผิดชอบของงานจะส่งเสริมถึงความรู้สึกรับผิดชอบของงาน

2.2 ความมีอิสระในงาน คือ สิ่งที่พนักงานสามารถกำหนดขอบเขต หรือขั้นตอนวางแผนงานนั้นให้ประสบผลสำเร็จ เมื่องานส่งผลถึงความอิสระแก่พนักงาน พนักงานจะรู้สึกว่า ผลงานชิ้นนี้เป็นผลของความสามารถ และการตัดสินใจมากกว่าความเพียงพอของเครื่องมือ หรือคู่มือกระบวนการทำงานในเหตุการณ์นี้พนักงานจะรู้สึกถึงผลของความสำเร็จในงาน และความผิดหวังในงานที่ทำ

3. สภาวะความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ (Knowledge of Actual Results of the Work Activities) เป็นการที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจในประสิทธิผล จากการปฏิบัติงานของเขา ซึ่งมีผลย้อนกลับโดยตรงจากบุคคลที่รับผลงานของเขา ประกอบไปด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

3.1 ความรู้ในผลของงาน คือ สิ่งที่รับรู้และเข้าใจต่องานที่ทำ ถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด หากพนักงานนั้นไม่รู้มาก่อนว่าการทำงานของตนเองนั้นเป็นอย่างไร มักจะรับรู้ถึงความรู้สึกที่ดีเมื่อมีผลงานที่ออกมาดี หรือรู้สึกผิดหวัง และไม่มีความสุขเมื่อผลงานไม่ดี

ลักษณะงานที่นำไปสู่การรับรู้ของงาน การรับรู้ของงานที่ทำอยู่ โดยได้รับผลกระทบโดยตรงจากผลของข้อมูลย้อนกลับที่ได้รับจากการทำงาน

3.2 การได้รับข้อมูลย้อนกลับ คือ สิ่งที่พนักงานรู้ถึงผลของการทำงานของตนเอง โดยการรับรู้ของผลงานส่วนใหญ่จะได้รับจากเนื้องานมากกว่าบุคคลอื่น ผลการรับรู้ผลของการตอบกลับของงานจากคนอื่นเป็นสิ่งที่ช่วยในการรับรู้ของตัวพนักงานในผลงานที่พนักงานนั้นทำ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแตกต่างของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษาดูงาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การออกแบบรูปแบบการทำงานและวิธีการทำงานที่พนักงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ เป็นงานที่แปลกใหม่ เป็นประโยชน์ท้าทายความสามารถ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพัน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความพึงพอใจในงาน

1. ทักษะในการทำงาน ความเชี่ยวชาญในงาน มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงานที่ทำ ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ค่าตอบแทนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปพร้อมกัน จึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2. ฐานะทางวิชาชีพ พบว่า อยากเปลี่ยนงานเมื่อมีโอกาส หากสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานหลากหลายให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของธุรกิจ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระ และความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย แต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

3. ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และมีส่วนช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

4. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีติด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นจังหวัดหนึ่ง แต่ต้องไปทำงานอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคยทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

5. สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่น และมีความสัมพันธ์กัน

6. โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบาย ชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าหน่วยงานใดที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่าทำอะไร และดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

สุวรรณณี โภเมศ (2554) กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรไว้ ดังนี้

1. งานที่มีความเป็นอิสระ หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองสามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและกำหนดวิธีการปฏิบัติในการทำงานจะเป็นการทำให้บุคคลเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่องานที่เกิดขึ้น และงานวิจัยที่มีความอิสระจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และรู้สึกว่าการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ให้แก่องค์กรและมีโอกาสได้ใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ออกมา เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า

2. งานที่มีความเฉพาะเจาะจงของงาน หมายถึง ลักษณะงานนั้นที่บุคคลได้ใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีลักษณะไม่จำเจ การใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่มีเอกลักษณ์ ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจที่ดี และกระตุ้นให้บุคคลมีความสนใจในงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงานเป็นแรงส่งเสริมสภาพพจน์ของบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร

3. งานที่มีความท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความสามารถ สติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลรู้สึกว่าการงานมีความท้าทายสูงจะแสดงความสนใจที่จะทำงานนั้นๆ ให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อเป็นการพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เมื่องานประสบความสำเร็จจะทำให้เกิดความพึงพอใจ

4. งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ หมายถึง ลักษณะงานบุคคลได้ลงทุนกำลังกายกำลังสติปัญญาในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงความชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการประเมินผลงานและการประเมินตนเองเป็นระยะๆ ทำให้ทราบถึงความสามารถของตนเองและเพื่ออำนวยความสะดวกกับผู้บังคับบัญชา ดังนั้น งานที่ใช้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนมีผลทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าที่ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับ

Mathieu and Farr (1991 อ้างถึงใน ณิชชา ธงชัย, 2563) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ปฏิบัติว่า มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร และได้เสริมปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรคือ งานที่ทำหยาบผลตอบแทนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์ต่อกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ McCracken (1984 อ้างถึงใน ณิชชา ธงชัย, 2563) ที่ได้สรุปผลการวิจัยว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะของ

งานที่ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในงานได้เพราะได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ได้ใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยที่น้อยคนจะทำได้ หรือได้ใช้ความชำนาญเฉพาะตัว เมื่อทำงานให้สำเร็จจะประสบผลจะนำมาซึ่งความพอใจในงาน คนที่ทำงานมักจะพอใจเมื่อรู้สึกว่างงาน นั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขา หรือทำให้เขาต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมาก ในทางตรงกันข้ามหากงานที่ทำอยู่น่าเบื่อหน่าย จะทำให้สมาชิกขาดงาน หรือลาออกจากงานได้ นอกจากนี้การที่บุคลากรถูกลดบทบาทในหน้าที่การงานก็เป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจลาออกเช่นกัน

สรุปความแตกต่างทางด้านลักษณะงานที่แต่ละบุคคลได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติของแต่ละตำแหน่ง ย่อมแตกต่างกันไปตามความสามารถ และทักษะของแต่ละบุคคล การรับรู้ว่าคุณมีส่วนรับผิดชอบในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน ส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

2.2.3 ทฤษฎีลักษณะงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551) อธิบายว่าปัจจุบันบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น มีทัศนคติและความต้องการในการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตที่ต่างจากอดีต สังคมมีความซับซ้อน เกี่ยวข้องกันมากขึ้นพนักงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถมากขึ้นพร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น และมักต่อต้านการปฏิบัติงานที่คอยรับคำสั่งเพียงอย่างเดียว แต่บุคคลจะต้องการอำนาจในการตัดสินใจ ความพอใจ และความภาคภูมิใจในงาน เพื่อที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

อำนาจ ธีระวนิช (2553) ได้อธิบายถึงแนวคิดการพัฒนาแบบจำลองลักษณะงานของ Richard Hackman และ Greg Oldham สามารถนำไปใช้ในการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ ลักษณะงานหลัก สภาพทางจิตวิทยาที่สำคัญ และผลที่คาดว่าจะได้รับลักษณะงาน (Core Job Characteristics) จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากงาน ประกอบไปด้วย องค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะความมีอัตลักษณ์ของภาระงาน ความสำคัญของภาระงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับของงาน ดังนั้น ลักษณะงาน 5 ประการนี้ มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ ความพอใจในงาน และมีผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น เพราะลักษณะนี้มีผลต่อสภาพจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากตัวงาน ประสบการณ์ที่มีคุณค่าที่ได้รับจากความรับผิดชอบในงาน และความรู้ผลลัพธ์ของงาน

Hackman & Oldham (1980 อ้างถึงใน ศราวุธ ไทยประกอบ, 2561) ได้เสนอทฤษฎีที่ว่าด้วยเรื่องของลักษณะงาน โดยได้สร้างรูปแบบของแบบจำลองคุณลักษณะงานขึ้นมา ซึ่งแบบจำลองคุณลักษณะงานจะแสดงถึงความสัมพันธ์ของจิตใจ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ และผลลัพธ์ของงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลคุณลักษณะของงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ การทำงานนั้นผู้ทำได้ใช้ความรู้หรือทักษะที่หลากหลายในการทำงานมากน้อยแค่ไหน ซึ่งงานยิ่งท้าทายมากเท่าไรก็ยิ่งเพิ่มคุณค่ามากเท่านั้น ในทางตรงกันข้าม งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมาก หรือเป็นงานประเภทเดิม ๆ จะเป็นงานที่ซ้ำซากและไม่ก่อให้เกิดคุณค่าและความสามารถที่เพิ่มขึ้น

2. ความเกี่ยวเนื่องกันของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) คือการได้ทำงานจนสิ้นสุดกระบวนการทำงาน ทำงานจนสำเร็จ แทนที่จะได้ทำเพียงบางส่วนหรือบางจุดของกระบวนการทำงานเท่านั้น ปัจจุบันในงานตามสายการผลิตมักพบว่าพนักงาน คนหนึ่งจะทำงานในแค่เพียงบางส่วนของกระบวนการทำงานหรือชิ้นงานเท่านั้น

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) คือ งานนั้น ๆ มีความสำคัญ และมีคุณค่าแค่ไหน ความสำคัญนั้นอาจเป็นความสำคัญ และมีคุณค่าต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือต่อองค์กร หรือมีค่าต่อชีวิตและทรัพย์สิน หรือต่อสังคมเพียงไร และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นอย่างมาก เช่น งานขับรถโดยสารสาธารณะซึ่งต้องรับผิดชอบชีวิตของผู้โดยสาร โดยที่ความสำคัญของงานนั้นอาจเกิดขึ้นกับภายในองค์กรหรือภายนอกองค์กรก็ได้

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) คือ ระดับที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบแค่ไหน ความมีอิสระทางความคิด อิสระในการตัดสินใจด้วยตนเอง สามารถจัดตารางงานของตนเอง หรือในการทำงานที่ต้องทำตามคู่มือ หรือตามคำสั่งเท่านั้น

5. ผลสะท้อนของงาน (Feedback) คือ ผู้ปฏิบัติงานได้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานตนเองหรือไม่ เพราะการได้รับข้อมูลย้อนกลับจะทำให้ได้ทราบว่า ผลงานที่เกิดขึ้นนั้นเป็นอย่างไร มีผลต่อผู้เกี่ยวข้องอย่างไร และงานนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอย่างไรเพื่อจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ

Steers (1977 อ้างถึงใน จินณรัตน์ สรรวมจิต, 2556) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของปัจจัยลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร 4 ประการ คือ

1. งานที่มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น โดยสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การเข้าสังคมสมาชิกจึงมีโอกาสแบ่งปันความคิดเห็นระหว่างกัน จึงเกิดความคิดเห็นที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนาระบบงาน เมื่อสมาชิกมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น จึงเกิดการกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นผู้บริหารองค์กร และเกิดความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกขององค์กรได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ทั้งในส่วนของนโยบายและปฏิบัติให้อำนาจการตัดสินใจแก่สมาชิกขององค์กร ซึ่งการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีผลให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

3. งานที่มีความสำคัญ หากสมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้มีส่วนรับผิดชอบในงานที่มีความหมายและความสำคัญขององค์กร จะทำให้สมาชิกมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากและในทางกลับกัน หากสมาชิกรู้สึกว่าตนเองถูกลดอำนาจ บทบาทและควมรับผิดชอบลง หรือองค์กรให้ทำงานที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกก็จะลดลง

4. งานที่มีโอกาสก้าวหน้า ความก้าวหน้าในการทำงานและการประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นตัวแปรที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้สมาชิกเห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้า จึงเป็นสิ่งที่สมควรและจำเป็นอย่างยิ่งในการเพิ่มทักษะคติในด้านผูกพันต่อ องค์กรในระดับที่สูงขึ้น

สรุป ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบไปด้วย กระบวนการทำงานที่มีความอิสระในการทำงาน ไม่ถูกตั้งข้อสังเกตจากผู้บริหารเน้น ผลสัมฤทธิ์ ของงานเป็นหลัก งานมีความท้าทายทักษะความสามารถ การสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม การได้รับผลตอบแทนอย่างคุ้มค่า ซึ่งปัจจัยลักษณะงานนี้ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.1 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บุญเลิศ จันทรโท (2555) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึก 2 แบบของมนุษย์ คือ ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ สามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อนและมีความสุขนี้ จะมีผลต่อบุคคลมากกว่าความรู้สึกทางบวก ความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกและมีความสุข มีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อระบบความพึงพอใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ

สุธานิธิ์ นุกูลอั้งอารี (2555) กล่าวว่า ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพึงพอใจงานสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องาน ตรงข้ามกับคนที่ไม่พอใจในงาน จะมีทัศนคติในทางลบ ซึ่งอาจมองได้จากทัศนคติโดยรวมทั้งหมด หรือวัดจากความพึงพอใจในงานที่มุ่งเฉพาะส่วนที่สำคัญ เช่น งานที่ทำ เพื่อร่วมงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นมุมมองที่มีรูปแบบหลายมิติ นอกจากนั้นความพึงพอใจในการทำงานยังมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีการพัฒนาขึ้น

เรื่อยๆ แบบช้าๆ แต่เมื่อมีความพึงพอใจลดลง จะลดลงอย่างรวดเร็ว เพราะความพึงพอใจในการทำงานถึงเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ สภาพแวดล้อมภายนอกของบุคคลแต่ละคนนั้นย่อมส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานจึงมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้วย

บุญมี เวียงนันทน์ (2556) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกในทางบวกหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพราะงานสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งพบว่า มีรายด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ด้านสภาพการทำงาน
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน และ
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

อรวิร์ นาคสุวรรณ (2556) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทัศนคติที่เป็นนามธรรมเกี่ยวกับจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไม่สามารถมองเห็นรูปร่างได้ นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเกิดขึ้นจากความคาดหวัง หรือเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของตัวบุคคล

จิตภา พิทักษ์กรสกุล (2557) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด เจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร โดยถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความความสุขในการทำงาน จึงส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร

ปราณี เข้มทอง (2557) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบหรือเจตคติที่ดีต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่ มีผลทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถด้วยร่างกายและสติปัญญา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคลในแนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็ผลดีต่อองค์กร

ปราณี โพธิหอม (2557) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานนั้น หรือที่ได้ทำงานร่วมกับคนอื่น มีทัศนคติที่ดีต่องาน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจและมีความสุขที่เกิดจากการจัดการเรียนรู้ด้วยหลักสูตรสถานศึกษาและแผนการจัดการเรียนรู้และสามารถดำเนินกิจกรรมกิจกรรมจนบรรลุผลสำเร็จ

ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง (2560) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ความรู้สึกชอบหรือรัก การมีเจตคติที่ดีของบุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งทำให้บุคคล

ปฏิบัติงานด้วยความรักมีความสุขที่ได้ทำงานและปฏิบัติงานนั้น ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศตนทุ่มเทให้กับงาน จนทำให้งานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

พิชญา หอมหวล และธีระวัฒน์ จันทิก (2561) เสนอว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ บุคลากรเกิดทัศนคติเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะช่วยตอบสนองความต้องการของบุคลากร วางแผนการกำหนดนโยบายบริหารงานบุคคล และเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ การมีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการที่ได้ทำงาน มีความผูกพันกับหน่วยงานและมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ

2.3.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจนั้นเป็นความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในทางบวกทำให้เกิดความสุขผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงาน ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของความพึงพอใจไว้ ดังนี้ (ปราณี เข้มทอง, 2557)

สันติ โทเศโยธิน (2554) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานตนเองมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เกิดความเต็มใจและภูมิใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุชาติ ภาคพูล (2554) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ทำให้การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถ ของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จันทร์ณี มีภักดิ์ (2556) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและเต็มใจในการทำงาน ช่วยลดการขาดงาน การลาออกจากงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างความสามัคคี มีระเบียบวินัย มีความรักความผูกพันต่อองค์กร เพราะจะทำให้บุคลากรขององค์กรนั้น ๆ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ อุทิศตนและเวลาให้กับการทำงาน ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชั้นทอง หวานเสนาะ (2557) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่องานต่อปัจจัย หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถที่จะตอบสนองกับความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ เป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จิตภา พิทักษ์กรสกุล (2557) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุทำให้ผลงาน และการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการลาออก การขาดงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาทางวินัยด้วย ในทางตรงข้ามหากองค์การใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะทำให้เกิดผลบวกต่อ การปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย

วิโรจน์ มโนกิจอุดม (2558) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสภาวะของจิตเกี่ยวกับความรู้สึกจิตสำนึก ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเพราะความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความสุข มีขวัญ และกำลังใจส่งผลทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความเชื่อมั่นศรัทธา มุ่งหมาย พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ

จาวรณ หล่อเงิน (2559) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์การ ทำให้องค์การมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กิตติภา สนิทไทย (2561) กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้ว่า เป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลและมีผลต่อการปฏิบัติงานต่อปัจจัยหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ จนสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้ทำอยู่

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ ซึ่งหากบุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านบวกแล้วก็จะปฏิบัติงาน ด้วยความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน การทุ่มเทในการทำงาน ทำให้ผลงานมีคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและประสิทธิผลขององค์การ

2.3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

การที่จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้ามาช่วยกำหนดแนวทาง ซึ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีส่วนสัมพันธ์กับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักความต้องการของมนุษย์ (Human Needs) และการจูงใจ (Motivation) เป็นอย่างมาก ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

2.3.4 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2558) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ซึ่ง Maslow ได้อธิบายว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในอยู่เป็นธรรมชาติ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางกาย (Physiological) เนื่องจากมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต ซึ่งมีความต้องการ เกิดมาพร้อมกับชีวิต ต้องการอาหารเพื่อตอบสนองความหิว ต้องการเครื่องดื่มเพื่อตอบสนองต่อความกระหาย ต้องการหลับพักผ่อน ต้องการสัมผัสสิ่งแวดล้อม ชิมรส ดมกลิ่น เพื่อความเหมาะสมในการดำรงชีวิต

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety and Security) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการความปลอดภัย ในชีวิต ทั้งอันตรายจากภัยธรรมชาติ โจรผู้ร้าย การเดินทาง หรือโรคภัยไข้เจ็บ และเมื่อเข้าสู่วัยทำงาน ก็จะต้องมีความมั่นคงในอาชีพ เพื่อเป็นหลักประกันทางรายได้และเศรษฐกิจของตนเอง

3. ความต้องการทางสังคม (Love and Social) มนุษย์นั้นเป็นสัตว์สังคมต้องอยู่ร่วมกัน เป็นกลุ่มเพื่อความอยู่รอด ส่วนลึกภายในจิตใจของมนุษย์ต้องการความรักจากคนอื่น หากอยู่ในกลุ่มหรือสังคมก็ต้องการให้คนอื่นยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มหรือสังคมนั้น ความต้องการส่วนหนึ่งที่ตามมา ก็คือ การให้ความรักและยอมรับคนอื่น ๆ ผลของความต้องการเหล่านี้ จึงทำให้มนุษย์ต้องสร้างปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นตลอดเวลาโดยไม่รู้ตัว และไม่สามารถเก็บตัวอยู่คนเดียวได้นาน ๆ

4. ความต้องการมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี (Esteem) มนุษย์มีความต้องการเป็นผู้นำตามธรรมชาติของสัตว์โลก ประกอบกับวัฒนธรรมสังคมที่ยกย่องคนที่มีความโดดเด่นตามค่านิยมของสังคมนั้น ๆ หรือในสังคมปัจจุบัน เรียกว่า “มีเกียรติ” ดังนั้น มนุษย์จึงต้องการที่จะสร้างตนเอง เพื่อให้เกิดขึ้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-fulfillment) ด้วยวัฒนธรรมสังคมปัจจุบัน ทำให้มนุษย์กำหนดกระบวนการดำเนินชีวิต หรืออุดมการณ์ของตนเอง

ทั้งทางด้านพฤติกรรม การดำเนินการดำรงชีวิต และจุดสุดท้ายของชีวิต จากนั้นมนุษย์ก็จะพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้สามารถบรรลุสิ่งที่ตนเองกำหนดไว้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943 อ้างถึงใน ทิมมิก้า เรื่องเนตร, 2558) นักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow เป็นผู้ให้กำเนิดทฤษฎีนี้ขึ้นมา มาสโลว์มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นไปตามลำดับขั้นจากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด ซึ่งถ้าหากความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นๆ ในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว ก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นธรรมชาติ อย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง หรือความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

ในขณะที่ Alderfer (1972 อ้างถึงใน อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์, 2559) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการ ERG (Existence-Relatedness-Growth Theory (ERG)) ที่มุ่งเน้นการทำให้เกิดความพึงพอใจตามความต้องการของมนุษย์โดยไม่คำนึงถึงลำดับขั้นความต้องการ ว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้

Alderfer แบ่งความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำสุดที่ต้องการตอบสนองทางกาย เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยการให้ค่าตอบแทน

ที่เป็นธรรมชาติ เช่น เงินโบนัส สวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน เช่น มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้าง ในการทำงานผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่องและต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับที่สูงขึ้น อันเป็นโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จของพนักงาน

Herzberg (1990 อ้างถึงใน ชาคริต ลินเย็น, 2558) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงาน ว่าความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนด เวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็น การเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่ง ในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับ ที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ฝึกงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เฮอรัชเบอร์ก กล่าวถึง ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและ ชั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่นๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และรวมถึง การปรึกษาหารือ

2.3 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพ การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การ กระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

2.4 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึงความสามารถ ในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.5 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมใน การทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆตลอดจน ครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2.6 สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มี วิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จาก บุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องานให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อ การปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความจูงใจของมาสโลว์ ชี้ให้เห็นความต้องการของมนุษย์ในลำดับขั้นที่หนึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ให้กับบุคคลมุ่งมั่นทำงาน มีขวัญและกำลังใจ บรรลุความต้องการระดับสูงสุด คือ การได้รับความสำเร็จในชีวิต

2.3.5 ทฤษฎีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Theory) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ธัญพร สุวรรณคาม, 2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนรักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ลักษณะของงานที่ทำ (Work-Itself)
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้า (Advancement)
6. การมีโอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (Possibility of Growth)

ปัจจัยสุขภาพอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดเวลา แต่ไม่เป็นที่กระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้นถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
2. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision - Technical)
3. สภาพการทำงาน (Working Condition)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)
5. เงินเดือน (Salary)

6. สถานภาพ (Status)
7. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
8. ชีวิตส่วนตัว (Factor in Personal Life)

สรุปได้ว่า การวิจัยของเฮิร์ชเบิร์ก จะเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน หากผู้บริหารได้นำปัจจัยต่าง ๆ เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่น ๆ มาตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์การแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน แต่หากกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถจะต้องใช้ปัจจัยจูงใจ คือ การให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสม ด้วยการตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลางไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจ เพื่อสร้างความพอใจซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เฮิร์ชเบิร์ก ได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์ เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่างๆ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียงและความสมบูรณ์ในชีวิต)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษา พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรจะรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทความรู้ความสามารถรวมถึงร่างกายแรงใจของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีความจงรักภักดี และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ปิยาภรณ์ เพิ่มสิน (2556) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน ผลการศึกษา พบว่า 1) การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความชัดเจนของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยที่พนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุดสามอันดับ คือ ท่านได้รับมอบอำนาจ

อย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่าน ตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ อยู่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม ดูงาน สัมมนา และศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ 2) การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าจะมีความผูกพันกับองค์กรมากที่สุด 3 อันดับ คือ อันดับหนึ่ง คือ มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของธนาคารกสิกรไทย มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนร่วมงาน เปรียบเสมือนคนในครอบครัว และมีความยินดีและพร้อมเสมอที่จะตอบแทนบุญคุณธนาคารกสิกรไทย ด้วยการทำทุกอย่างเพื่อให้ธนาคารก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ ตามลำดับ ซึ่งโดยรวมแล้วความผูกพัน ต่อองค์กรด้านความรู้สึกมีระดับความผูกพันของพนักงานมากที่สุด 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ ในทางบวกหรือในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.47** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทาง ความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน แปลผลได้ว่า การที่พนักงานมีปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้ พนักงานมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้นด้วย

บุญจรรย์ แสงอากาศ (2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ในปัจจุบันมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนเพศ ระดับ การศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับความ ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานใน ภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ปัจจัยลักษณะงาน ด้านความสำคัญ ของงาน ด้านผลสะท้อนจากงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระ ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ

กรชูลี สพฤต (2558) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการเบิกจ่ายเงินของกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการเบิกจ่ายเงินของกรมส่งเสริม การเกษตร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านความรู้ ทักษะ และ ทักษะคิด ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้าน นโยบายและการบริหาร ตามลำดับ 2) ปัจจัยลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาและอุปสรรคใน การให้บริการเบิกจ่ายเงินของกรมส่งเสริมการเกษตร อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ได้แก่ ปัจจัยด้าน เทคโนโลยีและการสื่อสาร ปัจจัยด้านความรู้ ทักษะและทักษะคิด ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยด้านกระบวนการปฏิบัติงานและปัจจัยด้าน นโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับกลาง ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารเป็นปัจจัยหลักในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการให้บริการ เบิกจ่ายเงินของกรมส่งเสริมการเกษตร และยังช่วยลด ปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการ ปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน

กรวิกา ดวงปัญญารัตน์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา อยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

รณางค์ ภูแจ่ม (2558) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบล มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ด้านค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ลักษณะทางกายภาพ ของสถานที่ทำงาน ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการ ผลการเปรียบเทียบระดับความ พึงพอใจในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงาน ที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

กิติพัฒน์ ดามาพงษ์ (2559) ศึกษาความสุข ความพึงพอใจต่อความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ผลการศึกษาจากค่าความถี่ พบว่าความพึงพอใจต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าความถี่ (Mode) 49 (43.75%) สำหรับคุณภาพชีวิตและความสุขโดยรวมของบุคลากร สสส. ได้ความสุขที่ระดับ 7 โดยมีค่าความถี่ 44 (39.28%) ผลการศึกษาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนของความพึงพอใจต่อองค์กร ในภาพรวม อันดับแรกบุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาโดยตรง อันดับ สอง บุคลากร สสส. พึงพอใจต่อการนำ องค์กรของผู้บริหาร สสส. และอันดับสามบุคลากร สสส. พึงพอใจมากต่อลักษณะของงานที่ทำในปัจจุบัน สำหรับด้านคุณภาพชีวิตและความสุขในภาพรวม อันดับแรก คือ มิติสุขภาพกายดีของบุคลากร สสส. อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง รองลงมา บุคลากร สสส. มีน้ำใจดีต่อกัน ในระดับ ต่ำมาก และอันดับบุคลากร สสส. มีความใฝ่รู้ดีมาก ปัจจัยด้านลักษณะ

บุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในด้านเพศ การจบการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงาน ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ยกเว้น อายุ ตำแหน่งงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน ส่วนปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากร ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าระดับความสุขในการทำงาน ด้าน Happy Family, Happy Society, และ Happy Worklife มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐธพงษ์ สุภัคเลิศ (2559) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านต้องการของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ร้านกาแฟ สตาร์บัคส์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแรงงานร้านกาแฟสตาร์บัคส์ พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง พนักงานมีอายุระหว่าง 20-25 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เงินเดือน 13,001 จำนวนพนักงานที่มากที่สุดของแต่ละสาขาต่อสาขา จำนวน 15 คน ความผูกพันองค์กรในด้านความรู้สึกองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานรู้สึกว่าการเปรียบเทียบเหมือนบ้านของพนักงาน พนักงานรู้สึกว่าปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของพนักงาน พนักงานไม่คิดลาออกจากองค์กร เพราะผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

ชุติมา ทองคำพันธุ์ (2560) ศึกษาการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ อยู่ระดับมาก แต่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวมและรายด้านในระดับมากผลการทดสอบ สมมุติฐานพบว่าบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมและรายด้านน้อยกว่าบุคลากรในเทศบาลตำบลและเทศบาลเมือง

ธัญพร สิ้นพัฒน์พงศ์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน การทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ ในส่วนของปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

การไฟฟ้านครหลวง จังหวัด กรุงเทพมหานคร แต่อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

มีเดช นาคะภากร (2560) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาทเหล็ก จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาทเหล็ก จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากลำดับสูงสุดไปลำดับต่ำสุด ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

วฐุ สนวนานนท์ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า คะแนนลักษณะงานอยู่ในระดับสูง คะแนนคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางและคะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ผล การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ชนิน ทองประเสริฐ (2562) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียนและความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความผูกพันต่อโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างสูงเพื่อทำประโยชน์ให้โรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของโรงเรียน 2) ปัจจัยด้านโรงเรียน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ความท้าทาย โอกาสในการก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ และการพัฒนาความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ และ 3) ปัจจัยด้านโรงเรียน และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ณิชภาพร ฤทธิบุรณ์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ 3 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวมของหน่วยงาน ด้านการสนับสนุน

และการสร้างแรงจูงใจโดยรวมของหน่วยงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมของหน่วยงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายและเพศหญิงและระดับการศึกษามีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน กลุ่มอายุ 31 - 40 ปี มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านบรรยากาศในการทำงานของหน่วยงานมากที่สุด กลุ่มอายุ 41 - 50 ปี มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจของหน่วยงานมากที่สุด ส่วนกลุ่มอายุ 51 - 60 ปี มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรด้านนโยบายและการบริหาร งานของหน่วยงานมากที่สุด ระดับการศึกษาทุกกลุ่มมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ตำแหน่งผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ทั่วไปมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานมากที่สุด และ 3) แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ของบุคลากรภาครัฐควรเน้นการออกนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายการบริหาร งานด้านทรัพยากรบุคคลให้แน่ชัด มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่แน่นอน มีการติดตามการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีกระบวนการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส

ปรารธนา หลีกภัย (2563) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือนและลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง คือ ปัจจัยประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยลักษณะงาน และปัจจัยลักษณะโครงสร้าง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อารยา นาคัน (2563) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านระบบผลตอบแทน และด้านนโยบายการบริหาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านก้าวหน้าในอาชีพ และมีระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความจงรักภักดีและการอุทิศตน รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ด้านทัศนคติ นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมแตกต่างกัน

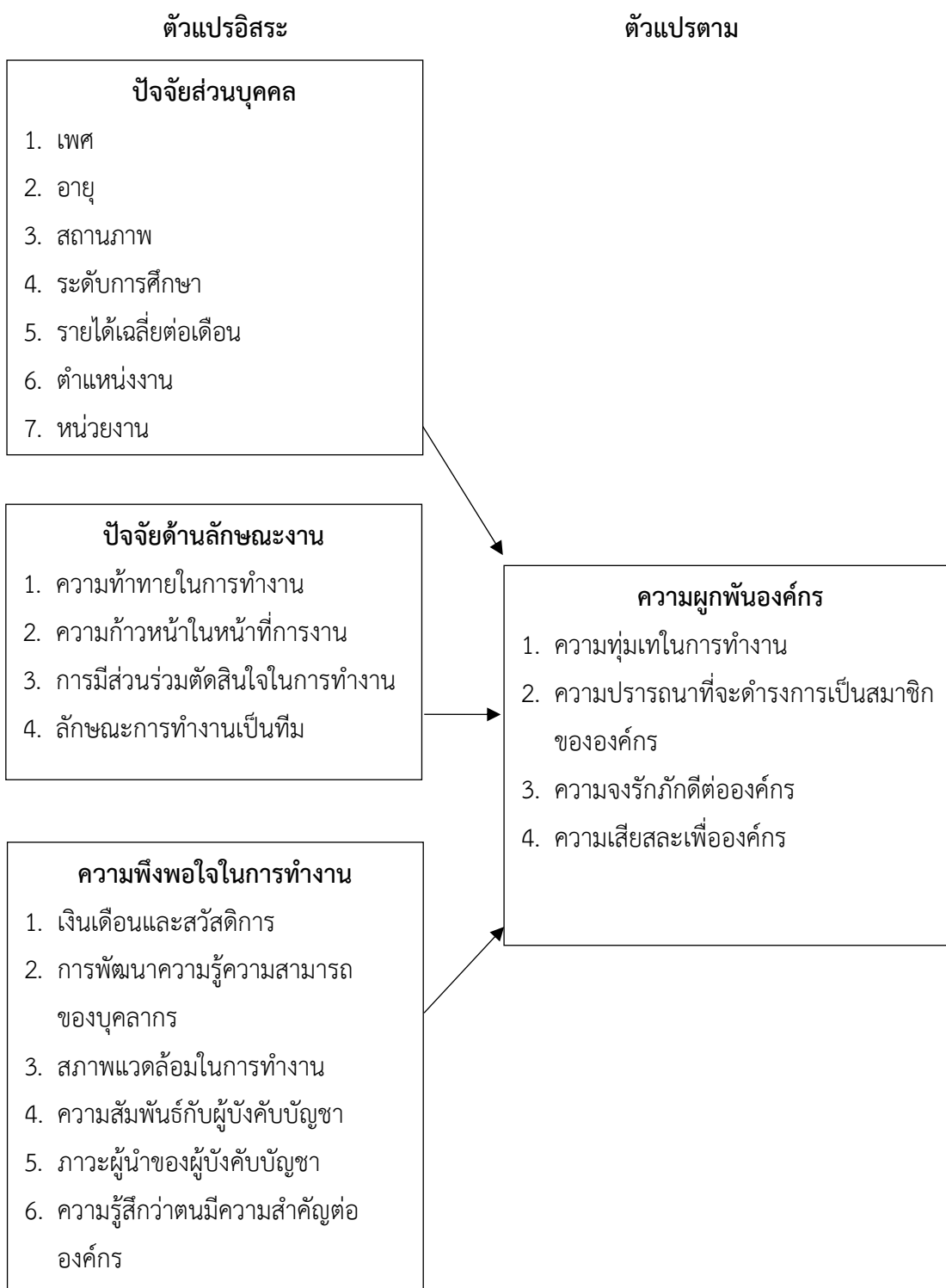
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ได้ร้อยละ 66.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหาร

ธัญพิชชา สามารถ (2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมือง ในจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร ด้านความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมาก 2) ตัวแบบความความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-square) เท่ากับ 2.81 ดัชนีวัด ระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มีค่าเท่ากับ .973 ดัชนีวัดระดับ ความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เท่ากับ .920 ดัชนีวัด ความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) เท่ากับ .997 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เท่ากับ .013 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เท่ากับ .066 ตัวแปร วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 98

ประภัสสรณ์ ชำนาญเวช (2564) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 67.10 และพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความพึงพอใจขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 73.20

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน องค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ แสดงเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ศึกษา ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษามุ่งเน้นเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกระบี่ จำนวน 11 คน สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกระบี่ จำนวน 55 คน สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ จำนวน 22 คน ที่ทำการปกครองจังหวัดกระบี่ จำนวน 109 คน สำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่ จำนวน 58 คน สำนักงานจังหวัดกระบี่ จำนวน 28 คน และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดกระบี่ จำนวน 5 คน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 288 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2565 กระทรวงมหาดไทย, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ ได้จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยการเทียบจากตารางสัดส่วนของ Krejcie Morgan (1970 อ้างถึงใน กัลยา วาณิชยปัญญา, 2561) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 165 ตัวอย่าง ในการวิจัยคั้งนี้ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 165 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้ง่ายต่อการทำข้อมูลทางวิจัยจึงปรับให้เป็น 180 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

จากขนาดตัวอย่างทั้งหมด 180 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) ของกลุ่มประชากร โดยคำนวณจากการนำสัดส่วนของจำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน ต่อประชากรทั้งหมดไปคูณกับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังรายละเอียดตาราง 3.1 โดยผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling)

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสังกัดหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกระบี่	11	7
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกระบี่	55	34
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกระบี่	22	14
ที่ทำการปกครองจังหวัดกระบี่	109	68
สำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่	58	36
สำนักงานจังหวัดกระบี่	28	18
สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดกระบี่	5	3
รวม	288	180

ที่มา: กระทรวงมหาดไทย (2565)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 1) ความท้าทายในการทำงาน 2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน 4) ลักษณะการทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยของ รุติมา หลักทอง (2557) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรม ยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 1) เงินเดือนและสวัสดิการ 2) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 6) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบ

ประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ปรับปรุงจากแบบสอบถามงานวิจัยของสาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาราชการ เอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วย 1) ความทุ่มเทในการทำงาน 2) ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร 3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร 4) ความเสียสละเพื่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ปรับปรุงจากแบบสอบถามงานวิจัยของพิญญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2562) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค และเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกร ใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

โดยลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 คะแนน หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 คะแนน หมายถึง ระดับมาก

คะแนน 3 คะแนน หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนน 2 คะแนน หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 1 คะแนน หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การคำนวณช่วงกว้างของระดับชั้น มีสูตร ดังนี้ (ยุทธ ไกยวรรณ, 2561)

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

การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการแนวคิด ทฤษฎี นิยามคำศัพท์ จากเอกสารวิชาการต่างๆ อาทิ วิทยานิพนธ์ ปริญญานิพนธ์ วารสาร หนังสือ เอกสารทางวิชาการ และข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านทางสื่ออินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและขอบข่ายด้านเนื้อหาที่ใช้ในการสอบถาม
2. ผู้วิจัยปรับปรุงข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานและกรอบแนวคิดการวิจัย แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) พร้อมให้คำแนะนำ
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในตรวจสอบความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งแต่ละข้อจะต้องมีค่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือเป็นที่ยอมรับได้ ซึ่งหลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับข้าราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งต้องมีค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 โดยเป็นเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ โดยผลการวิเคราะห์แบบสอบถามทั้งฉบับโดยรวมค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าเท่ากับ .953 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทั้งฉบับสามารถยอมรับได้และสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไปได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือเพื่อความอนุเคราะห์และแนะนำตัวผู้วิจัย จากหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือบุคลากรในสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานโยธาธิการและผังเมือง จังหวัดกระบี่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกระบี่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ ที่ทำการปกครองจังหวัดกระบี่ สำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่ สำนักงานจังหวัดกระบี่ และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดกระบี่ จำนวน 180 ชุด โดยรอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แต่หากกรณีเกิดเวลาที่กำหนดไว้ดังกล่าว ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์เป็นรายบุคคลจากคำถามของแบบสอบถาม และนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์พร้อมลงรหัสและใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ประเมินระดับความผูกพันในองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ วิเคราะห์หาความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และหากมีความแตกต่างให้ใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)
4. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ วิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กร เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำนวน 180 คน โดยใช้แบบสอบถามทำการสอบถามประชากร แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- | | |
|-----------------------------|---|
| n | หมายถึง ประชากร (Population) |
| \bar{X} | หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| S.D. | หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| t | หมายถึง สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ Independent Sample t-test |
| F | หมายถึง สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-test |
| R | หมายถึง ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม ซึ่งเรียกว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ |
| R square | หมายถึง ความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามที่มีในตัวแบบเชิงเส้น |
| Adjust R square | หมายถึง ความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามที่มีในตัวแบบเชิงเส้นที่ปรับค่าแล้ว |
| Std. Error of the Estimate | หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการประมาณ |
| Unstandardized Coefficients | หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการการถดถอย |
| Standardized Coefficients | หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานของสมการการถดถอย |

Mean Difference	หมายถึง ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
B (Beta)	หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ของสมการการถดถอย
Std. Error	หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
*	หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทำการวิเคราะห์โดยการแยกข้อมูลตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อและโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ส่วนที่ 3 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อและโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน

ส่วนที่ 4 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายชื่อและโดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) โดยแบ่งผลการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยหาค่าที่ (t-test) Independent Sample

ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test: ANOVA (Analysis of Variance)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และร้อยละ ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	86	47.80
หญิง	94	52.20
อายุ		
21 - 30 ปี	33	18.30
31 - 40 ปี	61	33.90
41 - 50 ปี	62	34.40
51 - 60 ปี	24	13.30
สถานภาพ		
โสด	69	38.30
สมรส	104	57.80
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	7	3.90
รวม	180	100.0

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	11.70
ปริญญาตรี	92	51.10
สูงกว่าปริญญาตรี	67	37.20
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,001 บาท	9	5.00
10,001- 20,000 บาท	59	32.80
20,001 – 30,000 บาท	40	22.20
30,001-40,000 บาท	39	21.70
มากกว่า 40,000 บาท	33	18.30
ตำแหน่งงาน		
ประเภทบริหาร	13	7.20
ประเภทอำนวยการ	25	13.90
ประเภทวิชาการ	87	48.30
ประเภททั่วไป	55	30.60
หน่วยงาน		
สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกระบี่	7	3.90
สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกระบี่	34	18.90
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกระบี่	14	7.80
ที่ทำการปกครองจังหวัดกระบี่	68	37.80
สำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่	36	20.00
สำนักงานจังหวัดกระบี่	18	10.00
สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดกระบี่	3	1.70
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 10 ปี	84	46.60
11 – 20 ปี	57	31.70
21 – 30 ปี	27	15.00
มากกว่า 30 ปี	12	6.70
รวม	180	100.0

จากผลการวิเคราะห์ในตาราง 4.1 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 52.20 และเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 47.80

2. อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมา ได้แก่ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 อายุ 21 - 30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และอายุ 51 - 60 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ตามลำดับ

3. สถานภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพ สมรส จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 รองลงมา ได้แก่ โสด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30 และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมา ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 และ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ตามลำดับ

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 รองลงมา ได้แก่ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 21.70 มากกว่า 40,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 และไม่เกิน 10,001 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

6. ตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงาน ประเภทวิชาการ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 รองลงมา ได้แก่ ประเภททั่วไป จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.60 ประเภท อำนวยการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 และประเภทบริหาร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ตามลำดับ

7. หน่วยงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานในหน่วยงาน ที่ทำการปกครองจังหวัดกระบี่ จำนวน 68 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.80 รองลงมา ได้แก่ สำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกระบี่ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 18.90 สำนักงานจังหวัดกระบี่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกระบี่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดกระบี่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็น ร้อยละ 46.60 รองลงมา ได้แก่ 11 – 20 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 21 – 30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และมากกว่า 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 4.2-4.6

ตาราง 4.2 ระดับความผูกพันของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม

ความผูกพันองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.09	0.71	มาก
2. ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	4.09	0.71	มาก
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.09	0.70	มาก
4. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร	3.99	0.80	มาก
รวม	4.06	0.73	มาก

จากตาราง 4.2 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.06) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (\bar{X} = 4.09) รองลงมา ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร (\bar{X} = 4.99) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การพยายามและทุ่มเทร่างกาย แรงใจ แม้ต้องทำงานที่ยาก	4.22	0.63	มากที่สุด
2. การเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ	4.21	0.67	มากที่สุด
3. การยินดีที่จะช่วยเหลืองานของหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม	4.21	0.66	มากที่สุด
4. การยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของ หน่วยงานในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าจะไม่ใช่งานที่รับผิดชอบโดยตรง	4.19	0.65	มาก
5. การพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น	3.62	0.94	มาก
รวม	4.09	0.71	มาก

จากตาราง 4.3 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพยายามและทุ่มเทร่างกาย แรงใจ แม้ต้องทำงานที่ยาก ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา ได้แก่ การเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ และการยินดีที่จะช่วยเหลืองานของหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม ($\bar{X} = 4.21$) การยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของ หน่วยงานในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าจะไม่ใช่งานที่รับผิดชอบโดยตรง ($\bar{X} = 4.19$) และการพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร

ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานแห่งนี้	4.08	0.74	มาก
2. การยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบค่านิยมและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	4.07	0.73	มาก
3. การรู้สึกรักหน่วยงานแห่งนี้เสมือนเป็นครอบครัว	4.04	0.76	มาก
4. การตั้งใจจะอยู่กับหน่วยงานของท่านแห่งนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	3.94	0.89	มาก
5. การไม่มีความคิดที่จะย้ายไปยังหน่วยงานอื่นแม้ว่าค่าตอบแทนจะได้มากขึ้นก็ตาม	3.85	0.90	มาก
รวม	3.99	0.80	มาก

จากตาราง 4.4 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ได้แก่ การยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบค่านิยมและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.07$) การรู้สึกรักหน่วยงานแห่งนี้เสมือนเป็นครอบครัว ($\bar{X} = 4.04$) การตั้งใจจะอยู่กับหน่วยงานของท่านแห่งนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 3.94$) และการไม่มีความคิดที่จะย้ายไปยังหน่วยงานอื่นแม้ว่าค่าตอบแทนจะได้มากขึ้นก็ตาม ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตาราง 4.5 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การปฏิบัติงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.17	0.66	มาก
2. การมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนให้กับหน่วยงาน	4.13	0.66	มาก
3. การแก้ต่างให้หน่วยงาน เมื่อมีคนกล่าวว่าหน่วยงานในทางที่ไม่ดี	4.06	0.69	มาก
4. การรู้สึกว่าหน่วยงานเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง	4.06	0.77	มาก
5. การมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไข	4.05	0.75	มาก
รวม	4.09	0.70	มาก

จากตาราง 4.5 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.09) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ (\bar{X} = 4.17) รองลงมา ได้แก่ การมีความรู้สึกว่าคุณพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนให้กับหน่วยงาน (\bar{X} = 4.13) การแก้ต่างให้หน่วยงาน เมื่อมีคนกล่าวว่าหน่วยงานในทางที่ไม่ดีและ การรู้สึกว่าหน่วยงานเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง (\bar{X} = 4.06) และการมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไข (\bar{X} = 4.05) ตามลำดับ

ตาราง 4.6 ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	4.23	0.65	มากที่สุด
2. การทำงานให้กับหน่วยงานเต็มเวลา และหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จจะทำจนสำเร็จจุล่ง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว	4.18	0.63	มาก
3. การมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	4.11	0.65	มาก
4. การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของหน่วยงานเป็นอย่างดี	4.03	0.76	มาก
5. การยินดีไม่รับค่าตอบแทนพิเศษ หากจะทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานต่อไปได้	3.90	0.87	มาก
รวม	4.09	0.71	มาก

จากตาราง 4.6 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.09) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} = 4.23) รองลงมา ได้แก่ การทำงานให้กับหน่วยงานเต็มเวลา และหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จจะทำจนสำเร็จจุล่ง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว (\bar{X} = 4.18) การมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} = 4.11) การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของหน่วยงานเป็นอย่างดี (\bar{X} = 4.03) และการยินดีไม่รับค่าตอบแทนพิเศษ หากจะทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานต่อไปได้ (\bar{X} = 3.90) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัด
กระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง
4.7-4.11

ตาราง 4.7 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัด
กระบี่ โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม	4.01	0.78	มาก
2. ด้านความท้าทายในการทำงาน	3.99	0.72	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	3.90	0.81	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.76	0.92	มาก
รวม	3.91	0.80	มาก

จากตาราง 4.7 แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วน
ภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.91) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม (\bar{X} = 4.01)
รองลงมา ได้แก่ ด้านความท้าทายในการทำงาน (\bar{X} = 3.99) ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน
(\bar{X} = 3.90) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (\bar{X} = 3.76) ตามลำดับ

ตาราง 4.8 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัด
กระบี่ ด้านความท้าทายในการทำงาน

ความท้าทายในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถปฏิบัติงานได้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	4.08	0.71	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยาก ที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.08	0.76	มาก
3. ขณะปฏิบัติงานท่านต้องพบกับการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	4.01	0.80	มาก
4. สามารถคิดและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองทันที โดยไม่ต้อง คอยคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	3.98	0.73	มาก
5. การมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.84	0.86	มาก
รวม	3.99	0.72	มาก

จากตาราง 4.8 แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความท้าทายในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมา ได้แก่ ขณะปฏิบัติงานท่านต้องพบกับการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.01$) สามารถคิดและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองทันที โดยไม่ต้องคอยคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.98$) และการมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ตาราง 4.9 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน	3.82	0.84	มาก
2. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติการ	3.77	0.91	มาก
3. การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความชัดเจน โปร่งใส	3.77	0.97	มาก
4. การเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับหน่วยงานที่ท่านอยู่อย่างชัดเจน	3.73	0.91	มาก
5. การเห็นว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ไปเรื่อย ๆ จะทำให้ตำแหน่งงานหน้าที่การงานของท่านสูงขึ้น	3.72	1.00	มาก
รวม	3.76	0.92	มาก

จากตาราง 4.9 แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน ($\bar{X} = 3.82$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติการ และการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความชัดเจน โปร่งใส ($\bar{X} = 3.77$) การ

เห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับหน่วยงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.73$) และการเห็นว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ไปเรื่อย ๆ จะทำให้ตำแหน่งงานหน้าที่การงานของท่านสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ

ตาราง 4.10 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และ ภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน	4.00	0.72	มาก
2. การมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ	3.98	0.78	มาก
3. การมีส่วนร่วมในการทำให้การบริหารงาน ขององค์กรหรือหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความเจริญก้าวหน้า	3.88	0.82	มาก
4. การมีโอกาสร่วมตัดสินใจปัญหาหารือกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน	3.83	0.87	มาก
5. การมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.81	0.87	มาก
รวม	3.90	0.81	มาก

จากตาราง 4.10 แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และ ภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา ได้แก่ การมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.98$) การมีส่วนร่วมในการทำให้การบริหารงาน ขององค์กรหรือหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.88$) การมีโอกาสร่วมตัดสินใจปัญหาหารือกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.83$) และการมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ตาราง 4.11 ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม

ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความรู้จักกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	4.12	0.79	มาก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเพื่อเอื้อแก่ต่อกัน	4.07	0.75	มาก
3. สมาชิกทีมงานทุกคนยอมรับและปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.03	0.73	มาก
4. การทำงานภายในหน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	3.94	0.87	มาก
5. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นอย่างดี	3.92	0.79	มาก
รวม	4.01	0.78	มาก

จากตาราง 4.11 แสดงให้เห็นว่าระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความรู้จักกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน (\bar{X} = 4.12) รองลงมา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเพื่อเอื้อแก่ต่อกัน (\bar{X} = 4.07) สมาชิกทีมงานทุกคนยอมรับและปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (\bar{X} = 4.03) การทำงานภายในหน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม (\bar{X} = 3.94) และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นอย่างดี (\bar{X} = 3.92) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัด
กระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง
4.12-4.18

ตาราง 4.12 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย
จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม

ความพึงพอใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	4.02	0.80	มาก
2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.97	0.78	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.89	0.82	มาก
4. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.85	0.79	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	0.79	มาก
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.36	0.75	ปานกลาง
รวม	3.82	0.78	มาก

จากตาราง 4.12 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ
ส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.82) และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
(\bar{X} = 4.02) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา (\bar{X} = 3.97) ด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้บังคับบัญชา (\bar{X} = 3.83) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร (\bar{X} = 3.85) ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (\bar{X} = 3.83) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (\bar{X} = 3.36) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	3.50	0.88	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน	3.39	0.95	ปานกลาง
3. อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.34	0.95	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.33	0.90	ปานกลาง
5. การพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี	3.27	1.01	ปานกลาง
รวม	3.36	0.75	ปานกลาง

จากตาราง 4.13 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน ($\bar{X} = 3.39$) อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.34$) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.33$) และการพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

ตาราง 4.14 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.91	0.75	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้สะดวก	3.91	0.73	มาก
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้เรียนรู้และฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	3.82	0.85	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	3.81	0.83	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.81	0.79	มาก
รวม	3.85	0.79	มาก

จากตาราง 4.14 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และหน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้สะดวก ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้เรียนรู้และฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ($\bar{X} = 3.82$) ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.81$) ตามลำดับ

ตาราง 4.15 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานมีการจัดอาคารสถานที่สำหรับปฏิบัติงานมีปริมาณที่เพียงพอ	3.90	0.75	มาก
2. สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด มีบรรยากาศ ที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงาน	3.90	0.74	มาก
3. หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	3.86	0.84	มาก
4. หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีความพร้อมสำหรับปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.82	0.83	มาก
5. หน่วยงานมียานพาหนะเพียงพอสำหรับปฏิบัติงาน	3.70	0.83	มาก
รวม	3.83	0.79	มาก

จากตาราง 4.15 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานมีการจัดอาคารสถานที่สำหรับปฏิบัติงานมีปริมาณที่เพียงพอ และสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด มีบรรยากาศ ที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 3.86$) หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีความพร้อมสำหรับปฏิบัติงานตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.82$) และหน่วยงานมียานพาหนะเพียงพอสำหรับปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ

ตาราง 4.16 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา	3.93	0.81	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่าน	3.90	0.81	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	3.89	0.85	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	3.89	0.84	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	3.86	0.82	มาก
รวม	3.89	0.82	มาก

จากตาราง 4.16 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่าน ($\bar{X} = 3.90$) ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น และผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$) และผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ

ตาราง 4.17 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และปัญหาต่างๆของบุคลากรให้ความช่วยเหลือ แนะนำตามความเหมาะสม	3.99	0.78	มาก
2. ผู้บริหารหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากร ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำการทำงานอย่างสร้างสรรค์	3.99	0.75	มาก
3. ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรอย่างแท้จริง	3.99	0.76	มาก
4. ผู้บริหารหน่วยงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร	3.97	0.82	มาก
5. ผู้บริหารหน่วยงานมีความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดี	3.94	0.80	มาก
รวม	3.97	0.78	มาก

จากตาราง 4.17 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และปัญหาต่างๆของบุคลากรให้ความช่วยเหลือ แนะนำตามความเหมาะสม ผู้บริหารหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากร ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำการทำงานอย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารในหน่วยงานของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารหน่วยงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.97$) และผู้บริหารหน่วยงานมีความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดี ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

ตาราง 4.18 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การรู้สึกว่าคุณเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ	4.41	0.97	มากที่สุด
2. การมีความรู้สึกว่าคุณจะทุ่มเทความสามารถในการพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น	3.99	0.77	มาก
3. การรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน	3.92	0.78	มาก
4. การรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.90	0.72	มาก
รวม	4.05	0.81	มาก

จากตาราง 4.18 แสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรู้สึกว่าคุณเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา ได้แก่ การมีความรู้สึกว่าคุณจะทุ่มเทความสามารถในการพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.99$) และการรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.92$) การรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติอ้างอิง

ส่วนที่ 1 เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่าที (t-test) ดังตาราง 4.19

ตาราง 4.19 เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามเพศ

เพศ	ความผูกพันในองค์กรของบุคลากร				
	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	86	4.00	0.61	-1.475	0.142
หญิง	94	4.12	0.54		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.19 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ F-test: ANOVA (Analysis of Variance) ดังตาราง 4.20-4.29

ตาราง 4.20 เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ความผูกพัน องค์กรของ บุคลากร	21 - 30 ปี	4.03	0.54	1.281	0.282
	31 - 40 ปี	3.96	0.55		
	41 - 50 ปี	4.17	0.53		
	51 - 60 ปี	4.10	0.78		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.20 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.21 เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	สถานภาพ	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ความผูกพัน องค์กรของ บุคลากร	โสด	4.09	0.56	0.610	0.545
	สมรส	4.06	0.59		
	หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3.83	0.59		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.21 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากร ที่มีสถานภาพ แตกต่าง กัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.22 เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ความผูกพัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.99	0.69		
องค์กรของ	ปริญญาตรี	3.95	0.53	5.519	0.005**
บุคลากร	สูงกว่าปริญญาตรี	4.25	0.58		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.22 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากร ที่มีระดับ การศึกษา แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงพิจารณาเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least – Significant Different (LSD) ดังตาราง 4.23

ตาราง 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.99	-	.765	.073
ปริญญาตรี	3.95		-	.001**
สูงกว่าปริญญาตรี	4.25			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.23 เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ .001 แสดงว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ สูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.24 เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
ความผูกพัน องค์กรของ บุคลากร	ไม่เกิน 10,000 บาท	3.81	0.39	4.614	0.001**
	10,001–20,000 บาท	4.01	0.60		
	20,001–30,000 บาท	3.83	0.45		
	30,001-40,000 บาท	4.23	0.57		
	มากกว่า 40,000 บาท	4.30	0.61		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.24 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงยอมสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงพิจารณาเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least – Significant Different (LSD) ดังตาราง 4.25

ตาราง 4.25 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001– 20,000 บาท	20,001– 30,000 บาท	30,001– 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.81	–	.305	.899	.041*	.021*
10,001–20,000 บาท	4.01		-	.119	.059	.021*
20,001–30,000 บาท	3.83			-	.002**	.001**
30,001-40,000 บาท	4.23				-	.628
มากกว่า 40,000 บาท	4.30					-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.25 เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 5 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .041 แสดงว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .021 แสดงว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .021 แสดงว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .002 แสดงว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีค่า Sig. เท่ากับ .001 แสดงว่า บุคลากร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท กับ มากกว่า 40,000 บาท มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.26 เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปร	ตำแหน่งงาน	\bar{x}	S.D.	F	Sig.
ความผูกพัน องค์กรของ บุคลากร	ประเภทบริหาร	4.69	0.44	6.046	0.001**
	ประเภทอำนวยการ	4.03	0.65		
	ประเภทวิชาการ	4.04	0.51		
	ประเภททั่วไป	3.97	0.61		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.26 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงยอมสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงพิจารณาเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least – Significant Different (LSD) ดังตาราง 4.27

ตาราง 4.27 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความผูกพันองค์กรของบุคลากร สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ประเภท บริหาร	ประเภท อำนวยการ	ประเภท วิชาการ	ประเภท ทั่วไป
ประเภทบริหาร	4.69	-	.001**	.000**	.000**
ประเภทอำนวยการ	4.03		-	.963	.645
ประเภทวิชาการ	4.04			-	.480
ประเภททั่วไป	3.97				-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.27 เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ตำแหน่งงาน ประเภทบริหาร กับ ประเภทอำนวยการ มีค่า Sig. เท่ากับ .001 แสดงว่า บุคลากร ที่มีตำแหน่งงาน ประเภทบริหาร กับ ประเภทอำนวยการ มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 2 ตำแหน่งงาน ประเภทบริหาร กับ ประเภทวิชาการ มีค่า Sig. เท่ากับ .000 แสดงว่า บุคลากร ที่มีตำแหน่งงาน ประเภทบริหาร กับ ประเภทวิชาการ มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คู่ที่ 3 ตำแหน่งงาน ประเภทบริหาร กับ ประเภททั่วไป มีค่า Sig. เท่ากับ .000 แสดงว่า บุคลากร ที่มีตำแหน่งงาน ประเภทบริหาร กับ ประเภททั่วไป มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.28 เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามหน่วยงาน

ตัวแปร	หน่วยงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ความผูกพัน องค์กรของ บุคลากร	สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัด กระบี่	3.66	0.52	1.525	0.172
	สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกระบี่	4.05	0.64		
	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดกระบี่	3.96	0.39		
	ที่ทำการปกครองจังหวัดกระบี่	4.11	0.58		
	สำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่	4.12	0.56		
	สำนักงานจังหวัดกระบี่	3.91	0.59		
	สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จังหวัดกระบี่	4.65	0.60		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.28 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามหน่วยงาน พบว่า บุคลากร ที่มีหน่วยงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.29 เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
ความผูกพันองค์กร ของบุคลากร	ไม่เกิน 10 ปี	3.99	0.57	1.430	0.236
	11 – 20 ปี	4.06	0.50		
	21 – 30 ปี	4.20	0.72		
	มากกว่า 30 ปี	4.28	0.63		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.29 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากร ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ดังตาราง 4.30-4.32

ตาราง 4.30 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ในภาพรวม

ปัจจัยพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.460	0.189		2.434	0.016*
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	0.706	0.066	0.695	10.701	0.000**
ความพึงพอใจในการทำงาน	0.187	0.071	0.171	2.627	0.009**
R = 0.834, R ² = 0.695, R ² _{adj} = 0.691, F = 201.586, Sig = 0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.30 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 69.5 (R² = 0.695) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตาราง 4.31 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ รายด้าน

ความผูกพันองค์กร	Unstandardize		Standardize	t	Sig.
	d		d		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.465	0.209		7.023	0.000**
ด้านความท้าทายในการทำงาน	0.156	0.072	0.167	2.182	0.030*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.083	0.062	0.118	1.338	0.183
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	0.093	0.078	0.114	1.194	0.234
ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม	0.324	0.077	0.397	4.230	0.000**
R = .716, R ² = .513, R ² adj = .501, F = 45.998, Sig = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.31 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ได้ร้อยละ 51.3 ($R^2 = 0.513$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม ($Beta = 0.397$) และด้านความท้าทายในการทำงาน ($Beta = 0.167$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4.32 การวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ รายด้าน

ความผูกพันองค์กร	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	d		
			Coefficients		
			Beta		
ค่าคงที่	1.234	0.169		7.287	0.000**
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.035	0.038	0.053	0.934	0.351
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	0.071	0.070	0.084	1.015	0.311
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.092	0.058	0.110	1.590	0.114
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.021	0.072	0.028	0.295	0.768
ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	0.149	0.076	0.192	1.957	0.052
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	0.351	0.064	0.439	5.492	0.000**
R = .798, R ² = .636, R ² adj = .624, F = 50.462, Sig = .000					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4.33 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 63.6 ($R^2 = 0.636$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Beta= 0.439) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กร เปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ครบทั้ง จำนวน 180 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถามในการวิจัย โดยมีทั้งหมดจำนวน 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

สรุปผลการวิจัยได้ว่า **เพศ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่า เพศชาย **อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี รองลงมา ได้แก่ อายุ 31 - 40 ปี อายุ 21 - 30 ปี และอายุ 51 - 60 ปี ตามลำดับ **สถานภาพ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพ สมรส รองลงมา ได้แก่ โสด และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ตามลำดับ **ระดับการศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี รองลงมา ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี และ ต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ **รายได้เฉลี่ยต่อเดือน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001- 20,000 บาท รองลงมา ได้แก่ 20,001 - 30,000 บาท รายได้

เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มากกว่า 40,000 บาท และไม่เกิน 10,001 บาท ตามลำดับ **ตำแหน่งงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงาน ประเภทวิชาการ รองลงมา ได้แก่ ประเภททั่วไป ประเภทอำนวยการ และประเภทบริหาร ตามลำดับ **หน่วยงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทำงานในหน่วยงาน ที่ทำการปกครองจังหวัดกระบี่ รองลงมา ได้แก่ สำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่ สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกระบี่ สำนักงานจังหวัดกระบี่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกระบี่ และสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดกระบี่ ตามลำดับ **ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เกิน 10 ปี รองลงมา ได้แก่ 11 – 20 ปี 21 – 30 ปี และมากกว่า 30 ปี ตามลำดับ

5.1.2 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

สรุปผลการวิจัยได้ว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่ามี 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ โดยสรุปเป็นรายด้านดังนี้

ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ สรุปผลการวิจัยได้ว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพยายามและทุ่มเทร่างกาย แรงใจ แม้ต้องทำงานที่ยาก รองลงมา ได้แก่ การเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ และการยินดีที่จะช่วยเหลืองานของหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม การยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของ หน่วยงานในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าจะไม่ใช่งานที่รับผิดชอบโดยตรง และการพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น ตามลำดับ

ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร สรุปผลการวิจัยได้ว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานแห่งนี้ รองลงมา ได้แก่ การยอมรับและปฏิบัติงานตามกฎระเบียบค่านิยมและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน การรู้สึกรักหน่วยงานแห่งนี้เสมือนเป็นครอบครัว การตั้งใจจะอยู่กับหน่วยงานของท่านแห่งนี้ไปจนกว่าจะ

เกษียณอายุราชการ และการไม่มีความคิดที่จะย้ายไปยังหน่วยงานอื่นแม้ว่าค่าตอบแทนจะได้มากขึ้นก็ตาม ตามลำดับ

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร สรุปผลการวิจัยได้ว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา ได้แก่ การมีความรู้สึกรู้ว่าท่านพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนให้กับหน่วยงาน การแก้ต่างให้หน่วยงาน เมื่อมีคนกล่าวหาว่าหน่วยงานในทางที่ไม่ดี และ การรู้สึกรู้ว่าหน่วยงานเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง และการมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไข ตามลำดับ

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร สรุปผลการวิจัยได้ว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ การทำงานให้กับหน่วยงานเต็มเวลา และหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จจะทำจนสำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว การมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของหน่วยงานเป็นอย่างดี และการยินดีไม่รับค่าตอบแทนพิเศษ หากจะทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ตามลำดับ

5.1.3 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

5.1.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 69.5

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 51.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม และด้านความท้าทายในการทำงาน

และความพึงพอใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 63.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ตาราง 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก	✓	

ตาราง 5.1 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน		
- เพศ		✓
- อายุ		✓
- สถานภาพ		✓
- ระดับการศึกษา	✓	
- รายได้เฉลี่ยเงินเดือน	✓	
- ตำแหน่งงาน	✓	
- หน่วยงาน		✓
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่		✓
3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่	✓	

จากตาราง 5.1 จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ มีความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมาก จากการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจในองค์กร ให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรทำให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงาน และรูปแบบการทำงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร ทำให้เกิดความผูกพันองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพิชชา สามารถ (2564) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ผล

การศึกษา พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มีเดช นาคะภากร (2560) การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสาทเหล็ก จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอสาทเหล็ก จังหวัดพิจิตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วฐุ สนวนานนท์ (2560) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผล การศึกษา พบว่า คะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ นิชาพร ฤทธิบุรณ์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐ ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรภาครัฐ 3 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศในการทำงานโดยรวมของหน่วยงาน ด้านการสนับสนุน และการสร้างแรงจูงใจโดยรวมของหน่วยงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมของ หน่วยงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรรรณนา หลีกภัย (2563) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่า ความ ผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัด กระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ตำแหน่ง งาน หน่วยงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ แตกต่างกัน จากการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัด กระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ หน่วยงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจาก ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านความถนัดอารมณ์ และสภาวะทางจิตใจ ค่านิยม แนวคิด รวมถึงทัศนคติที่แตกต่างกัน ทำให้บุคคลมีความรู้สึกนึกคิด หรือมีพฤติกรรมต่างกัน ส่งผลให้ความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน และหน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติงานย่อมมีค่านิยมในองค์กรที่ แตกต่างกันไปแต่ละหน่วยงาน ย่อมส่งผลให้ความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึก ประสบการณ์ ของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานใน องค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร การพึ่งพาได้จากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณ มีความสำคัญต่อองค์กรส่งผลให้ความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัท สรณ์ ชำนาญเวช (2564) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชม พ่วงตระกูล และภิเชก ชัยนิรันดร์ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ระยะเวลาทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ เครือแป้น ปิยธิดา ตรีเดช และวงเดือน ปันดี (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

และข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่าง ทำให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่าง ส่งผลให้รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความคิด ค่านิยมทัศนคติ ความสนใจ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ทำให้มีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกัน ด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประรณนา หลีกภัย (2563) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรังที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา นาคัน (2563) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ระดับการศึกษา และระดับเงินเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ประภทสรณ์ ชำนาญเวช (2564) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็ม เอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษา พบว่า 1) พนักงานที่มีตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความผูกพันของพนักงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชม พ่วงตระกูล และภิเชก ชัยนิรันดร์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างสำนักตรวจเงินแผ่นดินภาค 7 (จังหวัดขอนแก่น) ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันองค์กร แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณ เครือแป้น ปิยธิดา ตรีเดช และวงเดือน ปันดี (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านลักษณะงานและความพึงพอใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 69.5 เนื่องจากองค์กรมีลักษณะการทำงานเป็นทีม เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี การมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน การได้มีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และหน่วยงานให้การสนับสนุนในเรื่องเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติการ อีกทั้งบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่กับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และผู้บริหารหน่วยงานให้ความสำคัญกับบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันองค์กร ทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 51.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม และด้านความท้าทายในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรารธนา หลีกภัย (2563) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง คือ ปัจจัยลักษณะงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เช่นเดียวกับงานวิจัยของประภัสสรณ์ ชำนาญเวช (2564) ศึกษาปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 67.10

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ เครือแป้น ปิยธิดา ตรีเดช และวงเดือน ปันดี (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ได้ร้อยละ 63.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทั้งหมด 1 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา นาคัน (2563) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประณศีกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการศีกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศีกษานครศรีธรรมราช เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณศีกษานครศรีธรรมราช เขต 1 ได้ร้อยละ 66.1

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศีกษาไปใช้

1. จากผลการวิจัย ระดับความผูกพันในองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้นหน่วยงานในสังกัดกระทรวง มหาดไทย จังหวัดกระบี่ ควรสร้าง Employee Engagement ที่มีประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในองค์กร ให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของหน้าที่ของตน ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร องค์กรใส่ใจดูแลเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรอยากร่วมงานในระยะยาว และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ในที่สุด Employee Engagement ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้พนักงานค้นพบปัญหาและ Feedback กลับสู่องค์กรได้อย่างรวดเร็วทันท่วงที และชัดเจน ทำให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาค้น ตรงจุด แก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิจัย ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรจะต้องปรับทัศนคติกับข้าราชการ พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของข้าราชการแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมพนักงานและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงาน และให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน

3. จากผลการวิจัย ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกด้าน ดังนั้น หน่วยงานควรการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะมีการใส่ใจเงินเดือนและสวัสดิการ อย่างละเอียดรอบคอบและจริงจัง การปรับสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าล่วงเวลา เนื่องจากเป็นสิ่งสำคัญและละเอียดอ่อนมาก ควรจัดระบบการจ้างงานในอัตราที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ตลอดจนการให้สวัสดิการที่คุ้มค่า ซึ่งจะทำให้พนักงานพึงพอใจในงานที่ทำและองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งส่งผลให้เกิดการทำงานในระยะยาว และความจงรักภักดีต่อองค์กรได้ และเป็นปัจจัยลำดับต้นๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมากที่สุด

4. จากผลการวิจัย ข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงานสูงขึ้น อายุการทำงานมากขึ้น ทำให้ข้าราชการมีระดับความผูกพันองค์กรแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการพิจารณาเฉพาะกลุ่มตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล สร้างความผูกพันเฉพาะบุคคล ควรปฏิบัติต่อข้าราชการในรูปแบบที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล โดยบริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นระหว่างองค์กรกับข้าราชการ เช่น การเพิ่มสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตามตำแหน่งการทำงาน เพิ่มทุนประกันให้แก่พนักงานตามอายุงาน เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับความผูกพันด้านการคงอยู่ของข้าราชการในองค์กร

5. จากผลการวิจัย ปัจจัยลักษณะงาน ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม และด้านความท้าทายในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการจัดรูปแบบการทำงานที่มีลักษณะการทำงานเป็นทีม เพื่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

6. จากผลการวิจัย ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการมอบหมายให้รับชองงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอจะทำให้บุคลากรรู้สึกได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร และการให้มีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรต้นอื่นๆ ที่นอกเหนือจากนี้เพิ่มขึ้น เช่น ตัวแปรบรรยากาศในการทำงาน ตัวแปรนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆในการทำงาน ที่ยังไม่ได้ทำการศึกษากว่าในครั้ง นี้ เพื่อนำข้อมูลเป็นแนวทางในการพัฒนาความผูกพันในองค์กรต่อไปในอนาคต
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรในการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม และสามารถนำมาเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุง

บรรณานุกรม

- กนกพร กระจำแสง. (2560). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานผ่านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลนครธน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยธนบุรี*, 11(26), 116-129.
- กรวิภา ดวงปัญญารัตน์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กรชูลี สพฤศร. (2558). ปัจจัยลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการเบิกจ่ายเงินของกรมส่งเสริมการเกษตร. *ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). ความผูกพันต่อองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสถิติศาสตร์วิจัย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- กิตติภา สนิทไทย. (2561). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา อำเภอเนินขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. การค้นคว้าอิสระ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กิติพัฒน์ ดามาพงษ์. (2559). ความสุข ความพึงพอใจ ต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เกวลี พวงศรี. (2557). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท วินสัน กรุ๊ป. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ชั้นทอง หวานเสนาะ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจของครูในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ณี มีภักดี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของนักวิชาการศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*.
- จารุวรรณ หล่อเงิน. (2559). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน

- กลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิณฉัตรณ์ สารวมจิต. (2556). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทหาร สังกัดสถาบันวิชาการ
ป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จิตาภา พิทักษ์กรสกุล. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- เจษฎา นกน้อย. (2560). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลดา ปิ่นแก้ว. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับ
ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากองค์การพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง.
การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชญาณุช วุฒิสักดิ์. (2563). การสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยี
สารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรกต. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- ชนิน ทองประเสริฐ. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโรงเรียนและความพึงพอใจใน
การทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยง. (2560). แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- ชาคริต สิ้นเย็น. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการดำรงรักษาพนักงานในบริษัท เอปี้พี
คาเฟ่ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชุติมา ทองคำพันธุ์. (2560). การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การบริหาร
ส่วนตำบลเทศบาลตำบล และเทศบาลเมือง ในอำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพาณิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและ
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *Kasetsart Journal of Social
Sciences*, 38(2), 655-667.

- ฐิติมา หล้าทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัชชา ธงชัย. (2563). ลักษณะงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐธพงษ์ สุภักเลิศ. (2559). ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านต้องการของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ร้านกาแฟ สตาร์บัคส์ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณิชพร ฤทธิบูรณ์. (2562). ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรภาครัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย. บทความวิจัย วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 5(1), 151-166.
- ทิพย์สุนันท์ จงรักษ์. (2556). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิมมิกา เรืองเนตร. (2558). ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยฟู้ดส์กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคล ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธันยพร ลาภทิพนนต์. (2556). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและจริยธรรมในองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่าน

- ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจของพนักงานโรงแรมและรีสอร์ทในเครือเซ็นทารา สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ัญญพิชชา สามารถ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2559). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญมี เวียงนนท์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บุญเลิศ จันทร์โท. (2555). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบริษัท สยาม ไทโยต้าอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปกรณ์ ลิมโยธิน. (2555). ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประภัสสรณ์ ชำนาญเวช. (2564). ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยประสบการณ์ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท เอฟ-เทค เอ็มเอฟจี. (ไทยแลนด์) จำกัด (สำนักงานใหญ่). วิทยาการการจัดการวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 2(1), 18-34.
- ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรานอม กิตติสุขภูธร. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรารณา หลีกภัย. (2563). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดตรัง. วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 3(3), 132-146.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ปราณี โพธิหอม. (2557). การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน อำเภอปทุมราชวงศา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อำนาจเจริญ. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและ
เทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปิยาภรณ์ เพิ่มสิน. (2556). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อ
องค์กร กรณีศึกษา ธนาคารกสิกรไทย จำกัด มหาชน. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- บุญย์จรรย์ แสงอากาศ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเหล็กแห่งหนึ่ง. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พงศ์ภัค วังเร็ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุม
ประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์กมล จักรานุกุล. (2559). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อ
การดำรงรักษา พนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิชญา หอมหวล และ ธีระวัฒน์ จันทิก. (2561). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ
ต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 38(5). 80-98.
- พิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ
สังคม สำนักงานเขตบางแค. สารนิพนธ์ฉบับรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสยาม
- พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์. (2555). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ภัทรภรณ์ ฮงหวล. (2557). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มีเดช นาคะภากร. (2560). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานส่วนตำบล
ในเขตอำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร. รายงานสืบเนื่องการประชุมสัมมนาวิชาการ
(Proceedings) การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย

- ราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17. ณ ศูนย์วัฒนธรรมภาคเหนือตอนล่าง วังจันทน์ริเวอร์วิว มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก. หน้า 1304-1314.
- รณางค์ ภูแจ่ม. (2558). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วฐุ สวานานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีโรจน์ มโนกิจอุดม. (2558). การบริหารความขัดแย้งกับความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิมลรัตน์ พูลหน่าย. (2555). บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงานของครูในเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศราวุธ ไทยประกอบ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การของข้าราชการ สำนักงานผู้บังคับทหารอากาศดอนเมือง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ศิริชัย ศักดา. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศรีธนา บุญเศรษฐ์. (2560). การสร้างความผูกพันของพนักงาน. ใน ประมวลสาระชุดวิชา เศรษฐศาสตร์เพื่อการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมนันท สุทธารัตน์ และกัญญาดา ประจุศิลป์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ รุ่น เจเนอเรชั่นวาย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. วารสารพยาบาล ตำรวจ, 7(1), 237-252.
- สันติ โกเศโยธิน. (2554). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี. ปรินญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- สาวิตรี คุณวัฒน์บัณฑิต (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2558). พัฒนาการการกุศลการศึกษาที่มีคุณภาพ. *วารสารการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, 10(3), 15-17.
- สมเดช มุงเมือง. (2558). พฤติกรรมองค์กร. เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- สุชาดา ภาคพูล. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับ ปฏิบัติการ กรณีศึกษา : กรมอุทกหารเรือ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- สุธานี นุกูลอึ้งอารี. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยสำนักงานใหญ่*. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- สุดารัตน์ ครุชลิก. (2557). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุวรรณณี โภเมศ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของอาจารย์วิทยาลัย การสาธารณสุขสิรินธรฯ*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมเดช มุงเมือง. (2558). พฤติกรรมองค์กร. เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- อรวิวีร์ นาคสุวรรณ. (2556). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถาน ศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3*. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรัญญา ออมสินสมบุรณ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพัน ต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กรมแพทย์ทหารบก*. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 7(2), 87-98.
- อารยา นาคัน. (2563). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- อารีรัตน์ ศรีวิพันธุ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แอนอารียา อินทนู. (2552). คุณลักษณะงานและความเครียดของเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อำนาจ ธีระวิรัช (2553). การจัดการยุคใหม่ ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Greenberg, J. & Baron, R.B. (2000). *Behavior in organizations* (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย
จังหวัดกระบี่

คำชี้แจง

แบบสอบถามมี 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 21 – 30 ปี 2. 31 – 40 ปี
 3. 41-50 ปี 4. 51-60 ปี

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
 3. หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1 ไม่เกิน 10,000 บาท 2 10,001– 20,000 บาท
 3 20,001 – 30,000 บาท 4 30,001-40,000 บาท
 5 มากกว่า 40,000 บาท

6. ตำแหน่งงาน

1. ประเภทบริหาร 2. ประเภทอำนวยการ
 3. ประเภทวิชาการ 4. ประเภททั่วไป

7. หน่วยงาน

1. สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดกระบี่
 2. สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดกระบี่
 3. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดกระบี่
 4. ที่ทำการปกครองจังหวัดกระบี่
 5. สำนักงานที่ดินจังหวัดกระบี่
 6. สำนักงานจังหวัดกระบี่
 7. สำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัดกระบี่

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1. ไม่เกิน 10 ปี 2. 11 – 20 ปี
 3. 21 – 30 ปี 4. มากกว่า 30 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ความท้าทายในการทำงาน					
1.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี					
1.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
1.3 ท่านสามารถคิดและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองทันที โดยไม่ต้องคอยคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.4 ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ					
1.5 ขณะปฏิบัติงานท่านต้องพบกับการแก้ไข ปัญหาอยู่เสมอ					
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2.1 หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในเรื่อง การฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติการ					
2.2 การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาส ประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย ของท่าน					
2.3 ท่านเห็นว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ไปเรื่อย ๆ จะทำให้ตำแหน่งงานหน้าที่การงานของท่าน สูงขึ้น					
2.4 การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมี ความชัดเจน โปร่งใส					
2.5 ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน กับหน่วยงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน					
3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน					
3.1 ท่านมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นใน การกำหนดแนวทางและการวางแผน การปฏิบัติงาน					
3.2 ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และ ภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน					
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้การบริหารงาน ขององค์กรหรือหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความเจริญก้าวหน้า					

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.4 ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจปัญหาพร้อมกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน					
3.5 มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานและมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่ได้รับผิดชอบ					
4. ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
4.1 เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี					
4.2 การทำงานภายในหน่วยงานของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม					
4.3 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความรู้จักกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน					
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน					
4.5 สมาชิกทีมงานทุกคนยอมรับและปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
1. เงินเดือนและสวัสดิการ					
1.1 อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
1.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
1.3 ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี					
1.4 ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี					
1.5 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน					
2. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
2.1 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
2.2 หน่วยงานของท่านส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้เรียนรู้และฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ					
2.3 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
2.4 หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้สะดวก					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2.5 หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
3.1 หน่วยงานมีการจัดอาคารสถานที่สำหรับปฏิบัติงานมีปริมาณที่เพียงพอ					
3.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีความพร้อมสำหรับปฏิบัติงานตลอดเวลา					
3.3 หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน					
3.4 หน่วยงานมียานพาหนะเพียงพอสำหรับปฏิบัติงาน					
3.5 สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด มีบรรยากาศ ที่เหมาะสำหรับปฏิบัติงาน					
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
4.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
4.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน					
4.3 ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธา เป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น					
4.4 ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงานแก่ท่าน					
4.5 ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา					
5. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา					
5.1 ผู้บริหารหน่วยงานมีความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดี					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
5.2 ผู้บริหารหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากร ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
5.3 ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรอย่างแท้จริง					
5.4 ผู้บริหารหน่วยงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร					
5.5 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น และปัญหาต่างๆ ของบุคลากรให้ความช่วยเหลือ แนะนำตามความเหมาะสม					
6. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร					
6.1 ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน					
6.2 ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ					
6.3 ท่านรู้สึกว่าตนเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ					
6.4 ท่านมีความรู้สึกว่าอยากจะทุ่มเทความสามารถในการพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุด

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
1.1 ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย และท่านจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ					
1.2 ท่านยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าจะไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง					
1.3 ท่านยินดีที่จะช่วยเหลืองานของหน่วยงานของท่าน แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม					
1.4 ท่านพยายามและทุ่มเทร่างกาย แรงใจ แม้ต้องทำงานที่ยาก					
1.5 ท่านพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น					
2. ความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร					
2.1 ท่านรู้สึกรักหน่วยงานแห่งนี้เสมือนเป็นครอบครัวของท่าน					
2.2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานแห่งนี้					
2.3 ท่านตั้งใจจะอยู่กับหน่วยงานของท่านแห่งนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
2.4 ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปยังหน่วยงานอื่น แม้ว่าค่าตอบแทนจะได้มากขึ้นก็ตาม					
2.5 ท่านยอมรับและปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ ค่านิยมและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน					
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร					

ความผูกพันในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.1 ท่านมักจะแก้ต่างให้หน่วยงาน เมื่อมีคนกล่าว ว่าหน่วยงานในทางที่ไม่ดี					
3.2 ท่านปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ					
3.3 ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละ อุทิศตนให้กับหน่วยงาน					
3.4 ท่านรู้สึกที่หน่วยงานเปรียบเสมือนบ้านของ ท่านเอง					
3.5 ท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดย ไม่มีเงื่อนไข					
4. ความเสียสละเพื่อองค์กร					
4.1 ท่านยินดีไม่รับค่าตอบแทนพิเศษ หากจะทำให้ หน่วยงานสามารถดำเนินงานต่อไปได้					
4.2 ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริม ภาพลักษณ์ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
4.3 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่าง สม่ำเสมอ					
4.4 การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ท่านมีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายของหน่วยงานเป็นอย่างดี					
4.5 ท่านทำงานให้กับหน่วยงานเต็มเวลา และหาก งานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จท่านจะทำจน สำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว					

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย
(Item Objective Congruence: IOC)

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

ชื่อ-นามสกุล

ดร.ดนุวัศ สุวรรณวงศ์

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

ชื่อ-นามสกุล

ดร.ฤชุตตา เทพยากุล

ตำแหน่ง

อาจารย์

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

ชื่อ-นามสกุล

ดร.สิริวิท อีสโร

ตำแหน่ง

รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์และบัณฑิตศึกษา

สถานที่ทำงาน

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิ
แบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย
จังหวัดกระบี่

ข้อความคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1. เพศ	1	1	1	3	1	
2. อายุ	1	1	1	3	1	
3. สถานภาพ	1	1	1	3	1	
4. ระดับการศึกษา	1	1	1	3	1	
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1	1	1	3	1	
6. ตำแหน่งงาน	1	1	1	3	1	
7. หน่วยงาน	1	1	1	3	1	
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	
ส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงาน						
1. ด้านความท้าทายในการทำงาน						
1.1 ท่านได้รับมอบหมายงานที่ยาก แต่ท่านก็สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	1	1	1	3	1	
1.2 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	
1.3 ท่านสามารถคิดและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองทันที โดยไม่ต้องคอยคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	
1.4 ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	
1.5 ขณะปฏิบัติงานท่านต้องพบกับการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน						
2.1 หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติการ	1	1	1	3	1	
2.2 การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน	1	1	1	3	1	
2.3 ท่านเห็นว่าการทำงานในหน่วยงานนี้ไปเรื่อย ๆ จะทำให้ตำแหน่งงานหน้าที่การงานของท่านสูงขึ้น	1	1	1	3	1	
2.4 การพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความชัดเจน โปร่งใส	0	1	1	2	0.66	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์
2.5 ท่านเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับหน่วยงานที่ทำอยู่อย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	
3. ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน						
3.1 ท่านมีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นในการกำหนดแนวทางและการวางแผนการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	
3.2 ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และภารกิจสำคัญของหน่วยงานอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการทำให้การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความเจริญก้าวหน้า	1	1	1	3	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
3.4 ท่านมีโอกาสร่วมตัดสินใจ ปัญหาร่วมกับผู้บังคับบัญชา/เพื่อน ร่วมงาน	1	1	1	3	1	
3.5 มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับ เพื่อนร่วมงานและมีเสรีภาพในการ แสดงความคิดเห็นต่องานที่ รับผิดชอบ	1	1	1	3	1	
4. ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม						
4.1 เมื่อเกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงานทุกคนในหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องของท่านช่วยแก้ไขปัญหา ได้เป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	
4.2 การทำงานภายในหน่วยงาน ของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นทีม	1	1	1	3	1	
4.3 งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเปิด โอกาสให้ท่านได้ทำความรู้จักกับ บุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน	1	1	1	3	1	
4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับ เพื่อนร่วมงานมีมิตรไมตรีเอื้อเพื่อ เผื่อแผ่ต่อกัน	1	1	1	3	1	
4.5 สมาชิกทีมงานทุกคนยอมรับและ ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	3	1	
ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน						
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
1.1 อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	1	1	1	3	1	
1.2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	1	1	1	3	1	
1.3 ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี	1	1	1	3	1	
1.4 ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	1	1	1	3	1	
1.5 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน	1	1	1	3	1	
2. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร						
2.1 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะที่มีในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	3	1	
2.2 หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุน ให้บุคลากรได้เรียนรู้และฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ	1	1	1	3	1	
2.3 ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	
2.4 หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้สะดวก	0	1	1	2	0.66	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
2.5 หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	3	1	
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
3.1 หน่วยงานมีการจัดอาคารสถานที่สำหรับปฏิบัติงานมีปริมาณที่เพียงพอ	1	1	1	3	1	
3.2 หน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีความพร้อมสำหรับปฏิบัติงานตลอดเวลา	1	1	1	3	1	
3.3 หน่วยงานมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน	1	1	1	3	1	
3.4 หน่วยงานมียานพาหนะเพียงพอสำหรับปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	
3.5 สถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด มีบรรยากาศที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						
4.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	1	1	1	3	1	
4.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่และช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	
4.3 ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น	0	1	1	2	0.66	ไม่แน่ใจประเด็น
4.4 ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน แก่ท่าน	1	1	1	3	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
4.5 ท่านมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในตัวผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1	
5. ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา						
5.1 ผู้บริหารหน่วยงานมีความเป็นผู้นำ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกลสามารถพัฒนาองค์กรไปในทางที่ดี	1	1	1	3	1	
5.2 ผู้บริหารหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากร ยินดีรับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำการทำงานอย่างสร้างสรรค์	1	1	1	3	1	
5.3 ผู้บริหารในหน่วยงานของท่านเป็นผู้รักษามาตรฐานทางจริยธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรอย่างแท้จริง	1	1	1	3	1	
5.4 ผู้บริหารหน่วยงานมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากร	1	1	1	3	1	
5.5 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นและปัญหาต่างๆของบุคลากรให้ความช่วยเหลือ แนะนำตามความเหมาะสม	1	1	1	3	1	
6. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร						
6.1 ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน	1	1	1	3	1	
6.2 ท่านรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	1	1	1	3	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
6.3 ท่านรู้สึกว่าคุณเองได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร ให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ	1	1	1	3	1	
6.4 ท่านมีความรู้สึกว่าคุณจะทุ่มเทความสามารถในการพัฒนาหน่วยงานให้ดีขึ้น	1	1	1	3	1	
ส่วนที่ 4 ความผูกพันในองค์กร						
1. ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ						
1.1 ท่านเต็มใจที่จะทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและท่านจะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเต็มความสามารถ	1	1	1	3	1	
1.2 ท่านยินดีที่จะให้การช่วยเหลืองานของ หน่วยงานในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าจะไม่ใช่งานที่ท่านรับผิดชอบโดยตรง	1	1	1	3	1	
1.3 ท่านยินดีที่จะช่วยเหลืองานของหน่วยงานของท่าน แม้ว่าจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม	1	1	1	3	1	
1.4 ท่านพยายามและทุ่มเทร่างกายแรงใจ แม้ต้องทำงานที่ยาก	1	1	1	3	1	
1.5 ท่านพยายามสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้งานมีคุณภาพยิ่งขึ้น	1	1	1	3	1	
2. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร						
2.1 ท่านรู้สึกรักหน่วยงานแห่งนี้เสมือนเป็นครอบครัวของท่าน	1	1	1	3	1	

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
2.2 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของหน่วยงานแห่งนี้	1	1	1	3	1	
2.3 ท่านตั้งใจจะอยู่กับหน่วยงานของท่านแห่งนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	1	1	1	3	1	
2.4 ท่านไม่มีความคิดที่จะย้ายไปยังหน่วยงานอื่นแม้ว่าค่าตอบแทนจะได้มากขึ้นก็ตาม	1	1	1	3	1	
2.5 ท่านยอมรับและปฏิบัติตามกฎระเบียบค่านิยมและวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	0	1	1	2	0.66	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับนิยามศัพท์
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร						
3.1 ท่านมักจะแก้ต่างให้หน่วยงานเมื่อมีคนกล่าวว่าหน่วยงานในทางที่ไม่ดี	1	1	1	3	1	
3.2 ท่านปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	3	1	
3.3 ท่านมีความรู้สึกที่ท่านพร้อมที่จะเสียสละอุทิศตนให้กับหน่วยงาน	1	1	1	3	1	
3.4 ท่านรู้สึกว่าหน่วยงานเปรียบเสมือนบ้านของท่านเอง	1	1	1	3	1	
3.5 ท่านมีความพร้อมที่จะร่วมมือกับหน่วยงานโดยไม่มีเงื่อนไข	1	1	1	3	1	
4. ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร						

ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ประเมินความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					
	ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3	รวม	IOC	ข้อเสนอแนะ
4.1 ท่านยินดีไม่รับค่าตอบแทนพิเศษ หากจะทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานต่อไปได้	1	1	1	3	1	
4.2 ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	
4.3 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1	
4.4 การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายของหน่วยงานเป็นอย่างดี	1	1	1	3	1	
4.5 ท่านทำงานให้กับหน่วยงานเต็มเวลา และหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จท่านจะทำจนสำเร็จจูล่วง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว	1	1	1	3	1	

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดกระบี่
โดยรวมทั้งฉบับ

ข้อ	ตัวแปร	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ปัจจัยด้านลักษณะงาน		.912
1	ด้านความท้าทายในการทำงาน	.939
2	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.885
3	ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	.864
4	ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม	.846
ความพึงพอใจในการทำงาน		.940
5	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.933
6	ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	.929
7	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.925
8	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.923
9	ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา	.930
10	ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	.932
ความผูกพันในองค์กร		.774
11	ด้านความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ	.871
12	ด้านความปรารถนาที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์กร	.575
13	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	.607
14	ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร	.660
รวมความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามทั้งฉบับ		.953

Reliability Statistics

N of Cases = 30 N of Items = 14 Cronbach's Alpha = .953

โดยสรุป ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยรวม
ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .953 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามดังกล่าวสามารถยอมรับได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวนภัสสร พรหมเขียว

รหัสประจำตัวนักศึกษา 6310521517

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	2557
ตำแหน่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	
สถานที่ทำงาน	สำนักงานจังหวัดกระบี่ อำเภอเมือง จังหวัดกระบี่	