



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย: ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
Factors Affecting the Commitment of Thai Civil Servants : A study of the Office of the Civil Service Commission

นางอุษณิศา หงษ์ร่อน

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

พุทธศักราช 2560

(ลิขสิทธิของมหาวิทยาลัยสยาม)



ใบรับรองสารนิพนธ์  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม  
ปริญญา  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

รัฐประศาสนศาสตร์  
(สาขาวิชา)

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
(หลักสูตร)

เรื่อง

(ภาษาไทย)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย : ศึกษากรณี  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)

(ภาษาอังกฤษ)

Factors Affecting the Commitment of Thai Civil Servants :  
A study of the Office of the Civil Service Commission (OCSC)

นามผู้วิจัย

(ภาษาไทย)

นางกฤษณา หงษ์ร้อน

(ภาษาอังกฤษ)

Mrs. Pusanisa Hongron

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....

(ผศ. ดร. กฤษณา จันทร์เจริญ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....

(รศ.ดร. ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ)

เมื่อวันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....

ลิขสิทธิ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม

## บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย : ศึกษากรณีสำนักงาน  
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

โดย : นางกฤษณา หงษ์ร้อน

ชื่อปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา : .....  
(ผศ.ดร.กฤษณา จันทร์เจริญ)  
...../...../.....

การศึกษาเชิงปริมาณเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย : ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการ และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. อีกทั้งจัดทำข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหาร ในการสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรของสำนักงาน ก.พ. การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน ได้มาด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยสถิติไคสแควร์ และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบแกมมาที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. อยู่ในระดับมากปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันของข้าราชการต่อสำนักงาน ก.พ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ลักษณะงานที่อิสระ มีความหลากหลาย มีความก้าวหน้าและประสบการณ์ในงานที่ส่งเสริมบทบาท การมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร รวมทั้งการได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวัง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ และสร้างการมีส่วนร่วมของข้าราชการด้วยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับร่วมกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และวิธีการทำงานในหน้าที่ และการประเมินผลงานของตนเองได้ ควรมีการสับเปลี่ยนงานกัน ในสายงานเพื่อการเรียนรู้และหลากหลายจัดการอบรม

สัมมนา ศึกษาคุณภาพ การเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน และ ควรจัดสวัสดิการเพื่อขวัญและกำลังใจ ให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการดีขึ้นข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรศึกษาเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และเพิ่มกลุ่มเป้าหมายโดยศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานอื่นด้วย

**คำสำคัญ :** ความผูกพัน ข้าราชการไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



## Abstract

**Title** : Factors Affecting the Commitment of Thai Civil Servants :A study of the Office of The Civil Service Commission (OCSC)

**Author** : Mrs. Pusanisa Hongron

**Degree** : Master of Public Administration

**Program** : Public Administration

**Advisor** : .....

(Associate Professor Dr. Kuntida Chancharoen)

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

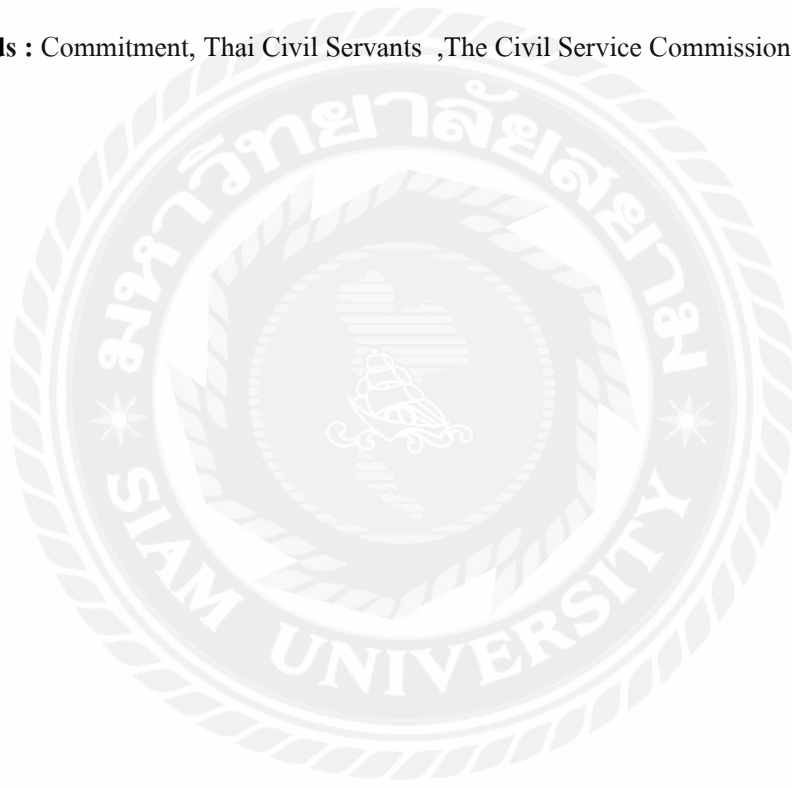
The study of quantitative approach on the title “Factors Affecting the Commitment of Thai Civil Servant : A study of the Office of the Civil Service Commission (OCSC)” has purposes to study the commitment level of civil servant and factors affecting the commitment of civil servant to OCSC including to provide the suggestion to executive for creating the commitment affecting to organization of the Commitment of OCSC. This study used questionnaires as instrument in data collection of the sample at total 210 persons by simple random sampling. The statistics were used in data analysis those are frequency, percentage and hypothesis testing to search the Correlation of variables by Chi-Square statistic and Gamma Correlation Coefficient Analysis at statistical significance level 0.05.

The results of the study were found that the commitment level of civil servant to OCSC at high level. Factors affecting the commitment of civil servant to OCSC at statistical significance level 0.05 those are liberty on job, more diversity, having advancement and experiences in the job that encourage the role of having good attitude to colleague and organization including the getting from response according to expectation.

The research suggestion is that OCSC and involving organizations should have process of knowledge accumulation and build the participation of civil servant by giving

opportunity to all level of civil servant to set the goals, programs, job procedures in duties and self- performance evaluation. In addition, should have job rotation in line for learning in diversities and conduct in training, seminar, study visit, sharing creative learning including provide welfare for morale to rise up the quality of life of civil servant. The suggestion to next research is that should study in qualitative approach by in-depth interview and add the target group by studying the commitment level of civil servant in other agencies too.

**Keywords :** Commitment, Thai Civil Servants ,The Civil Service Commission



## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร.กุลธิดา จันท์เจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำข้อคิด องค์ความรู้ทางวิชาการ และมุมมองใน วิสัยทัศน์ใหม่ ๆ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำสารนิพนธ์ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง จนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน จึงขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ทุกท่าน ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และให้คำแนะนำต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูล ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ต้องขอขอบคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ทุกท่าน โดยเฉพาะครอบครัวที่สนับสนุน ส่งเสริม และเป็นกำลังใจให้ รวมทั้งเพื่อนร่วมรุ่น สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ที่คอยผลักดัน และช่วยเหลือ ให้สารนิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จ ลุล่วงเป็นอย่างดี

นางกฤษณิศา หงษ์ร้อน

มีนาคม 2560

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(11)

บทที่	หน้า
<b>1. บทนำ</b>	
1.1 ความเป็นมาของปัญหา.....	1
1.2 ความสำคัญของปัญหา.....	8
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	10
1.4 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	10
1.5 นิยามศัพท์.....	11
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
<b>2. แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
2.1 องค์ความรู้เกี่ยวกับ สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ก.พ.ร. ....	12
2.2 แนวคิด องค์ความรู้ ความหมาย และปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพัน.....	15
2.3 ทฤษฎีความต้องการ ERG (Existence Relatedness Growth) ของ Alderfer.....	20
2.4 ทฤษฎีระบบราชการของ Max Weber.....	21
2.5 ทฤษฎีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ Jackson.....	22
2.6 ทฤษฎีด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Kerce & Kewley.....	23
2.7 องค์ความรู้ และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	25
2.8 ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
2.9 กรอบแนวความคิด.....	33



## สารบัญ (ต่อ)

<b>3. ระเบียบวิธีการวิจัย</b>	
3.1 สมมติฐานในการวิจัย.....	37
3.2 การออกแบบการวิจัย.....	38
3.3 ขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง.....	40
3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	41
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	42
<b>4. ผลการวิจัย</b>	
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล.....	47
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	50
4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในงาน.....	54
4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.....	58
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	63
4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	98
<b>5. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ</b>	
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	101
5.2 สรุปผลการพิสูจน์สมมติฐาน.....	103
5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	103
5.4 ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าวิจัยครั้งต่อไป.....	105
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>106</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>112</b>
แบบสอบถาม.....	113
ประวัติผู้ศึกษา.....	117

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงการลาออก การโอนออก จากหน่วยงานของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2554 - 2556	8
2	แสดงจำนวน และร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.	47
3	แสดงจำนวน และร้อยละของความคิดเห็น และความรู้สึก เกี่ยวกับปัจจัยด้าน ลักษณะของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.	50
4	แสดงจำนวน และร้อยละของความคิดเห็น และความรู้สึก เกี่ยวกับด้าน ประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.	54
5	แสดงจำนวน และร้อยละของความคิดเห็น และความรู้สึก เกี่ยวกับระดับความ ผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	58
6	แสดงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและร้อยละของระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	61
7	แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	62
8	แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ)	63
9	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	64
10	แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ)	65
11	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	66
12	แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับตำแหน่ง)	68
13	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่ง กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	69

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคล (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ.)	71
15	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	72
16	แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคล (เงินเดือน)	74
17	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือน กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	75
18	แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน (ด้านความอิสระในการทำงาน)	77
19	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความอิสระในการทำงานกับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	78
20	แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน(ด้านความหลากหลายในการทำงาน)	80
21	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความหลากหลายในการทำงาน กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	81
22	แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน (ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)	83
23	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	84
24	แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน (ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร)	86
25	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	87
26	แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน(ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร)	89

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
27	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรกับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	90
28	แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน (ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน)	92
29	แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	93
30	แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน (ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร)	95
31	แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร กับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.	96
32	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	98

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างของสำนักงาน ก.พ.	3
2	กรอบแนวความคิด	36



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาของปัญหา

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) คือ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์การบริหารงานแบบมืออาชีพ การคำนึงถึงหลักความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้างที่กะทัดรัดและแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ (สมาน รังสิโยภยกุล, 2543: 132-133)

จากพัฒนาการของระบบราชการไทย เมื่อพิจารณาในเบื้องต้นจะเห็นว่า แนวคิดการปฏิรูประบบราชการเกิดขึ้นมาอย่างยาวนานและมีความพยายามกระทำเป็นระยะๆ บทบาทของตัวแสดงที่มีอิทธิพลสำคัญสำหรับภารกิจดังกล่าวก็คือ รัฐบาลและหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนหรือเสนอแนะแนวทางก็คือ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ในปัจจุบัน และเมื่อพิจารณาอำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ร. ในปัจจุบันตาม มาตรา 71/10 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 ก.พ.ร. (สำนักพัฒนาระบบบริหารบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ., 2545:3-5) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังนี้เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่นและรายงานในกรณีที่มีการดำเนินการขัดหรือไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรา 3/1 ในกรณีที่มีการดำเนินการขัดหรือไม่เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการจัดตั้ง การรวม การโอน การยุบเลิก การกำหนดชื่อ การเปลี่ยนชื่อ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และการแบ่งส่วนราชการภายในของส่วนราชการที่เป็นกระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่นเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีในการตราพระราชกฤษฎีกา และกฎที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอื่นของรัฐที่มีใ้ได้อยู่ในกำกับของราชการฝ่ายบริหารตามที่หน่วยงานดังกล่าว

ร้องขอคำเนิการให้มีการชี้แจงทำความเข้าใจแก่ส่วนราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและประชาชนทั่วไป รวมตลอดทั้งการอบรมติดตาม ประเมินผล และแนะนำเพื่อให้มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการพัฒนาและจัดระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่นแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ตามที่มอบหมาย และจะกำหนดอัตราเบี้ยประชุมหรือค่าตอบแทนอื่นด้วยก็ได้

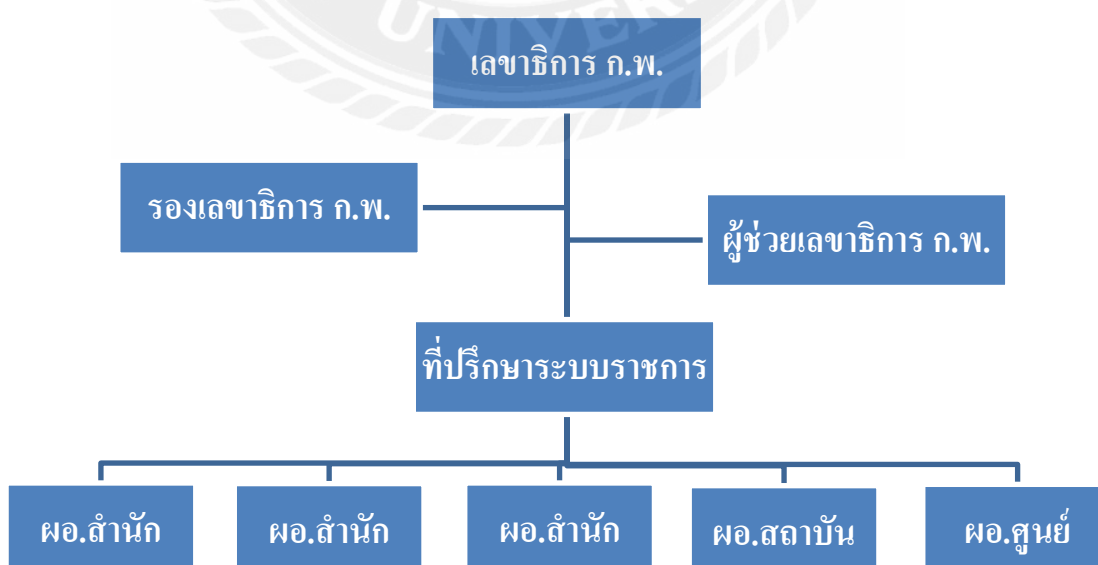
([http://www.opdc.go.th/content.php?menu\\_id=2&content\\_id=367](http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=2&content_id=367) สืบค้น Feb 2017)

หลักการทางแนวคิดและทฤษฎีการจัดการภาครัฐสมัยใหม่ แม้จะมีข้อเถียงถึงความ เป็นประชาธิปไตยว่าลดความสำคัญของความเป็นพลเมือง ไปบ้างก็ตาม แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า ประชาชนจะมีหน้าที่เป็นแต่เพียงผู้รอคอยการหยิบยื่นของรัฐฝ่ายเดียว เพราะการกระจายอำนาจรัฐ และเพิ่มการมีส่วนร่วมย่อมทำให้เห็นถึงภาพของประสิทธิภาพที่มีนัยของความประหยัดซ่อนอยู่ข้างในด้วย เพราะการที่ประชาชนเข้ามาบริหารจัดการด้วยตนเองย่อมช่วยลดทั้งจำนวนหน่วยงานและบุคลากร จากองค์กรอื่นๆ ความคุ้มค่าจึงย่อมเกิดขึ้นตามมา เพราะฉะนั้นการปฏิรูประบบราชการจึงต้องกระทำ อย่างจริงจัง บนรากฐานของหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีอย่างจริงจัง อันย่อมจะนำมาสู่ความเป็นสุข ของมหาชนชาวไทยได้ในอนาคต (สำนักพัฒนาระบบบริหารบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ., 2545:10-11)

เหตุผลที่ต้องนำแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่มาใช้ระบบราชการไทยมี ปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยน และพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ก็จะมีส่งผล บั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมในอนาคตด้วย สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นแบบด้านการบริหารงานบุคคล จึงหา ทฤษฎีหรือวิธีการที่ทำให้ข้าราชการไทยมีความกระตือรือร้น มีความศรัทธา มีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน และรักในระบบราชการมากยิ่งขึ้น โดยการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำขึ้นในระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (สำนักพัฒนาระบบบริหารบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ., 2545: 15-17)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ สำนักงาน ก.พ. คือคณะกรรมการที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งเมื่อปีพุทธศักราช 2471 โดยมีชื่อเรียกในขณะนั้นว่า "ก.ร.พ." หรือ "คณะกรรมการรักษาพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน" เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการจัดสอบคัดเลือกผู้เข้ารับราชการพลเรือน และจัดการศึกษาให้นักเรียนหลวงฝ่ายพลเรือนที่ส่งไปศึกษายังต่างประเทศ ต่อมาได้เปลี่ยนจากชื่อจาก ก.ร.พ. เป็น ก.พ. ทำหน้าที่ดูแลให้การดำเนินการด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ในกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนนับตั้งแต่การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนการสอบเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการการแต่งตั้งโยกย้ายการเลื่อนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนไปจนถึงการดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

โครงสร้างและลักษณะงานของ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นหัวหน้าส่วนราชการ และสามารถมอบอำนาจให้รองเลขาธิการ ก.พ. ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ. และที่ปรึกษาระบบราชการ เป็นผู้กำกับดูแล สำนักฯ สถาบันฯ และศูนย์ฯ ต่าง ๆ ของ สำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผน และรวดเร็ว ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการเพื่อให้ดูแลข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และเจ้าหน้าที่ขององค์กรได้อย่างทั่วถึง และใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น ตามโครงสร้างดังต่อไปนี้





บทบาทของ ก.พ. จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารราชการแผ่นดินโดยรวม ด้วยการพิจารณา และดำเนินการเพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่ดีมีความรู้ ความสามารถสูง ให้ได้คนที่เหมาะสมกับงานและโดยรวมถึงการรักษาขวัญและส่งเสริมกำลังใจ ในการทำงานของ ข้าราชการเป็นส่วนรวม ถือเป็น การเตรียมกำลังคนภาครัฐให้มีความพร้อมและสามารถผลักดัน นโยบายของรัฐให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ อันจะช่วยให้ประเทศชาติก้าวเดินไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

สำนักงาน ก.พ. เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ภายใต้ระบบคุณธรรมทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิต และการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในราชการ ให้เป็นกลไกการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ

([http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=85&Itemid=191](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=85&Itemid=191) สืบค้นเมื่อ Jan 2014)

ด้วยอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 8 ก.พ. ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. ดังต่อไปนี้เสนอแนะรายงานและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านมาตรฐานค่าตอบแทน การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการ ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการพลเรือน เพื่อส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการให้ความเห็นชอบกรอบ อัตรากำลังของส่วนราชการออกกฎ ก.พ. และระเบียบเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ตลอดจนให้การให้คำแนะนำหรือวางแนวทางในการปฏิบัติกฎ ก.พ. เมื่อ ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้ด้วยความ และ วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ รวมตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติ ในกรณีที่เป็นปัญหา มติของ ก.พ. ตามข้อนี้ เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ใช้ บังคับได้ตามกฎหมายกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ให้

มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวง และกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ. กำหนดนโยบาย และออกระเบียบเกี่ยวกับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนของรัฐบาลให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตลอดจนจัดสรรผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้วเข้ารับราชการในกระทรวงและกรมหรือหน่วยงานของรัฐออกข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและควบคุมดูแล และการให้ความช่วยเหลือบุคลากรภาครัฐ นักเรียนทุนเล่าเรียนหลวง นักเรียนทุนของรัฐบาล และนักเรียนทุนส่วนตัวที่อยู่ในความดูแลของ ก.พ. ตลอดจนการเก็บเงินชดเชยค่าใช้จ่าย ในการดูแลจัดการการศึกษา ทั้งนี้ ให้ถือว่าเงินชดเชยค่าใช้จ่ายในการดูแลจัดการการศึกษา เป็นเงินรายรับของส่วนราชการที่เป็นสถานการบริการอันเป็นสาธารณประโยชน์ ตามความหมายในกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อรับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการพลเรือน และการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมทั้งระดับตำแหน่งและประเภทตำแหน่งสำหรับคุณวุฒิดังกล่าวกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลตามพระราชบัญญัตินี้พิจารณาจัดระบบทะเบียนประวัติและแก้ไขทะเบียนประวัติเกี่ยวกับ วัน เดือน ปีเกิด และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือนปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น การออกกฎ ก.พ. ตาม (5) ในกรณี ที่เห็นสมควรให้สำนักงาน ก.พ. หรือกระทรวงที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ. ด้วย

([http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=87&catid=103&Itemid=191](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=87&catid=103&Itemid=191) สืบค้นเมื่อ Jan 2014)

วิสัยทัศน์ของสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลภาครัฐ บนหลักของระบบคุณธรรม เพื่อประสิทธิผลของราชการโดยมีพันธกิจ เพื่อ พัฒนาและวางระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพสร้างและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือนให้มีสมรรถนะขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนพิทักษ์ระบบคุณธรรมในราชการพลเรือน เสริมสร้างมโนสัจจิตและความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นประโยชน์

ส่วนรวม ตลอดจนมียุทธศาสตร์ ด้านการเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคลภาครัฐการพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐให้ปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพเพื่อ สนองต่อความต้องการของผู้รับบริการอย่างทั่วถึงรักษามาตรฐานตามระบบคุณธรรมและความ ถูกต้อง เป็นกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพข้าราชการในจังหวัดชายแดนใต้ และการ พัฒนาข้าราชการเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

([http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=104:2011-07-02-03-09-16&catid=105:2011-06-29-15-04-10&Itemid=193](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=104:2011-07-02-03-09-16&catid=105:2011-06-29-15-04-10&Itemid=193) สืบค้นเมื่อ Jan 2014)

สำนักงาน ก.พ. เกิดปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากสภาพแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นหน้าที่ ของสำนักงาน ก.พ. ที่ต้องคิดค้นเครื่องมือสำหรับเป็นตัวช่วยในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการประเมินข้าราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตัว ข้าราชการเอง เครื่องมือนี้ดังกล่าว คือ

HR Scorecard คือ เครื่องมือสำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถและระดับความสำเร็จของ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการของ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับ การบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือน จึงเป็นเครื่องมือในการ เชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกันซึ่งประโยชน์ของ HR Scorecard ในราชการพลเรือน เพื่อทำให้ ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ/จังหวัดของตนเอง และ สามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อการบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการได้เสริมสร้าง สมรรถนะและความเข้มแข็งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/จังหวัด อันจะ นำไปสู่สมรรถนะของหน่วยทรัพยากรบุคคลที่สามารถเป็นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Partners) ในการบริหารราชการของส่วนราชการ/จังหวัด ได้ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ/จังหวัดให้มีความชัดเจน สามารถนำมาปฏิบัติ ได้จริงเป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ซึ่งเชื่อมโยงทั้งใน ระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการให้เกิดความประสานสอดคล้องกันอย่างไรก็ตาม

การประเมินสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ได้ถูกปรับเปลี่ยนชื่อภายหลัง เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ที่จะประเมินเพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมากยิ่งขึ้น โดยเปลี่ยนชื่อเป็น “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)”

([http://brd.ocsc.go.th/hrscorecard/?page\\_id=780](http://brd.ocsc.go.th/hrscorecard/?page_id=780) สืบค้นเมื่อ Jan2014 )

ทั้งนี้ยังมีเครื่องมือ การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ประสบความสำเร็จอีก โครงการหนึ่ง คือ ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) สำนักงาน ก.พ. ได้พัฒนาระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง หรือ High Performance and Potential System (HiPPS) ซึ่งเป็นหนึ่งในระบบบริหารกำลังคนคุณภาพในภาคราชการขึ้นเพื่อสร้างความพร้อมให้กับข้าราชการผู้มีศักยภาพสูงอย่างเป็นระบบ โดยเน้นที่การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Workplace Learning) และเสริมด้วยกลไกการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การสอนงาน และการเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมเพื่อให้ข้าราชการกลุ่มดังกล่าวได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้สามารถเติบโตเป็นข้าราชการระดับสูงได้อย่างมีคุณภาพในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของระบบเพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจคนเก่ง คนดี มีผลงานเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะให้อยู่ในราชการพัฒนาข้าราชการพลเรือนผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และเตรียมผู้นำซึ่งมีคุณภาพ มากประสบการณ์ในจำนวนที่เพียงพอสำหรับการเป็นนักบริหารระดับสูง (Senior Executive Service) และผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (Senior Professional Service)

([http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2888&Itemid=248](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=2888&Itemid=248) สืบค้นเมื่อ Jan 2014)

จากเครื่องมือการบริหารบุคคลของ สำนักงาน ก.พ. ข้างต้น ได้นำมาให้ส่วนราชการ ที่เป็นข้าราชการพลเรือนได้เข้าโครงการ แต่ในส่วนของ สำนักงาน ก.พ. เองได้นำเอาโครงการทั้งสองโครงการนี้มาใช้กับข้าราชการในองค์กร ผลตอบรับของโครงการทั้งสองก็ประสบปัญหาอยู่ เนื่องจากข้าราชการที่เข้าร่วมโครงการยังมีการโอนไปยังหน่วยงานอื่น จึงทำให้ สำนักงาน ก.พ. ขาดบุคคลากรที่เก่ง และมีความสามารถ ในการพัฒนาองค์กรต่อไป (สถิติ : สำนักงาน ก.พ. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ , ตุลาคม : 2557)

## 1.2 ความสำคัญของปัญหา

ถึงแม้ว่า สำนักงาน ก.พ. จะมีความพยายามในการสร้างเครื่องมือเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ แต่ทั้งนี้จากสมรรถนะในการประเมินข้าราชการที่นำมาใช้ในองค์กร ทำให้เกิดปัญหา ความไม่เข้าใจในระบบของการประเมิน เกิดความไม่พอใจในการประเมินแบบใหม่ จึงทำให้เกิดคำถามและทำให้ข้าราชการไม่มีความมั่นใจการประเมินแต่ละครั้ง ส่งผลให้ข้าราชการมีการ โอนย้ายบ่อยและจำนวนมากพอสมควร

ในปัจจุบันสำนักงาน ก.พ. มีจำนวนข้าราชการ 550 คน และมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานภายในตามตำแหน่งในสายงานเดียวกันและมีข้าราชการที่โอนออกจากหน่วยงานรวมถึงข้าราชการที่ลาออกในแต่ละปีงบประมาณอยู่เป็นจำนวนมาก (ข้อมูลจากกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ก.พ.,ตุลาคม :2557) โดยกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการ สำนักงาน ก.พ. ได้สรุปข้อมูลของการออกจากส่วนราชการ (โอนและลาออก) ของปีงบประมาณ 2554-2556 ข้อมูล เดือนกันยายน ได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการลาออก การ โอนออกจากหน่วยงานของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.  
ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2554 – 2556

ปีงบประมาณ	จำนวน ข้าราชการ	โอน จำนวนคน/ร้อยละ	ลาออก จำนวนคน/ร้อยละ	รวม จำนวนคน/ร้อยละ
2554	552	26 /4.71	4 / 0.72	30 / 5.43
2555	500	20 /4.00	8 / 1.60	28 / 5.60
2556	541	20 / 3.69	14 / 2.59	34 / 6.28

ที่มา : ข้อมูลจาก กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ก.พ. ,ระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำของกรมบัญชีกลาง,2557

จากตารางที่ 1 เห็นได้ว่า ข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. มีการ โอน และลาออกจากหน่วยงาน มีอัตราส่วนที่เพิ่มมากขึ้นทุกปี คือ ปี 2554 มีการ โอนและลาออก ร้อยละ 5.43 ปี 2555 มีการ โอนและลาออก ร้อยละ 5.60 และในปี 2556 มีการ โอนและลาออกเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 6.28 (ระบบ DPIS สำนักงาน ก.พ. ,ตุลาคม:2557)

จากสถิติดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาของการโอน หรือลาออกจากหน่วยงานที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเพิ่มมากขึ้นทุกปีงบประมาณ โดยมีการเปรียบเทียบได้ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2554 – 2556 จากตารางเปรียบเทียบการลาออก การโอนออกจากหน่วยงานของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่จะโอนกลับภูมิลำเนาของตัวเอง ส่วนข้าราชการที่ลาออกส่วนมากจะลาออกเนื่องจากอายุราชการ และอายุตัวถึงกำหนดที่จะได้รับบำนาญแล้วจึงไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ทำให้สำนักงาน ก.พ. ขาดทรัพยากรบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ต้องสรรหาข้าราชการเข้ามาปฏิบัติงานใหม่เพื่อทดแทนผู้ที่โอนหรือลาออก ทำให้หน่วยงานขาดความต่อเนื่องของข้าราชการที่มาปฏิบัติหน้าที่ภายในหน่วยงาน และต้องใช้ระยะเวลาในการเรียนรู้งานใหม่ทั้งหมดอีกด้วย (สถิติจากกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ในระบบ DPIS สำนักงาน ก.พ. ,ต.ค. :2557)

การลาออกและการโอน ที่เพิ่มขึ้นทุก ๆ ปี ของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ทำให้ขาดแคลนบุคลากรและสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และความชำนาญงานซึ่งงานในสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่เป็นงานที่ให้องค์ความรู้แก่ส่วนราชการ ซึ่งต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นองค์ประกอบ ส่งผลให้องค์กรขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสบการณ์ และส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป สอดรับกับงานวิจัย ของ อุไรรัตน์ สุบรรณวิลาส (2551) ได้ศึกษาถึงปัญหาการลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งพบว่าปัจจัยภายนอกมีผลต่อการลาออกที่สูงขึ้นทำให้โรงพยาบาลขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์ และชำนาญงานในการดูแลผู้ป่วยอย่างมากส่งผลให้การทำงานมีอุปสรรค และล่าช้ามากยิ่งขึ้น ในขณะที่จรรยา จันทภาโส (2558) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น 290 คน และมีนักเรียนทั้งสิ้น 4,950 คน การบริหารงานแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ มีปริมาณนักเรียนนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น ด้วยระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ส่งผลให้วิทยาลัยมีความเจริญเติบโตที่สูงขึ้น บุคลากรของวิทยาลัยจึงมีส่วนสำคัญและมีบทบาทโดยตรงทั้งการเรียนการสอน การบริหารจัดการ แต่ในช่วงที่ผ่านมา วิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ได้รับผลกระทบจากการที่ทัศนคติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จึงเกิดปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น

การลาออกของครูและบุคลากรทางการศึกษาในปี 2554 จำนวน 12 คน ปี 2555 ลาออก 12 คน และสูงสุดในปี 2556 ลาออกถึง 15 คน ตามสถิติมีการลาออกต่อเนื่องและสูงขึ้นทุกปี

ทั้งนี้จากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ไม่มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันการลาออก การ โอนของบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. ดังนั้น ผู้ทำการวิจัยในฐานะที่ศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต และเป็นบุคลากรในหน่วยงานสำนักงาน ก.พ. จึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย : ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เพื่อนำผลการศึกษาแนวทางสร้างความผูกพันของข้าราชการ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการของ สำนักงาน ก.พ. ต่อไป

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.
- 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.
- 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหาร ในการสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรของสำนักงาน ก.พ.

### 1.4 ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ ตุลาคม 2557 ถึง ธันวาคม 2559 เท่านั้น เหตุที่เลือกข้าราชการตั้งแต่ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ลงมาอันเนื่องมาจากว่าตำแหน่งเชี่ยวชาญขึ้นไปไม่มีการลงชื่อมาปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปเป็นระดับของฝ่ายบริหารทั้งสิ้น

## 1.5 นิยามศัพท์

1) ความผูกพันที่มีต่อองค์กรหรือหน่วยงาน หมายถึงมีความเชื่อมั่นและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อ องค์กรมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2) องค์กร หรือหน่วยงาน หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)

3) ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ. ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโสเหตุที่เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ ลงมาเนื่องจาก ระดับตั้งแต่เชี่ยวชาญขึ้นไปคืออยู่ในกลุ่มของฝ่ายบริหารเพราะฝ่ายบริหารไม่มีการลงเวลามา ปฏิบัติงาน

4) ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ.และเงินเดือนของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.

5) ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการ ทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

6) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน คือความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและ ความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคนที่ติดต่อเพื่อน ร่วมงาน และทักษะคนที่ติดต่อองค์กร

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัย ทำให้ทราบถึง ระดับความผูกพัน และปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. กับ สำนักงาน ก.พ. ซึ่ง สำนักงาน ก.พ. และ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำองค์ความรู้ดังกล่าวนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแนวทางการ ส่งเสริม ความรัก ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการทำงานมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



## บทที่ 2

### แนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย : ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทาง สร้างความเข้าใจและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

- 2.1 องค์ความรู้เกี่ยวกับ สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ก.พ.ร.
- 2.2 แนวคิด องค์ความรู้ความหมาย และปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพัน
- 2.3 ทฤษฎีความต้องการ ERG (Existence Relatedness Growth Theory) ของ Alderfer
- 2.4 ทฤษฎีระบบราชการของ Max Weber
- 2.5 ทฤษฎีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ Jackson
- 2.6 ทฤษฎีด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Kerce&Kewley
- 2.7 องค์ความรู้ และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.9 กรอบแนวความคิด

#### 2.1 องค์ความรู้เกี่ยวกับ สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ก.พ.ร.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ได้มีการแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งในปี พ.ศ. 2522 โดยตราเป็นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2522 ซึ่งได้แก้ไของค์ประกอบของ ก.พ. อีกครั้ง โดยให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า "ก.พ." ประกอบด้วยรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน และกรรมการ ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในหลักราชการหรือเคยรับราชการ ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าอธิบดี หรือตำแหน่งที่เทียบเท่ามาแล้วและมีได้เป็นข้าราชการการเมือง สมาชิกสภา กรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง จำนวนไม่น้อยกว่าสิบสองคน แต่ไม่เกินสิบห้าคน โดยต้องเป็นข้าราชการพลเรือน ซึ่งรับราชการอยู่ ไม่น้อยกว่า

เจ็ดคนและให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการโดยตำแหน่งด้วย” ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2535 ได้มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนอีกครั้งหนึ่ง โดยตราเป็นพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 และปรับเปลี่ยนองค์ประกอบของ ก.พ. ใหม่ ให้ประกอบด้วยกรรมการ 3 ประเภท คือ

1) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรี ที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน โดยมีปลัดกระทรวงการคลัง ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติและเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการ

2) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลด้านการบริหาร และด้านการจัดการ และด้านกฎหมาย จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน แต่ไม่เกิน 7 คน ซึ่งได้รับการสรรหาจากผู้ที่มีคุณสมบัติและตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3) กรรมการผู้แทนข้าราชการพลเรือน ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งปลัดกระทรวงรอง ปลัดกระทรวง อธิบดี หรือเทียบเท่าผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งได้รับเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวน 5 คน

ล่าสุด ใน พ.ศ. 2548 ได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนอีกครั้ง โดยปรับเปลี่ยนบทบาทของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จากเดิมที่เป็นทั้งผู้จัดการ ทรัพยากรบุคคลของฝ่ายบริหาร ผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรม และผู้จัดโครงสร้างส่วนราชการ ปล่อยให้เป็นผู้รับผิดชอบยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของรัฐบาล และมอบบทบาทในการพิทักษ์ระบบคุณธรรมให้แก่คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) ส่วนบทบาทในการเป็นผู้จัดโครงสร้างส่วนราชการได้ตัดโอนไปเป็นของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ก่อนหน้านี้แล้ว เมื่อครั้งการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ.2545 องค์ประกอบของ ก.พ. จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงอีกวาระหนึ่งในปี พ.ศ. 2548 จากเดิมที่ ก.พ. ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการผู้แทนข้าราชการ ให้เปลี่ยนเป็น ก.พ. ประกอบด้วยกรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเท่านั้น ไม่นับรวมกรรมการผู้แทนข้าราชการเนื่องจากงานในส่วนของการพิจารณานั้น ได้ถ่ายโอนให้เป็นอำนาจของส่วนราชการแล้ว โดยมีเลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ (<http://www.ocsc.go.th/กพ> สืบค้นเมื่อ Feb 2017)

การปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการในทุกกระทรวง ทบวง กรม ครั้งใหญ่ ซึ่งเป็นผลมาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ที่มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2545 โดยมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ได้มุ่งเน้นให้การบริหารราชการแผ่นดินต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และกำหนดให้มี คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เป็นกลไกขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ดังกล่าว โดยมี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาระบบราชการ ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการ และงานของรัฐอย่างอื่น ซึ่งรวมถึงโครงสร้างระบบราชการ ระบบงบประมาณ ระบบบุคลากร มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ค่าตอบแทน และวิธีปฏิบัติราชการอื่น ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

จึงนับได้ว่าสำนักงาน ก.พ.ร. ถือกำเนิดขึ้นเมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 โดยในครั้งนั้นได้กำหนดให้สำนักงาน ก.พ.ร. มีลักษณะเป็นส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรีที่ไม่มีฐานะเป็นกรม ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

ต่อมา พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2550 ได้กำหนดให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี ทำหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการของ ก.พ.ร. และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายหรือ ก.พ.ร. กำหนด โดยมีเลขาธิการ ก.พ.ร. ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ก.พ.ร. และรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ดังนั้น สำนักงาน ก.พ.ร. จึงถือเอาวันที่ 15 กันยายนของทุกปีเป็นวันคล้ายวันสถาปนาสำนักงาน ก.พ.ร.

([http://www.opdc.go.th/content.php?menu\\_id=2&content\\_id=3491](http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=2&content_id=3491) สืบค้นเมื่อ Feb 2017)

## 2.2 แนวคิด องค์ความรู้ ความหมาย และปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพัน

แนวคิด องค์ความรู้ ความหมาย และรวมถึงปัจจัยเกี่ยวกับความผูกพันผู้ทำการวิจัย ได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิดต่างๆของนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ให้ความหมาย และปัจจัยของความผูกพันต่อองค์กรไว้มากมายและในที่นี้จะขอกล่าวถึงความหมาย และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบการศึกษาครั้งนี้ คือ

สุวรรณนิ คณานุวัฒน์ (2536:13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความเต็มใจ ในการเป็นพนักงานขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะมีลักษณะดังนี้ คือ

- 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) มีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538:14) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติหรือ ความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

สมคิด บางโม (2545:52) ได้สรุปความหมายของคำว่าความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะ “อยู่” และไม่อยาก “ไป” จากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือ สิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใด มีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้ที่เห็นได้ชัด คือ

1) ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจาก องค์กรอาจจะเป็นเพราะว่าองค์กรนั้น มีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจาก องค์กร เช่นผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า

2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กร ราชบัณฑิตยสถาน (2540:25) ได้ให้ความหมายของคำว่าองค์กร หมายถึง ศูนย์ รวมของกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน ส่วนองค์กร หมายถึง ส่วนประกอบย่อย ของหน่วยงานใหญ่ ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกันและกัน

ขงยุทธ เกษสาคร (2542:123) องค์กรเป็นหน่วยทางสังคมที่เป็นความร่วมมือของมนุษย์ที่ร่วมกันสร้างขึ้นเพื่อการดำเนินงานและกิจการต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ต่างๆ องค์กรจึงเป็นที่รวมตัวของสมาชิกอย่างหนึ่ง ร่วมกันทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กัน เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ในแผนดำเนินงานอย่างชัดเจน

นาริรัตน์ เกษสุวรรณ (2545:18) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ด้วยความปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สุนีย์ เวชพรหมณ์ (2546:10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปในทิศทางที่ดี โดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานเสียสละ และอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อไป

พิมพ์อร สดเอี่ยม (2547: 83) สรุปความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึก ความเกี่ยวข้อง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และเป็นความเชื่อของบุคคลที่มีต่อองค์กร

Buchanan (1974:533 อ้างในทัศนีย์ ศรีอัยฟ้า, 2550 : 22) ให้นิยามไว้ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ

ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงานความใส่ใจกับองค์กร (involvement) โดยการทำงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

Salancik (1983 อ้างในทัศนีย์ สร้อยฟ้า, 2550 : 15) ได้ให้ความหมายเฉพาะว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์การมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550:261) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงวิธีการสร้างเสริมสภาพทางจิตใจ หรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่าตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งทุ่มเทแรงกายแรงใจผสมผสานกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551:46) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) หมายถึง ทศนคติของบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การ บุคคลที่มีความรัก ซื่อสัตย์ และเชื่อมั่นในองค์การ จะร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน เพื่อให้องค์การเจริญก้าวหน้า องค์การจึงควรส่งเสริมความผูกพันระหว่างสมาชิกและองค์การ เพื่อสร้างสำนึกในการเป็นประชากรขององค์การ (Organization citizenship) ให้เกิดในหมู่สมาชิก

วันชัย มีชาติ (2551:57) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสถานะที่บุคลากรผูกพันตัวเองเข้ากับองค์การใดองค์การหนึ่งและเป้าหมายขององค์การนั้น ๆ และมีความต้องการที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การนั้นไว้ ซึ่งบุคลากรจะมีความรู้สึกเกี่ยวข้อง จงรักภักดีและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ

Marsh and Mannari (1977 อ้างในสุนัญจดา อริยกะบุตร, 2552 : 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างยิ่งยวดที่จะใช้การกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การตลอดไป ระดับความเข้มข้นของความรู้สึกที่เป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายที่สำคัญ และคุณค่าขององค์การและรวมตลอดไปถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การด้วย

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549:55) ได้นำเสนอคำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรตามที่ Charlie Watts, Head of Towers Perrin ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันของบุคคลคือ ความมุ่งมั่น และความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2554:162) ได้กล่าวถึง Allen and Myer ในการให้คำนิยาม ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งที่เหนียวรั้ง (Golden Handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์กร

จากความหมายเกี่ยวกับความผูกพันของนักวิชาการในข้างต้น สามารถสรุป ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเต็มใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ มีความต้องการที่อยากจะอยู่ ไม่อยากจะจากไปจากองค์กรไม่ว่าจะเพิ่มค่าตอบแทน หรือสิ่งจูงใจอื่นๆ ให้ก็ตาม

นอกจากความหมายเกี่ยวกับความผูกพันขององค์กรแล้ว ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันขององค์กรเช่นกัน ได้แก่ Steers (Steers, 1977 อ้างถึงใน พิมพ์ชนก เพ็ญนารินทร์, 2551: 45) ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

#### 1) ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่

อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมากทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่างๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้นผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นเป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสม

ทักษะความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใดก็就会有ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

ระดับตำแหน่งจะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้นมีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อำนาจ การตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชาที่จะมีมากขึ้นตามไปด้วย

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Working Characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในงานที่ปฏิบัติงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในงาน จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร

3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทักษะคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัย สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร เงินเดือน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทักษะคติที่มีต่อองค์กร



### 2.3 ทฤษฎีความต้องการ ERG (Existence Relatedness Growth Theory) ของ Alderfer

อัลดีเฟอ์ (Alderfer อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540:27 - 28) กล่าวว่า ทฤษฎี ERG (Existence Relatedness Growth Theory) เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อน หรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ Alderfer แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้รวมความต้องการทางด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัย ตามความต้องการของ 2 ขั้น ของมาสโลว์ (Maslow)

2) ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ความต้องการนี้คือความต้องการในด้านการมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น สมาชิกภายในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน กับเพื่อนหรือบุคคลที่ตนเองเกี่ยวพันด้วย คือ ความเข้าใจ ความพอใจของพวกเขาซึ่งขึ้นอยู่กับการแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน และอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลเข้ามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิ ครอบครัว งาน และกิจกรรมด้านสันติการ ความพอใจในการเจริญก้าวหน้านี้ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

จากทฤษฎีนี้สามารถสรุปได้คือ ความต้องการของมนุษย์แบ่ง เป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำสุดจนถึงสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow

## 2.4 ทฤษฎีระบบราชการของ Max Weber

Max Weber (อ้างถึงใน ดร.ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2551:33-41) เป็นบุคคลแรกที่ศึกษาระบบราชการ ในรูปแบบองค์การเป็นทางการ และได้พัฒนาอย่างเต็มที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบที่ไม่ใช่ระบบราชการ เหมือนกับวิธีการผลิตที่ใช้เครื่องจักรกับวิธีการที่ไม่ใช่เครื่องจักร เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเขามีทักษะความรู้ที่จำเป็นและใช้มันอย่างสมเหตุสมผล หลักการการบริหารแบบระบบราชการ (Bureaucracy) เป็นรูปแบบการบริหารที่สามารถนำมาซึ่งความสำเร็จสูงสุดในการดำเนินงานต่างๆ โดยได้กำหนดหลักการของระบบราชการไว้ดังนี้

- 1) การถูกผูกมัดโดยกฎ
- 2) ขอบเขตของความสามารถ
- 3) หลักการของสายการบังคับบัญชา
- 4) ความจำเป็นของการฝึกอบรมพิเศษ
- 5) การไม่มีส่วนได้เสีย
- 6) การเก็บรวบรวม
- 7) บริการอาชีพ
- 8) หัวหน้าที่ไม่ใช่ระบบราชการ

จากทฤษฎีข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีระบบราชการของ Max Weber ที่ได้ศึกษาระบบราชการ ในรูปแบบองค์การเป็นทางการ และพัฒนาอย่างเต็มที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบที่ไม่ใช่ระบบราชการ เหมือนกับวิธีการผลิตที่ใช้เครื่องจักรกับวิธีการผลิตที่ไม่ใช่เครื่องจักร เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเขามีทักษะและความรู้ที่จำเป็นและใช้มันอย่างสมเหตุสมผล รูปแบบราชการของ Weber ถูกพิพากษ์วิจารณ์กับความเครียดจากความเป็นทางการ Albrow “ความสมเหตุสมผลที่เป็นทางการ ได้เพิ่มขึ้นมากมายในการบริหารในปัจจุบันต้องขอบคุณความก้าวหน้าของเทคนิคการบริหาร”

สำหรับในประเทศไทย คาดว่า ปรากฏขึ้นมาตั้งแต่สมัยสุโขทัยจากการปกครองบ้านเมืองแบบพ่อปกครองลูก ระบบเทวสิทธิ์ ระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ หรือระบบประชาธิปไตย ล้วนยึดถือหลักการของระบบราชการมาใช้ในวงการบริหารราชการของไทยมาช้านานเช่นเดียวกัน (วัฒนา สุตรสุวรรณ, 2521:512-513)

ระบบราชการมีลักษณะของการใช้อำนาจ มีระบบ ระเบียบ ข้อบังคับ การรับคำสั่ง และปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ระบบราชการยังมีลักษณะเป็นองค์กรใหญ่ ไม่มีความคล่องตัว แต่สามารถอยู่ได้เพราะไม่มีองค์กรใดที่ใหญ่เท่าเข้ามาแข่งขัน มีการโกงเป็นขั้นตอน คนที่อยู่ในองค์กรแบบราชการนี้จะมีอำนาจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเคารพนับถือ และสร้างอิทธิพลได้ ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีฐานะด้อยแต่มั่นคงในสายงาน (บุญทัน ดอกไธสง,2523:270)

## 2.5 ทฤษฎีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ Jackson

Jackson (Jackson อ้างถึงใน เพชรา ทุ่งศรีแก้ว,2552 ) กล่าวว่าองค์กรทั้งหลายแตกต่างกันในหลาย ๆ อย่าง เช่น ที่ตั้ง ขนาด วัฒนธรรมองค์กร กลยุทธ์องค์การรวมทั้งกระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ เช่นเดียวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผลของแต่ละองค์กรก็มีความแตกต่างกันในรายละเอียดเช่น ค่าจ้างที่จูงใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จำเป็นและต้องใส่ใจเป็นพิเศษประกอบด้วยหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดคน (staffing) ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (HR Planning) เป็นการวางแผนให้มีความสอดคล้องระหว่างแผนกลยุทธ์องค์การกับแผนกลยุทธ์ทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนองค์การ
- 2) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นการสร้างความเข้าใจและพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในการทำงานเพื่อให้ได้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการทำงานและความสำเร็จขององค์การระยะยาว
- 3) การสรรหาและการบำรุงรักษา (Recruitment and Retention) การสรรหาและการบำรุงรักษาพนักงาน เป็นวิธีการเพื่อเปิดโอกาสให้กับพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์การได้เข้ามาพร้อมทั้งการหาวิธีการในการบำรุงรักษาพนักงานเพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน
- 4) การคัดเลือก (Selection) การคัดเลือกเป็นหน้าที่ของนายจ้างในการเลือกลูกจ้างหรือพนักงานที่มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเข้ามาเรียนรู้การทำงานใหม่ๆ ได้อย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนการทำงานได้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในเงื่อนไขต่างๆ

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและสร้างประสิทธิผล (Training and Performance)

- 1) การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) เป็นการหาแนวทางวิธีการเพื่อพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องในด้านทักษะ ความรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้เงื่อนไขที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องงานและเงื่อนไขภายนอก พนักงานจะต้องสามารถพัฒนา

ความรู้ความสามารถและทัศนคติในการทำงานพัฒนาสมรรถนะใหม่ๆเพื่อรองรับงานใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในอาชีพได้

2) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการประเมินผล และให้ข้อมูลย้อนกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกระบวนการเบื้องต้นที่นำไปสู่การตัดสินใจในเรื่อง การให้รางวัลและผลตอบแทนต่อพนักงานและจะได้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยและ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน (Compensation)

3) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) ความคาดหวังในการจ่ายค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์อื่นๆของพนักงานย่อมส่งผลต่อความพยายามในการทำงานให้สำเร็จของพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนทั้งในรูปของเงินหรือผลประโยชน์อื่นๆจึงสำคัญต่อองค์กร

4) การจ่ายตามความสามารถ (Pay for Performance) องค์กรอาจต้องออกแบบการ จ่ายค่าตอบแทนเป็นแบบแพ็คเกจต่างๆให้พนักงาน ได้เลือกตามความต้องการ ทั้งในรูปของ เงินเดือน รูปแบบการจ่ายเงินเดือนและผลตอบแทนรวมทั้งผลประโยชน์อื่นๆเพื่อสร้างแรงจูงใจ ให้กับพนักงานเพื่อให้องค์กรบรรลุความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่ได้วางไว้

จากทฤษฎีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน มีความจำเป็น และต้องใส่ใจในเรื่องของการ จัดการเกี่ยวกับคน ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหาและการ บำรุงรักษา การคัดเลือก ในขณะที่เดียวกันสร้างให้ทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิผล ได้ด้วย การ ฝึกอบรม และพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน การจ่ายตามความสามารถ

## 2.6 ทฤษฎีด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Kerce&Kewley

เคิร์ซ และ คิวลีย์ (Kerce&Kewley 1993,P143 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ คณะ ,2540:6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง เป็นวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้ สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจใน การทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งวัดจากผลผลิต หรือผลงานขององค์กร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการ แก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงานการปรับปรุงงาน การปรับปรุงระบบการให้รางวัลและ การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

- 1) ความพึงพอใจในงานโดยรวม (overall Job satisfaction)
- 2) ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (facet satisfactions) ซึ่งประกอบด้วย
  - 2.1 ค่าจ้าง (pay)
  - 2.2 ผลตอบแทน (benefits)
  - 2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (working conditions)
  - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า (chances for advancement)
  - 2.5 ความมั่นคงในงาน (job security)
  - 2.6 เพื่อนร่วมงาน (coworkers)
  - 2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical surroundings)
  - 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ (resources and equipment)
  - 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (chances to develop skills)
  - 2.10 การนิเทศงาน (supervision)
  - 2.11 โอกาสในการเจริญงอกงาม และพัฒนาส่วนบุคคล (opportunity for personal growth and development)
- 3) คุณลักษณะงาน (job characteristics) ในด้านต่าง ๆ คือ
  - 3.1 ความหลากหลายของทักษะ (skill variety)
  - 3.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity)
  - 3.3 ความสำคัญของงาน (task significance)
  - 3.4 ความอิสระในการทำงาน (autonomy)
  - 3.5 ข้อมูลย้อนกลับของงาน (feedback)
- 4) ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job involvement)

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตข้างต้นสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นวิธีการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น วัตถุประสงค์ ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน คุณลักษณะงาน และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน

## 2.7 องค์ความรู้ และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร แสดงถึงความเข้มแข็งขององค์กรแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว ความเต็มใจ และ สม่ครใจ รวมถึงความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ของคนในองค์กรและยังเป็นตัวนำผลการลาออก ของข้าราชการ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ หรือ ไม่มีเลยซึ่งผลดีก็จะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเองและสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุก องค์กรปรารถนา

องค์ความรู้ และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร นักวิชาการให้ ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ให้แนวคิดดังนี้

พอร์เตอร์ และสตีร์ส (Porter & Steers, 1979 : 303-309 ; อ้างถึงใน นันทนาพองเกศข.2544) กล่าวว่าการผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนหนึ่งในสามของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ องค์กรในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่

1) การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกใน องค์กรใดองค์กรหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง

2) การมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอัน เดียวกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนัก เพื่อความสำเร็จ โดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อ องค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวกับองค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยสตีร์ และ พอร์เตอร์ พบว่า พนักงานที่มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร และพนักงานที่มีความ ผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะ ถอยห่างจากองค์กร จะมีการขาดงาน และการลาออกจากงานสูง

3) การขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน เป็นขั้นตอนสุดท้ายของ ขบวนการเกี่ยวกับองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กร หรือออกจากองค์กร

บุแคณัน (Buchanan, 1974, pp.533-545; อ้างถึงใน นภาพิญ โหมาศวิน, 2533, หน้า 16) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติสำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็น องค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายของ องค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้าง สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย

สตีร์ส (Steers, 1977, p.48; อ้างถึงใน ประดับ ชัยพฤษ, 2542, หน้า 29) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวมในขณะที่ ความพึงพอใจในงาน สะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2) ความผูกพันต่อองค์การ ก่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

สมจิตต์ ตันสกุล (2548:22) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขาย เวชภัณฑ์กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ต่อความอยู่รอดและความมี ประสิทธิภาพขององค์การ ยังเป็นตัวทำนายการลาออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน หาก พนักงานมีความผูกพันกับองค์การแล้ว จะสามารถส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ให้กับองค์การ ทำให้้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าได้ต่อไป

นอกจากนี้ ชงชัย สมบูรณ์ (2549:200-202) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การ ออกเป็น 2 แนวทางดังนี้

1) ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นความผูกพันต่อองค์การ โดยที่บุคคลจะนำตนเอง ไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และผูกพันต่อองค์การในฐานะเป็นสมาชิก ขององค์การเพื่อ ไปสู่ เป้าหมายขององค์การ

2) ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัย ความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโสการได้รับค่าตอบแทนสูง

จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นไม่คุ้มค่าที่จากองค์กรไป

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549:55) ได้นำเสนอความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า The Gallup Organization สถาบันวิจัยและองค์กรที่ปรึกษาได้ทำการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์โดยได้ศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของบุคลากรในการทำงาน และแบ่งประเภทของบุคลากรไว้ 3 ประเภท คือ

1) บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร คือบุคลากรที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร

2) บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร คือบุคลากรที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3) บุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร คือบุคลากรที่ไม่มีความสุขในการทำงาน จากองค์ความรู้ และความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรผู้ทำการวิจัยได้สรุปได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะแสดงถึงความเข้มแข็งขององค์กร โดยแสดงออกถึงความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียว ความเต็มใจ และสมัครใจ รวมถึงความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ของคนในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทการปฏิบัติงานต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จในระยะยาว และยั่งยืน ทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความชำนาญในงานองค์กรมีความอยู่รอดและยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกและอัตราการโอน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงาน ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรที่สำคัญตัวหนึ่งด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติอันพึงปรารถนาของทุกองค์กร ส่วนด้านขององค์กรก็ไม่สูญเสียบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เนื่องจากองค์กรมีความเอาใจใส่ ดูแลเป็นอย่างดีให้สวัสดิการที่สมเหตุสมผล และให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกันส่วนด้านของบุคลากร รู้จักหน้าที่ของตน มีความยึดหยุ่น รู้จักปล่อยวาง มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำงานอย่างตั้งใจ บุคลากรขององค์กรก็จะมีความสุขในการทำงาน



## 2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาและรวบรวมผลการวิจัยได้ดังนี้

จันทะสุก สุพงษ์เหนือ (2556:55 – 61) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาบุคลากรครูเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา กับครูในสังกัดเทศบาลนครศรีอยุธยาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 201 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลอันมี อายุ รายได้ และระยะเวลาในการทำงาน และปัจจัยด้านองค์การอันมี การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในด้านนโยบาย ความก้าวหน้าในการทำงาน และการประเมินผลการทำงานที่ยุติธรรม

สมชัย แก้วละเอียด (2531:41 – 62) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการต๋องกองสารวัตร์นักเรียน กรมพลศึกษา กับ ข้าราชการและพนักงานของกรมพลศึกษา พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสพการณ์ในงาน ข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กับการโยกย้ายออกไปจากองค์การ

อาคม ไตรพยัคฆ์ (2549) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกองตำรวกลือสาร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 35-45 ปี การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพสมรสแล้ว มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปี โดยทำงานในตำแหน่งชั้นประทวน-พลตำรวมากที่สดุ ทั้งนี้ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการตำรวกองตำรวกลือสารมีความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน ความเข้าใจในการกระบวนกรทำงาน งานที่มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีระดับปานกลาง ทั้งนี้ด้านประสพการณ์ในงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์การ ด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์การ ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ด้านทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การ และด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ข้าราชการมีความรู้สึก อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันองค์การโดยรวมปานกลาง เช่น ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม

อย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

จิระพร จันทภาโส (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุดคือ ด้านการคงอยู่ กับองค์กร จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานและรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านความรู้สึก และด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน ส่วนเพศ และสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขลักษณะมีความสัมพันธ์ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ ปัจจัยสุขลักษณะ

นภาพิณ โหมาศวิน (2533:95 – 101) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี กับ สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักปลัด ข้าราชการ และพนักงานพบว่า ข้าราชการของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี มีความผูกพันต่อองค์กรสูง และยังพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล (อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร) ลักษณะงาน (งานที่ทำทนาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่ติดตอสัมพันธ์กับผู้อื่น) ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร (ทัศนคติของกลุ่ม เพื่อนร่วมงานต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร และระบบการพิจารณาความดีความชอบ)

ด้านอายุของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุมาก จะมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย เนื่องจากข้าราชการมีอายุมากขึ้นมักจะ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าเรื่องใด ๆ การไปทำงานในหน่วยงานใหม่ และสภาพแวดล้อมใหม่ เขาจะต้องปรับตัวใหม่ ทำให้เขาไม่ต้องการเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ นอกจากนี้คนที่อายุมากมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง การที่จะย้ายไปทำงานในหน่วยงาน

อื่นต้องการผลตอบแทนที่สูงเพียงพอ อย่างน้อยก็เท่ากับที่เคยได้รับในที่ทำงานเดิม ซึ่งทำให้การเปลี่ยนงานเป็นไปได้ยากมากขึ้น ดังนั้นข้าราชการที่มีอายุมากก็มีแนวโน้มจะโอนย้ายไปทำงานที่อื่นน้อยลง หรือต้องการอยู่กับองค์กรมากขึ้น จึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

ในด้านสถานภาพการสมรสของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยข้าราชการที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการที่เป็นโสด เนื่องจากข้าราชการที่แต่งงานจะต้องสร้างฐานะให้กับตนเองและครอบครัว จึงมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมาก ดังนั้นเขาจึงต้องการความมั่นคงในการทำงานมาก การที่เขาเปลี่ยนงานเขาจะต้องพิจารณาแล้วว่าหน่วยงานใหม่ให้ผลประโยชน์ตอบแทนเขาดีกว่าหน่วยงานเก่า ซึ่งอาจจะเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ความสะดวกสบายในการทำงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่หาได้ยาก ดังนั้น โอกาสที่ข้าราชการเหล่านี้ จะโอนย้ายหรือลาออกจากงานจึงน้อยลง และทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

รุ่งฉกา สีทะ(2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการแบ่งปัน และด้านการปฏิสัมพันธ์ มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านบรรทัดฐาน

วิภารัตน์ รันเลิศนาวิ (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากร สำนักอำนวยการ สป.ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนดทั้ง 6 ปัจจัยพบว่า มีปัจจัย 5 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านเกียรติ ศักดิ์ศรี และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านนโยบาย การบริหาร การสื่อสารฐานข้อมูลและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานของบุคลากร ส่วนปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

วรินทร์ เศรษฐแสง (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

2) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อัมพร พรหมเกิด (2534:144 – 153) ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพัน และความรู้สึกแยกตัวออกห่างจากองค์การอาสาสมัคร กับ คณะสังคมวิทยา และมนุษยวิทยา องค์การพัฒนาเอกชน การจัดการ โดยศึกษาถึงระบบการควบคุมภายในองค์การอาสาสมัครที่มีผลต่อความผูกพันและความรู้สึกแยกตัวออกห่างของเจ้าหน้าที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ขององค์การอาสาสมัครมีความยึดมั่นและความรู้สึกแยกตัวออกห่างในระดับปานกลาง โดยการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยระดับบุคคลกับความยึดมั่นผูกพัน และความรู้สึกแยกตัวออกห่างจากองค์การ พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาของการเป็นสมาชิกมีความสัมพันธ์เฉพาะกับความรู้สึกแยกตัวออกห่างจากองค์การ

ขวัญใจ เลียดประดม (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ คือปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ คือตัวแปรความหลากหลายของงาน และตัวแปรความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวแปรความอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ตัวแปรทั้งสามตัวแปรประกอบด้วย ตัวแปรสภาพการทำงาน ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น หน่วยงานควรกำหนด

นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานให้ชัดเจนครอบคลุม สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้ ต้องแบ่งงานกันทำให้ชัดเจน ให้ความอิสระในการทำงานแก่บุคลากร พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างระบบให้เจ้าหน้าที่ มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ จะมีความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร และนโยบายของหน่วยงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

นันทนา ผ่องแผ้ว (2544) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือปัจจัยด้านลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยด้านลักษณะงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรด้านความมีอิสระในงาน และความก้าวหน้าในงานที่สัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรด้านความหลากหลายของงาน และการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน สำหรับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังต่อองค์กร ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรด้านสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จุฑาทาญจน์ เลาหะเดช (2545) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลกบินทร์บุรีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีความแตกต่างกันในด้านประเภทของสายงานสถานะการดำรงตำแหน่ง และค่าตอบแทน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปจากการที่ผู้ทำการวิจัย ได้รวบรวมเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่หลาย ๆ ท่านได้ทำการศึกษาไว้ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ และหน่วยงาน ที่สังกัด พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยระดับความผูกพันจะแปรผันตามตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร

จากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของปัจจัยด้านต่าง ๆ ผู้ทำการวิจัยได้รวบรวมนำมาประกอบกับการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ได้นำมาจัดทำกรอบแนวคิดและนำไปศึกษาตามขั้นตอนต่อไป

## 2.9 กรอบแนวความคิด

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษา ประยุกต์แนวความคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ที่พบว่า Steers ได้กล่าวถึงปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง ลักษณะงานที่ทำให้เกิดความมีอิสระในงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงานความมีอิสระในการทำงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร ในขณะที่ เคิร์ช และ คิวลีย์ ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง วิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งวัดจากผลผลิต หรือผลงานขององค์กร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงานการปรับปรุงงาน การปรับปรุงระบบการให้รางวัล และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน โดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน คุณลักษณะงาน และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน ในส่วนของ ชงชัย สมบูรณ์ ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น ความผูกพันทาง

ทัศนคติ เป็นความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผูกพันต่อองค์กรในฐานะเป็นสมาชิก ขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร และทั้งนี้ ผศ.สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ได้แบ่งประเภทของบุคลากรไว้ 3 ประเภท คือบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร และบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรในขณะเดียวกันสุวรรณฉิน คณาวัฒน์ (2536) ได้กล่าวไว้ว่า คือความเต็มใจในการเป็นพนักงานขององค์กร มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีลักษณะด้านต่าง ๆ ได้แก่ มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

จากการทบทวนวรรณกรรมของความผูกพันในองค์กร ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมในการรับราชการของข้าราชการยุคใหม่ในบริบทของความเปลี่ยนแปลงโดยนางสาวปริยานุช วัฒนกุล (2550) มีคำกล่าวที่ว่า “เมื่อยุคสมัยเปลี่ยน คนก็เปลี่ยน” ค่านิยมของคนก็เช่นเดียวกัน เมื่อยุคสมัยเปลี่ยน ค่านิยมของคนก็เปลี่ยนเช่นกัน การศึกษาเรื่อง ค่านิยมในการรับราชการของข้าราชการยุคใหม่ในบริบทของการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาค่านิยมในการรับราชการของข้าราชการที่บรรจุปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อค่านิยมในการรับราชการของข้าราชการยุคใหม่ ทั้งนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะถูกจัดทำเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับค่านิยมของข้าราชการยุคใหม่ต่อไป

ค่านิยม พบว่า ค่านิยมการรับราชการ 5 อันดับแรกที่ข้าราชการไทยยุคใหม่ได้ให้ความสำคัญ ได้แก่ การมีความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) องค์กรได้ทำงานที่น่าสนใจ (Interesting Work) การมี โอกาสเติบโตและก้าวหน้าใน องค์กร (Promotion and Growth in Company/Organization) และการได้มีส่วนร่วมในการทำงาน (Feeling "in" on Things)

จากการรวบรวมแนวคิดทฤษฎีผู้ทำการวิจัยได้ประยุกต์และได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยโดยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่

#### ตัวแปรอิสระ

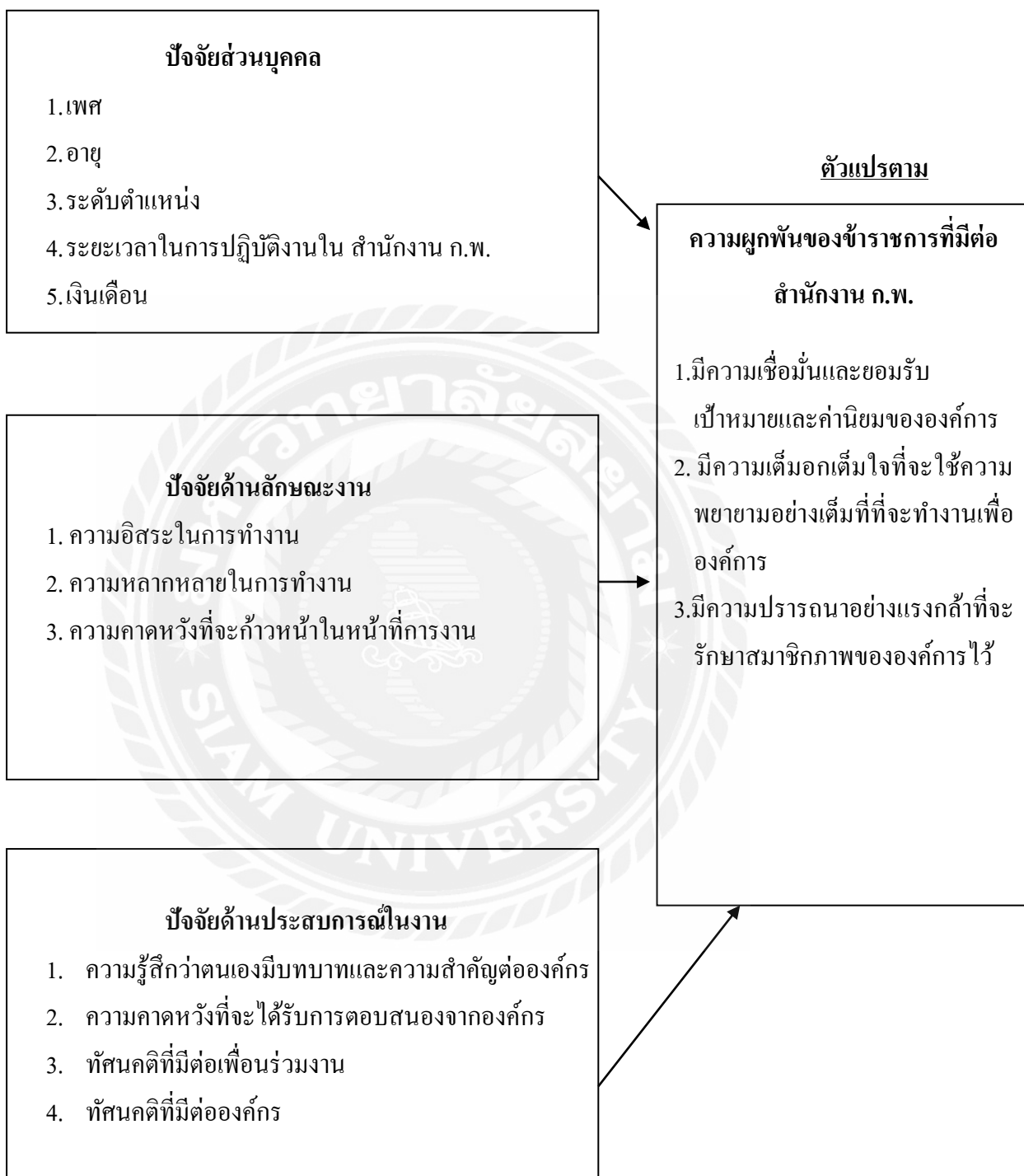
- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 ระดับตำแหน่ง
  - 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ.
  - 1.5 เงินเดือน
- 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งแบ่งได้ 3 ด้าน ได้แก่
  - 2.1 ด้านความอิสระในการทำงาน
  - 2.2 ด้านความหลากหลายในการทำงาน
  - 2.3 ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน แบ่งได้ 4 ด้าน ดังนี้
  - 3.1 ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร
  - 3.2 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร
  - 3.3 ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน
  - 3.4 ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร

#### ตัวแปรตาม

- 4) ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อ สำนักงาน ก.พ. มี 3 ด้าน ได้แก่
  - 4.1 มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
  - 4.2 มีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
  - 4.3 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้



### ตัวแปรอิสระ



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย : ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ผู้ทำการวิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินงานวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- 3.1 สมมติฐานในการวิจัย
- 3.2 การออกแบบการวิจัย
- 3.3 ขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง
- 3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
- 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 สมมติฐานในการวิจัย

1) ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อ สำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

- 1.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน
- 1.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน
- 1.3 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน
- 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน
- 1.5 เงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

2) ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

2.1 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความอิสระในการทำงานมีความผูกพัน ในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายในการทำงานมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่ การงานมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

3) ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

3.1 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

3.3 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

3.4 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

### 3.2 การออกแบบการวิจัย

#### ประชากร และการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. ในระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส ปฏิบัติการ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยสุ่มจากรายชื่อของข้าราชการแต่ละระดับ จนสามารถได้กลุ่มตัวอย่างตามระดับของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.

ข้าราชการ ของ สำนักงาน ก.พ. มีจำนวน 442 ราย (ฐานข้อมูลโปรแกรมระบบสารสนเทศ  
ทรัพยากรบุคคล ม.ค. 58) และเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้ทำการวิจัยจึงได้ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่ม  
ตัวอย่างด้วยสูตร Yamane การหาขนาดตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 49)  
ดังนี้

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

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
N = ขนาดของประชากร  
e = ระดับความคลาดเคลื่อน กำหนดให้มีความเบี่ยงเบนได้ 5 %

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ดังนั้น  $e = 0.05$  (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 47)  
เพราะฉะนั้น ขนาดตัวอย่างจึงได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{442}{1 + 442(0.05)^2} \\ &= \frac{442}{1 + 442(0.0025)} \\ &= \frac{442}{1 + 1.105} \\ &= \frac{442}{2.105} \\ n &= 210 \end{aligned}$$

ผลจากการคำนวณ จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน

จากการคำนวณ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 210 คน และเพื่อป้องกัน  
ความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้ทำการวิจัยจึงสำรองกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีก 10 %  
รวม 21 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 231 คน

### 3.3 ขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้ในการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ตามโอกาสความน่าจะเป็นทางสถิติเป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างชนิดที่ผู้ทำการวิจัยให้โอกาสในการถูกคัดเลือกแก่ ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ในระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการอาวุโส ปฏิบัติการ ข้าราชการ และชำนาญการพิเศษ และสามารถกำหนดลักษณะการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยสุ่มจากรายชื่อของข้าราชการแต่ละระดับ ในการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้ทำการวิจัยได้จัดสัดส่วนจำแนกตามประเภทและระดับของข้าราชการ ดังนี้

ข้าราชการทั้งหมด มี 442 ราย ซึ่งแบ่งตามระดับของข้าราชการมีสูตรการหาจำนวนที่สุ่มคือ

จำนวนข้าราชการตามระดับ  $\times$  จำนวนคนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

		จำนวนข้าราชการทั้งหมด	
ระดับชำนาญการพิเศษ	มี 120 คน	$= \frac{120 \times 210}{442}$	= 57 คน
ระดับชำนาญการ	มี 103 คน	$= \frac{103 \times 210}{442}$	= 49 คน
ระดับปฏิบัติการ	มี 89 คน	$= \frac{89 \times 210}{442}$	= 42 คน
ระดับชำนาญงาน	มี 69 คน	$= \frac{69 \times 210}{442}$	= 33 คน
ระดับปฏิบัติงาน	มี 60 คน	$= \frac{60 \times 210}{442}$	= 29 คน
<b>รวม</b>			<b>= 210 คน</b>

(ทศนิยม 0.50 ขึ้นไป ปัดเป็น 1 คน)

หลังจากการจัดแบ่งสัดส่วน ผู้ทำการวิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยสุ่มจากรายชื่อของข้าราชการแต่ละระดับ จนสามารถได้กลุ่มตัวอย่างตามระดับของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ทั้งหมด 210 คน

### 3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3) นำแบบสอบถามที่ร่างได้ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ (อาจารย์ที่ปรึกษา) พิจารณาตรวจสอบ และขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

4) นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจาก ฝ่ายการเงิน ฝ่ายนักเรียนทุนรัฐบาล และฝ่ายบัญชี ของกลุ่มงานคลัง สำนักงานเลขาธิการ (กลุ่มนี้เว้นแจกแบบสอบถามจริง)

5) นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ ทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) ผลของการทดสอบความน่าเชื่อถือใน โปรแกรมสำเร็จรูปที่ได้คือ Cronbach's Alpha เท่ากับ .830

6) ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติมเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

7) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. และเงินเดือน ลักษณะของคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ ซึ่งจะหาค่าเฉลี่ยได้จากโปรแกรมสำเร็จรูปเชิงสังคมศาสตร์

ส่วนที่ 2 – 4 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นและความรู้สึก มีอยู่ 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด จากนั้นรวบรวมคะแนนเพื่อหาค่ากลางเพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยมีสูตร คือ

## คะแนนต่ำสุด + คะแนนสูงสุด

2

### 3.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ใช้แหล่งข้อมูล 2 แหล่ง คือ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ และแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ดังนี้

1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมจากแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลจากข้าราชการของสำนักงาน ก.พ.

2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจาก วารสารสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ฐานข้อมูล Thailis ห้องสมุดของสำนักงาน ก.พ. และอินเทอร์เน็ต

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ผู้ทำการวิจัยทำการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยการเก็บข้อมูลได้ทำการเก็บกับข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ในวันจันทร์ – วันศุกร์ เวลา 9.00 – 16.30 น. และใช้เวลาในการแจกแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ โดยทำการชี้แจงจุดประสงค์ของการทำวิจัยครั้งนี้ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ที่สมัครใจตอบทั้งสิ้น (สุรพล กาญจนะจิตรา,ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์,2553:64 – 65)

### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้ทำการวิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

1) การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้ทำการวิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2) นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสเพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

### 1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) มีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 อธิบายว่าอะไรเป็นลักษณะแบบอย่างของกลุ่ม ได้แก่ ความถี่ร้อยละ และค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม

1.2 ชื่อว่าแต่ละบุคคลในกลุ่มผันแปรไปเพียงใด วิธีวัดที่ใช้กันบ่อย คือ การวัดการกระจาย (Dispersion) พิสัย (Range) ส่วนเบี่ยงเบนเฉลี่ย (Average Deviation) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) สถิติเชิงวิเคราะห์ (Statistical Analysis) คือ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยวิธีการทางสถิติเป็นเครื่องชี้ นำ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

2.2 ค่าไคสแควร์ (Chi-Square Test) มีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

$\chi^2$  = ค่าไคสแควร์

O = ค่าความถี่ที่ศึกษามาได้

E = ค่าความถี่ที่หวังไว้โดยทฤษฎี

โดยค่าไคสแควร์ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ แต่ไม่สามารถกำหนดทิศทางของความสัมพันธ์ได้ ใช้สำหรับตัวแปรระดับมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และนามบัญญัติ (Nominal Scale) ซึ่งจะเป็นข้อมูล ที่อยู่ในรูปของความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยมีตัวแปรแต่ละตัวแบ่งเป็นประเภทหรือกลุ่มย่อยๆ ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม



การแปลความหมายของค่าไคสแควร์ เพื่อให้ทราบ ว่า ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ต้องอาศัยตารางค่าไคสแควร์ที่ระดับความมีนัยสำคัญต่าง ๆ และการดู ตารางต้องหาค่าขึ้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) มีสูตรการคำนวณดังนี้

$$d.f. = (c-1) (r-1)$$

$$c = \text{จำนวนตัวแปรที่เป็นช่องตั้ง (Column)}$$

$$r = \text{จำนวนตัวแปรที่เป็นแถว (Row)}$$

โดยการแปลความหมาย ได้กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% (ระดับนัยสำคัญที่ .05) ซึ่งหมายความว่า

ถ้าค่านัยสำคัญทางสถิติ น้อยกว่า .05 หมายความว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือตัวแปร 2 ตัวไม่เป็นอิสระต่อกัน

ถ้าค่านัยสำคัญทางสถิติ มากกว่า .05 หมายความว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือตัวแปร 2 ตัวเป็นอิสระต่อกัน

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma มีสูตรการคำนวณมีดังนี้

((James a Davis(1971).Elementary Survey Analysis Prentice, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey : 75)

$$\text{Gamma} = \frac{\sum CP - \sum IP}{\sum CP + \sum IP}$$

$$CP = \text{คู่ที่สอดคล้องกัน (Consistent Pair)}$$

$$IP = \text{คู่ที่ไม่สอดคล้องกัน (Inconsistent Pair)}$$

โดย Gamma ใช้อธิบายระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางใด ซึ่งจะพิจารณาจากเครื่องหมายของค่า Gamma ประกอบด้วย +, - โดยพิจารณาได้ดังนี้

การพิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามนั้น  
พิจารณาได้ดังนี้

ค่า Gamma ระดับความสัมพันธ์

0.70 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง
0.50 – 0.69	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง
0.30 – 0.49	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง
0.10 – 0.29	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ
0.01 – 0.09	มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
-0.01 – -0.09	มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับต่ำ
-0.10 – -0.29	มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับค่อนข้างต่ำ
-0.30 – -0.49	มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับปานกลาง
-0.50 – -0.69	มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับค่อนข้างสูง
-0.70 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์กันเชิงลบในระดับสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีทิศทาง  
ความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม กล่าวคือ ถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวจะมีค่าต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma เป็นบวก แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีทิศทาง  
ความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวจะมีค่าสูงด้วย หรือถ้า  
ตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าต่ำตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะมีค่าต่ำด้วย

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย :ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.อีกทั้งจัดทำข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสำนักงาน ก.พ. ให้สร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรของสำนักงาน ก.พ. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมจากข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. จำนวน 210 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มอย่างง่าย และผู้ทำการวิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจากข้าราชการแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้อง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามดังกล่าว มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ และนำเสนอผลการศึกษาในรูปของตารางพร้อมคำอธิบายเชิงพรรณนา เสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ.และรายได้ของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.
- 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติที่มีต่อองค์กร
- 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.
- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. ตั้งแต่ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการและระดับชำนาญการพิเศษ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโสประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ.และรายได้ของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.ซึ่งผลการศึกษามีรายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน และร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.

( n = 210)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	45	21.40
หญิง	165	78.60
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 25 ปี	8	3.80
26 – 45 ปี	138	65.70
46 ปี ขึ้นไป	64	30.50
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
ปฏิบัติงาน	29	13.80
ชำนาญงาน	33	15.70
ปฏิบัติการ	42	20.00
ชำนาญการ	49	23.30
ชำนาญการพิเศษ	57	27.10

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 210)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ก.พ.</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	20	9.50
1 – 5 ปี	48	22.90
6 – 10 ปี	26	12.40
11 – 25 ปี	84	40.00
26 ปีขึ้นไป	32	15.20
<b>เงินเดือน</b>		
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท	28	13.30
15,001 – 25,000 บาท	79	37.60
25,001 – 35,000 บาท	59	28.10
35,001 บาท ขึ้นไป	44	21.10

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นถึงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง มีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 และเป็นชาย มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 ในส่วนของอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 45 ปี มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 อายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไปมีจำนวน 64 คนคิดเป็นร้อยละ 30.50 และอายุน้อยกว่า หรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับชำนาญการพิเศษ มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการ มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ระดับชำนาญงาน มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และระดับปฏิบัติงาน มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80

ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 11 – 25 ปี มีจำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ ระยะเวลาระหว่าง 1 – 5 ปี มีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 ระยะเวลาตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 ระยะเวลาระหว่าง 6 – 10 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 และระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50

นอกจากนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 79 คนคิดเป็นร้อยละ 37.60 รองลงมาคือ เงินเดือนระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 เงินเดือนตั้งแต่ 35,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.10 ทั้งนี้ พบกลุ่มตัวอย่างที่มีเงินเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30

สรุปข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 26 – 45 ปี เป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. อายุราชการระหว่าง 11 – 25 ปี และข้าราชการส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างระดับชำนาญการพิเศษส่วนใหญ่เป็นหญิง เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ในช่วงปี 2514 – 2533 มีการบรรจุข้าราชการที่เป็นหญิง มากกว่าชาย (สำนักงาน ก.พ. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ : 2553) ทั้งนี้ตามสถิติของประชากรไทย ผู้หญิงมีมากกว่าผู้ชายอยู่แล้วประกอบกับค่านิยมการรับราชการพลเรือน ผู้หญิงมีความสนใจงานด้านนี้มากกว่า เนื่องจาก ผู้ชายมีความนิยมและมีความทำทั่วยในอาชีพอื่น ๆ มากกว่า เช่น อาชีพตำรวจ ทหาร (ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ ; สำมะโนประชากรและเคหะ พ.ศ. 2513, 2523 และ 2533 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ; การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2533-2563, มีนาคม : 2538)

#### 4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน

ข้อมูลต่อไปนี้ เป็นการแสดงความคิดเห็น หรือความรู้สึกต่อด้านลักษณะงานของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามถามความคิดเห็นและความรู้สึกต่อบ้างจัดด้านลักษณะงาน ใน 5 ระดับ ระดับ 1 คือน้อยที่สุด ระดับ 2 คือน้อย ระดับ 3 คือปานกลาง ระดับ 4 คือมาก ระดับ 5 คือมากที่สุด รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน และร้อยละของความคิดเห็น และความรู้สึก เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก					รวม
		1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด	
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>							
1	กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของสำนักงาน ก.พ. เปิดโอกาสให้ท่านทำงานได้อย่างมีอิสระ	4 (1.90)	26 (12.40)	83 (39.50)	72 (34.30)	25 (11.90)	<b>210</b> <b>(100)</b>
2	ท่านมี โอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	5 (2.40)	29 (13.80)	56 (26.70)	92 (43.80)	28 (13.30)	<b>210</b> <b>(100)</b>
3	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่ซ้ำกันอย่างสม่ำเสมอ	11 (5.20)	40 (19.00)	57 (27.10)	81 (38.60)	21 (10.00)	<b>210</b> <b>(100)</b>
4	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	10 (4.30)	32 (15.20)	62 (29.40)	73 (35.50)	33 (15.60)	<b>210</b> <b>(100)</b>
5	ท่านพึงพอใจในการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่าน	7 (3.30)	20 (9.50)	66 (31.40)	81 (38.60)	36 (17.10)	<b>210</b> <b>(100)</b>
6	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่สามารถทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้า	10 (4.80)	26 (12.40)	58 (27.60)	79 (37.60)	37 (17.60)	<b>210</b> <b>(100)</b>

จากตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละของแต่ละปัจจัยลักษณะงาน ร้อยละของระดับความคิดเห็น และความรู้สึกของด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่า

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกต่อลักษณะงานในประเด็นต่าง ๆ คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางในประเด็นลักษณะงานที่ระบุว่า กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของสำนักงาน ก.พ. เปิดโอกาสให้ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีถึงจำนวน 83 คนคิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมาคือมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 ในขณะเดียวกัน ระดับความคิดเห็นและความรู้สึกที่อยู่ในระดับน้อย มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ส่วนกลุ่มที่มีความคิดเห็นและความรู้สึกที่อยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 และระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

ทั้งนี้ในประเด็นข้าราชการที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายแผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีถึง 92 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึก ในระดับน้อยมีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับมากที่สุดมีจำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 13.30 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อยที่สุด ซึ่งมีแค่ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

ในส่วนประเด็นการที่ข้าราชการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่ซ้ำกัน อย่างสม่ำเสมอ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมากมีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลางมีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อย มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับมากที่สุด มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อยที่สุด มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

ในขณะเดียวกันในประเด็นข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้ วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีถึง 73 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลาง มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ



29.40 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับมากที่สุด มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อย มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับ น้อยที่สุด ซึ่งแค่ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30

ในประเด็นความพึงพอใจในการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมากที่สุดมีถึง 81 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 ความพอใจในระดับปานกลาง มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 ความพอใจในระดับมากที่สุดมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 ความพอใจในระดับน้อยมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 และความพอใจในระดับน้อยที่สุด มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30

ในขณะที่เดียวกันในประเด็นเรื่องงานที่ทำอยู่สามารถทำให้ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ได้รับความก้าวหน้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมากที่สุดมีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลาง มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับมากที่สุด มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อยมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อยที่สุด มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80

สรุปผลการศึกษาด้านลักษณะงานทั้ง 6 ประเด็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับปานกลางในประเด็นการที่สำนักงาน ก.พ.มี กฎ ระเบียบส่วนใหญ่เปิดโอกาสให้ข้าราชการทำงานได้อย่างมีอิสระ แต่เห็นด้วยในระดับมากในประเด็นการที่สำนักงาน ก.พ.ให้ข้าราชการมีการกำหนดเป้าหมายแผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง การที่ข้าราชการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่ซ้ำกันอย่างสม่ำเสมอ คือการปฏิบัติงานที่ไม่ซ้ำกันอย่างต่อเนื่องข้าราชการได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้ วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ การพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของข้าราชการเองและงานที่ทำอยู่สามารถทำให้ได้รับความก้าวหน้า ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีของ Kerce&Kewley (Kerce&Kewley 1993,P143 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ ,2540:6) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นวิธีการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้น มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น วัตถุประสงค์ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านคุณลักษณะงาน

และความเกี่ยวข้องกับงาน ขณะเดียวกันสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ ERG (Existence Relatedness Growth Theory) ของ Alderfer (Alderfer อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540:27 - 28) ที่เสนอว่าความต้องการของมนุษย์แบ่ง เป็น 3 ระดับ คือ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์จากระดับต่ำสุดจนถึงสูงสุด ดังนั้น หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ ย่อมส่งผลต่อความพึงพอใจหรืออาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน



#### 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในงาน

ตารางที่ 4 แสดงจำนวน และร้อยละของความคิดเห็น และความรู้สึก เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก					รวม
		1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด	
<b>ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน</b>							
1	ท่านเห็นว่าท่านมีส่วนร่วมในการทำให้สำนักงาน ก.พ. ประสบความสำเร็จ	2 (1.00)	13 (6.20)	65 (31.00)	89 (42.40)	41 (19.50)	<b>210</b> <b>(100)</b>
2	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	6 (2.90)	20 (9.50)	58 (27.60)	92 (43.80)	34 (16.20)	<b>210</b> <b>(100)</b>
3	ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	3 (1.40)	20 (9.50)	49 (23.30)	97 (46.20)	41 (19.50)	<b>210</b> <b>(100)</b>
4	ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดีความชอบ	2 (1.00)	25 (11.90)	62 (29.50)	91 (43.30)	30 (14.30)	<b>210</b> <b>(100)</b>
5	เมื่อท่านมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	2 (1.00)	11 (5.20)	45 (21.40)	96 (45.70)	56 (26.70)	<b>210</b> <b>(100)</b>
6	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสุขในการทำงาน เพราะมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียว	6 (2.90)	12 (5.70)	65 (31.00)	86 (41.00)	41 (19.50)	<b>210</b> <b>(100)</b>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก					รวม
		1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด	
7	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่น ว่าท่านปฏิบัติงานที่สำนักงาน ก.พ. แห่งนี้	3 (1.40)	12 (5.70)	40 (19.00)	92 (43.80)	63 (30.00)	<b>210</b> <b>(100)</b>
8	การทำงานในสำนักงาน ก.พ. ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง	1 (0.50)	10 (4.80)	38 (18.10)	94 (44.80)	67 (31.90)	<b>210</b> <b>(100)</b>

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวน ร้อยละของแต่ละประสพการณ์การทำงานร้อยละของระดับความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่างด้านประสพการณ์การทำงาน พบว่า

จากการสอบถามความคิดเห็น และความรู้สึก เกี่ยวกับประสพการณ์การทำงาน ของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ในประเด็นต่าง ๆ พบว่า ในประเด็นข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. มีส่วนร่วมในการทำงานให้สำนักงาน ก.พ. ประสพความสำเร็จจากการศึกษา ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกต่อประเด็นดังกล่าว อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลาง มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับมากที่สุด มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อย มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อยที่สุด มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ในขณะที่เดียวกันในประเด็นผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. เหมือน ๆ กัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมาก มีจำนวนถึง 92 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลาง มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับมากที่สุด มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อย มีจำนวน 20 คน

คิดเป็นร้อยละ 9.50 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับ น้อยที่สุด มีจำนวนแค่ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90

ทั้งนี้ ในประเด็นด้านการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตัวข้าราชการเองพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึก อยู่ในระดับมาก มีจำนวนถึง 97 คนคิดเป็นร้อยละ 46.20 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลาง มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับมากที่สุดมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อย มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อยที่สุด มีจำนวนแค่ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

ในส่วนประเด็นการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดี ความชอบพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึก อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลาง มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับมากที่สุด มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อย มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.90 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อยที่สุด มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ในขณะเดียวกัน ในประเด็นเมื่อตัวของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.มีปัญหาเพื่อนร่วมงานก็จะให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับมากที่สุด มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลาง มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อย มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อยที่สุด มีจำนวน 2 คิดเป็นร้อยละ 1.00

ในส่วนประเด็นของตัวข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. มีความสุขในการทำงาน เพราะมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับมาก มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลาง มีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับ

มากที่สุด มีจำนวน 41คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อย มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อยที่สุด มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90

ทั้งนี้ในด้านความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าได้ปฏิบัติงานที่สำนักงาน ก.พ. แห่งนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมากมีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับมากที่สุด มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลาง มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อย มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.70 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อยที่สุด มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

ในขณะที่เดียวกันประเด็นด้านการทำงานในสำนักงาน ก.พ. ทำให้ข้าราชการมีความรู้สึกมั่นคงพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 44.80 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับมากที่สุด มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับปานกลาง มีจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อย มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกในระดับน้อยที่สุด มีจำนวน 1คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

ผลการศึกษารูปปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานทั้ง 8 ประเด็นพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมากในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำนักงาน ก.พ. ประสบความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับข้าราชการเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ข้าราชการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตัวเองการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ และยุติธรรม เมื่อข้าราชการมีปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เพื่อนร่วมงานมีความสุขในการทำงานเพราะมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียว ข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าปฏิบัติงานที่สำนักงาน ก.พ. และการทำงานในสำนักงาน ก.พ. ทำให้รู้สึกมั่นคง ข้อค้นพบดังกล่าว อาจสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความพึงพอใจในการทำงาน และน่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน ดังที่ ทฤษฎี ของ Kerce & Kewley (Kerce&Kewley 1993,P143 อ้างถึงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ ,2540:6) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบที่ทำให้คุณภาพชีวิตการ

ทำงานดี เกิดขึ้นได้ เนื่องจากการมีความพึงพอใจในงานโดยรวม การได้รับค่าจ้าง ผลตอบแทน โอกาสที่จะก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน และเพื่อนร่วมงาน

#### 4.4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน และร้อยละของความคิดเห็น และความรู้สึก เกี่ยวกับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก					รวม
		1 น้อย ที่สุด	2 น้อย	3 ปาน กลาง	4 มาก	5 มาก ที่สุด	
<b>ระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.</b>							
1	ท่านเชื่อมั่น และยอมรับ เป้าหมาย และค่านิยมของ สำนักงาน ก.พ.	4 (1.90)	14 (6.70)	56 (26.70)	103 (49.00)	33 (15.70)	<b>210</b> <b>(100)</b>
2	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความ พยายามอย่างเต็มที่ในการ ทำงานเพื่อสำนักงาน ก.พ.	1 (0.50)	11 (5.20)	19 (8.70)	111 (52.90)	68 (31.20)	<b>210</b> <b>(100)</b>
3	ท่านปรารถนาที่จะรักษาความ เป็นข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ไว้	4 (1.90)	10 (4.80)	26 (12.40)	104 (49.50)	66 (31.40)	<b>210</b> <b>(100)</b>
	<b>รวม</b>	<b>3</b> <b>(1.43)</b>	<b>12</b> <b>(5.71)</b>	<b>34</b> <b>(16.19)</b>	<b>106</b> <b>(50.48)</b>	<b>55</b> <b>(26.19)</b>	<b>210</b> <b>(100)</b>

จากตารางที่ 5 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ร้อยละของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. พบผลการศึกษามีดังนี้

จากการสอบถามในประเด็นต่าง ๆ พบว่า ประเด็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ในด้านของความเชื่อมั่น ขอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสำนักงาน ก.พ. พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นความรู้สึกละอยู่ในระดับมากมีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกละอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกละอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกละอยู่ในระดับน้อย มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกละอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

ในขณะที่เดียวกันในประเด็นที่สะท้อนความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ในด้านของความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อสำนักงาน ก.พ. พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นความรู้สึกละอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกละอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกละอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกละอยู่ในระดับน้อย มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกละอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50

ในส่วนประเด็นที่สะท้อนความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ในเรื่องของการปรารถนาที่จะรักษาความเป็นข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ไว้พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นความรู้สึกละอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกละอยู่ในระดับมากที่สุด มีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกละอยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 มีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกละอยู่ในระดับน้อย มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.80 และมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกละอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90



ผลการศึกษาที่สะท้อนระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ในประเด็นต่าง ๆ สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างระดับความผูกพันในระดับมาก ได้แก่ การที่ข้าราชการ มีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ สำนักงาน ก.พ. ความเต็มใจของข้าราชการที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อสำนักงาน ก.พ. และในด้านของความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ผลการศึกษาที่สะท้อนความผูกพันต่อองค์กรในประเด็นดังกล่าว สามารถอธิบายได้ดังนี้ สุวรรณิน คณานุวัตต์ (2536) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากความเต็มใจในการเป็นพนักงานขององค์กร ที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะมีลักษณะดังนี้

- 1) มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) มีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิภารัตน์ รัตนเลิศนาวิ (2554) ที่ได้ทำการศึกษา การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า การที่บุคลากร มีความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายขององค์กรในระดับมากจะมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรตลอดไป ขณะเดียวกันจากผลการศึกษาสอดคล้องกับ นันทนา ผ่องแผ้ว (2544) ได้กล่าวไว้เช่นกันว่าการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ด้วยเช่นกัน

ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานที่ผู้ทำการวิจัย ได้กำหนดไว้ ผู้ทำการวิจัย จึงได้ทำการจัดระดับของความผูกพันของกลุ่มตัวอย่างต่อสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยแจกแจงคะแนนความผูกพันของกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนและร้อยละของระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

คะแนนความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ผลรวมสะสม ร้อยละ
3	1	0.50	0.50
4	1	0.50	1.00
5	2	1.00	1.90
6	4	1.90	3.80
7	2	1.00	4.80
8	3	1.40	6.20
9	18	8.60	14.80
10	12	5.70	20.50
11	27	12.90	33.30
12	73	34.80	68.10
13	14	6.70	74.80
14	22	10.50	85.20
15	31	14.80	100.00
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100.00</b>	

จากตารางที่ 6 ผู้ทำการวิจัย ได้แจกแจงจำนวนร้อยละของคะแนนความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ออกเป็นสองกลุ่มได้แก่ระดับสูงและระดับต่ำ โดยพิจารณาแบ่งจากค่ากลางของคะแนนความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีค่ากลางอยู่ที่ 9 ดังนั้นจึงแจกแจงกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. ข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ที่มีผลรวมคะแนนความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ได้แก่วงคะแนนระหว่าง 3 – 9 จำนวน 31 คน มีผลรวมร้อยละ 14.80

2. ข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ที่มีผลรวมคะแนนความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ได้แก่วงคะแนนระหว่าง 10 – 15 ซึ่งมีจำนวน 179 คน มีผลรวมร้อยละ 85.20

ตารางที่ 7 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

คะแนนความผูกพันต่อ องค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำ (3 –9 คะแนน)	31	14.80
สูง (10– 15 คะแนน)	179	85.20
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100.00</b>



#### 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ผู้ทำการวิจัยได้จัดระดับของข้อมูลซึ่งเป็นตัวแปรอิสระอันประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. เงินเดือน และจัดระดับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** เพศที่ต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 8** แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ)

( n = 210)			
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ชาย	45	21.40	21.40
หญิง	165	78.60	100
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	

จากตารางที่ 8 ผู้ทำการวิจัยได้ทำการแสดงจำนวนร้อยละ และผลของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ชาย มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 และหญิง มีจำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 78.60 เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานที่ 1.1 ที่กำหนดไว้ว่า เพศที่ต่างกัน จะมีความผูกพันต่อ สำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

( n = 210)

เพศ	ระดับความผูกพัน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig
	ต่ำ	สูง					
ชาย	4 (1.90)	41 (19.50)	45 (21.40)	1.570	0.210	-3.35	0.149
หญิง	27 (12.90)	138 (65.70)	165 (78.60)				
<b>รวม</b>	<b>31</b> <b>14.80</b>	<b>179</b> <b>85.20</b>	<b>210</b> <b>100</b>				

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่เป็นหญิงที่มีระดับความผูกพันสูง มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 65.70 ส่วนข้าราชการชายที่มีระดับความผูกพันสูง มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 เมื่อทดสอบความแตกต่าง และความผูกพันระหว่างหญิงและชายกับระดับความผูกพันด้วยการทดสอบค่า Chi-Square พบว่ามีค่า Chi-Square เท่ากับ 1.570 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.210 ( $P > 0.05$ ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 ที่ระบุว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันของข้าราชการไม่มีผลต่อความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ถึงแม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นหญิงร้อยละ 78.60 ก็ตาม อาจเป็นเพราะว่าสำนักงาน ก.พ. เปิดโอกาสให้ข้าราชการมีสิทธิเสรีภาพที่เท่าเทียมกัน ยึดหลักความเสมอภาคกัน มีความตั้งใจในการทำงานให้งานสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสำนักงาน ข้าราชการทั้งหญิง และชาย ทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าไปมีบทบาท หรือมีส่วนร่วมในการทำงานและได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถเหมือนกันทั้งหญิงและชาย มีการทำงานร่วมกันมีความตั้งใจในการทำงาน จึงแสดงให้เห็นว่าข้าราชการทุกคนตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากตำแหน่งในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่ชาย และหญิง อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน (คำสั่ง : สำนักงาน ก.พ. กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ,ตุลาคม : 2557)

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษา จิระพร จันทภาโส (2558) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า เพศแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและเมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่าด้านการคงอยู่กับองค์การ เช่นกัน ทั้งนี้เพราะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ปฏิบัติงานตามเป้าหมายเดียวกัน ในด้านการคงอยู่กับองค์การ ความรู้สึกและบรรทัดฐานไม่แตกต่างกัน

ในขณะเดียวกัน ผลการศึกษานี้ มีความแตกต่างจากผลการศึกษาของ อาคม ไตรพยัคฆ์ (2549) ซึ่งศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกองตำรวจสื่อสาร พบว่าเพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยความผูกพันเท่ากับ 3.62 ซึ่งมากกว่าเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ย 3.33 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การความเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ)

( n = 210)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละสมสม
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 25 ปี	8	3.80	3.80
26 – 45 ปี	138	65.70	69.50
46 ปี ขึ้นไป	64	30.50	100
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	

จากตารางที่ 10 ผู้ทำการวิจัยได้ทำการแสดงจำนวนร้อยละ และผลของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ โดยที่ระดับต่ำคืออายุอยู่ช่วงระหว่าง น้อยกว่า หรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 8 คน ร้อยละ 3.80 ช่วงอายุตั้งแต่ 26–45 ปี มีจำนวน 138 คน ร้อยละ 65.70 และตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 64 คน ร้อยละ 30.50 เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานที่ 1.2 ที่กำหนดไว้ว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

( n = 210)

อายุ	ระดับความผูกพัน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig
	น้อย	มาก					
	อายุน้อย	46 (21.90)					
อายุมาก	24 (11.40)	40 (19.00)	64 (30.50)				
<b>รวม</b>	<b>70 (33.30)</b>	<b>140 (66.70)</b>	<b>210 (100)</b>				

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่มีอายุน้อยที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 ในขณะที่เดียวกัน ข้าราชการที่มีอายุมากที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ต่างกันพอสมควร เนื่องจากข้าราชการมีอายุระหว่าง 26 – 45 ปี มีจำนวนมาก เมื่อทดสอบความแตกต่างและความผูกพันของอายุด้วยการทดสอบค่า Chi-Square พบว่ามีค่า Chi-Square เท่ากับ 0.719 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.396 ( $P > 0.05$ ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 ที่ระบุว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันของข้าราชการไม่มีผลต่อความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. นั้นอาจเป็นเพราะปัจจุบันคนที่รับราชการเร็วขึ้น ตั้งแต่อายุยังไม่มากนัก ดังเห็นได้จากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 45 ปี ร้อยละ 65.70 ซึ่งเป็นช่วงต้น ๆ ของวัยทำงาน ประกอบกับการได้รับการศึกษา ดังนั้น เมื่อรับราชการ จึงมีความรู้ความสามารถไม่น้อยกว่าผู้ที่มีอายุมาก จึงได้รับมอบหมายงานต่างๆ เหมือนกับข้าราชการที่มีอายุมาก แล้วก็สามารถทำงานได้และประสบผลสำเร็จได้เหมือนกัน มีความคิดเห็นใหม่ ๆ กล้าแสดงออก และมีประสบการณ์ไม่ได้น้อยกว่าผู้ที่มีอายุมากที่สะสมประสบการณ์มาเป็นเวลานาน (ผลจากตัวชี้วัดของข้าราชการ : สำนักงาน ก.พ. .กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่, ตุลาคม : 2557)

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาขวัญใจ เลียดประดม (2546) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่มีอายุต่างกันไม่มีความแตกต่างในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร หรือมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร) ซึ่งอธิบายไว้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจเนื่องมาจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ถึงแม้จะมีอายุต่างกัน แต่จากผลการศึกษาแล้วพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในด้านนโยบายที่หลากหลาย การรับมอบให้ทำงานใหม่ ๆ ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวเป็นผลเนื่องให้เขาเหล่านั้น ต้องการรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

อย่างไรก็ดี ผลการศึกษานี้ มีความแตกต่างกับการศึกษาของ รุ่งธนา สีทะ (2554) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยอธิบายไว้ว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจและความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน



สมมติฐานที่ 1.3 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับตำแหน่ง)

( n = 210)

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละสมสม
ปฏิบัติงาน	29	13.80	13.80
ชำนาญงาน	33	15.70	29.50
ปฏิบัติการ	42	20.00	49.50
ชำนาญการ	49	23.30	72.90
ชำนาญการพิเศษ	57	27.10	100.00
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	

จากตารางที่ 12 ผู้ทำการวิจัยได้ทำการแสดงจำนวนร้อยละ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่ง โดยที่ระดับต่ำ มีอยู่ 3 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน มีจำนวน 29 คน ร้อยละ 13.80 ระดับชำนาญงาน มีจำนวน 33 คน ร้อยละ 15.70 และระดับต่ำอีกระดับหนึ่ง คือระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 42 คน ร้อยละ 20 ส่วนระดับสูง มีอยู่ 2 ระดับ คือ ระดับชำนาญการ มีจำนวน 49 คน ร้อยละ 23.30 และระดับชำนาญการพิเศษ มีจำนวน 57 ร้อยละ 27.10 เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานที่ 1.3 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ที่กำหนดไว้ว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่ง กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

( n = 210)

ระดับตำแหน่ง	ระดับความผูกพัน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig
	น้อย	มาก					
ระดับตำแหน่งต่ำ	16 (7.60)	88 (41.90)	104 (49.50)	0.063	0.801	0.049	0.801
ระดับตำแหน่งสูง	15 (7.10)	91 (43.30)	106 (50.50)				
<b>รวม</b>	<b>31 (14.80)</b>	<b>179 (85.20)</b>	<b>210 (100)</b>				

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่มีระดับตำแหน่งสูง ที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 ในขณะที่ ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่ำที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ไม่ต่างกัน เนื่องจากข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. จำนวนของตำแหน่งแต่ละประเภทมีจำนวนไม่ต่างกันมาก เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับตำแหน่ง กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ด้วยการทดสอบค่า Chi-Square พบว่ามีค่า Chi-Square เท่ากับ 0.063 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.801 ( $P > 0.05$ ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3 ที่กำหนดไว้ว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันของข้าราชการไม่มีผลต่อความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. นั้น อาจเป็นเพราะ โครงสร้างของสำนักงาน ก.พ. ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมีมากกว่าระดับอื่นๆ (ระบบถือจ่าย : สำนักงาน ก.พ. กลุ่มงานการ

เจ้าหน้าที่ ,ตุลาคม : 2557) ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. มีการทำงานในลักษณะทีมงาน ซึ่งแต่ละทีมจะสร้างผลงานที่นำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ตัวชี้วัดไปในทางเดียวกัน ถึงจะดำรงตำแหน่งไหนก็มีความสามารถเหมือนกันมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันมีสิทธิ์เสนอความคิดเห็นได้ทุกระดับเพราะสำนักงาน ก.พ. ให้ความสำคัญในข้อเสนอของข้าราชการทุกคนอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน (ผลของตัวชี้วัดของข้าราชการในระบบ DPIS : สำนักงาน ก.พ. ,ตุลาคม:2557)

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษานางสาวรุ่งนภา สีทะ (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยได้อธิบายไว้ว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

ขณะเดียวกัน ผลการศึกษานี้ กลับมีความแตกต่างจากการศึกษาของ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยได้อธิบายไว้ว่า ผู้บริหารมีโอกาสก้าวหน้า มีความเป็นอิสระในการทำงาน กำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ โดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพนักงานผู้ปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคล (ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ.)

( n = 210)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในสำนักงาน ก.พ.	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละสมสม
ต่ำกว่า 1ปี	20	9.50	9.50
1 – 5 ปี	48	22.90	32.4
6 – 10 ปี	26	12.40	44.80
11 - 25 ปี	84	40.00	84.80
26 ปี ขึ้นไป	32	15.20	100
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	

จากตารางที่ 14 ผู้ทำการวิจัยได้ทำการแสดงจำนวนร้อยละ และผลของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. โดยที่ระดับต่ำมีอยู่ 3 ระยะ คือ ต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน 20 คน ร้อยละ 9.50 ระยะเวลา 1 – 5 ปี มีจำนวน 48 คน ร้อยละ 22.90 ระยะเวลา 6 – 10 ปี มีจำนวน 26 คน ร้อยละ 12.40 ขณะเดียวกันระดับสูง มี 2 ระดับ คือ ระยะเวลา 11 – 25 ปี มีจำนวน 84 คน ร้อยละ 40.00 และระยะเวลาที่ 26 ปีขึ้นไป มีจำนวน 32 คน ร้อยละ 15.20 เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานที่ 1.4 ที่กำหนดไว้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

( n = 210)

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ.	ระดับความผูกพัน		รวม	Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig
	น้อย	มาก					
ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานใน สำนักงาน ก.พ. ต่ำ	30 (14.30)	64 (30.50)	94 (44.80)	0.154	0.695	-0.058	0.694
ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานใน สำนักงาน ก.พ. สูง	40 (19.00)	76 (36.20)	116 (55.20)				
<b>รวม</b>	<b>70 (33.30)</b>	<b>140 (66.70)</b>	<b>210 (100)</b>				

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. สูงที่มีระดับความผูกพันมากมีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 ในขณะที่เดียวกัน ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. ต่ำที่มีระดับความผูกพันมากมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมากเท่าไร เนื่องจากข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่อยู่ในสำนักงาน ก.พ. ในระหว่าง 11 – 25 ปี มีจำนวนมากพอสมควร เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. กับระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ด้วยการทดสอบค่า Chi-Square พบว่ามีค่า Chi-Square เท่ากับ 0.154 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.695 ( $P > 0.05$ ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4 ที่กำหนดไว้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อ สำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกันของข้าราชการไม่มีผลต่อความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. นั้น อาจเป็นเพราะ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่ระหว่าง 11 – 25 ปี มีถึงร้อยละ 40 ประกอบกับ สำนักงาน ก.พ. มีการบรรจุข้าราชการใหม่ที่ระดับปริญญาตรี และข้าราชการที่บรรจุใหม่ได้รับความเอาใจใส่จากข้าราชการรุ่นพี่ ซึ่งหน่วยงานให้ความสำคัญกับข้าราชการที่บรรจุใหม่ ให้เข้ารับการฝึกอบรม ซ่อมความเข้าใจในหน่วยงานเพื่อให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย มีความมั่นใจและมีความสุขในการทำงานเสมือนอยู่ในหน่วยงานมานานแล้ว (โครงการฝึกอบรมข้าราชการใหม่เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการใหม่ : กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ก.พ., ตุลาคม :2557)

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษา วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน โดยได้อธิบายไว้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมานาน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น มีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ทำให้พนักงานพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงานให้กับองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า

ขณะเดียวกันผลการศึกษานี้มีความแตกต่างจากการศึกษาของ จุฑาทกาญจน์ เลาหะเดช (2545) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ( $P>0.05$ ) โดยได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากมีความผูกพันต่อโรงพยาบาลมากกว่าผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ถือว่าเป็นผู้ทำงานมานานมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า รวมทั้งมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่จะได้รับตำแหน่งเป็นระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน มีขอบเขตของความรับผิดชอบสูง มีส่วนร่วมในการบริหาร ยอมรับในคุณค่า และเป้าหมายของหน่วยงาน

สมมติฐานที่ 1.5 เงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยส่วนบุคคล (เงินเดือน)

( n = 210)			
เงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ต่ำกว่า 15,000 บาท	28	13.30	13.30
15,001 – 25,000 บาท	79	37.60	50.90
25,001 – 35,000 บาท	59	28.10	79.00
35,001 บาท ขึ้นไป	44	21.00	100
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	

จากตารางที่ 16 ผู้ทำการวิจัยได้ทำการแสดงจำนวนร้อยละ และผลของปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 28 คน ร้อยละ 13.30 ช่วงเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 79 คน ร้อยละ 37.60 ช่วงเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีจำนวน 59 คน ร้อยละ 28.10 และ 35,001 บาท ขึ้นไป มีจำนวน 44 คน ร้อยละ 21.00 เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานที่ 1.5 ที่กำหนดไว้ว่า เงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือน กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

( n = 210)

เงินเดือน	ระดับความผูกพัน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig
	น้อย	มาก					
เงินเดือนน้อย	35 (16.70)	72 (34.30)	107 (51.00)	0.038	0.845	-0.029	0.845
เงินเดือนมาก	35 (16.70)	68 (32.40)	103 (49.00)				
รวม	70 (33.30)	140 (66.70)	210 (100)				

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เงินเดือนมากที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 ในขณะเดียวกัน ข้าราชการเงินเดือนน้อยที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกันมาก เนื่องจากข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่บรรจุในประเภทของตำแหน่งวิชาการมีจำนวนมาก และส่วนมากจะเริ่มบรรจุที่ระดับปริญญาโท ทำให้เงินเดือนสูง เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับเงินเดือนกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยการทดสอบค่า Chi-Square พบว่ามีค่า Chi-Square เท่ากับ 0.038ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.845 ( $P > 0.05$ ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความผูกพัน กล่าวคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5 ที่กำหนดไว้ว่าเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาที่สะท้อนปัจจัยส่วนบุคคลด้านเงินเดือนที่แตกต่างกันของข้าราชการไม่มีผลต่อความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. นั้น อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือนอยู่ในระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท ร้อยละ 37.60 เนื่องด้วยสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่รับบรรจุข้าราชการระดับปริญญาตรี ซึ่งมีเงินเดือนแรกบรรจุระดับปริญญาตรีเท่ากับ 15,000 – 16,500 บาท ทั้งนี้ด้านการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนก็เป็นไปอย่างโปร่งใสมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน ข้าราชการต้องทำงานให้บรรลุประสงค์และ



เป็นไปตามตัวชี้วัดที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดขึ้นมาเพื่อประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกคน ลักษณะการเลื่อนเงินเดือนเลื่อนปีละ 2 ครั้ง คือ เมษายน และตุลาคมของทุกปีงบประมาณ จึงทำให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น (ระบบ DPIS : สำนักงาน ก.พ. ,ตุลาคม:2557)

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาจุฑาทาญจน์ เลาหะเดช (2545) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลกบินทร์บุรีที่มีค่าตอบแทนที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ( $P > 0.05$ ) โดยได้อธิบายไว้ว่า บุคลากรในโรงพยาบาลกบินทร์บุรีที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากค่าตอบแทนจะได้รับตามสายวิชาชีพและระดับตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างทั่วถึง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบของทางราชการ และงานของโรงพยาบาลเป็นงานที่ให้บริการประชาชนด้านสุขภาพและชีวิต ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชนที่มารับบริการ บุคลากรจึงมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือสังคม แม้จะได้รับค่าตอบแทนต่างกันก็ไม่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

ขณะเดียวกันผลการศึกษานี้ มีความแตกต่างกับการศึกษาของ จิระพร จันทภาโส (2558) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรโดยค่า Sig เท่ากับ 0.01 โดยได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในการทำงานความหลากหลายในการทำงาน และความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยจัดระดับเป็น น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด และจัดระดับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. เป็นระดับ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 2** ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อ สำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.1** ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความอิสระในการทำงานมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 18** แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน (ด้านความอิสระในการทำงาน)

( n = 210)			
คะแนนความอิสระ ในการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสมสม
2	2	1.00	1.0
3	2	1.00	1.90
4	16	7.60	9.50
5	18	8.60	18.10
6	44	21.00	39.00
7	43	20.50	59.50
8	57	27.10	86.70
9	8	3.80	90.50
10	20	9.50	100
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	

จากตารางที่ 18 ผู้ทำการวิจัยได้ทำการแสดงจำนวนร้อยละ และผลของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน โดยที่ระดับสูง มีคะแนนตั้งแต่ 7 – 10 มีจำนวนคนทั้งสิ้น 128 คน คิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 61.00 และโดยที่ระดับต่ำ มีคะแนนตั้งแต่ 2 – 6 มีจำนวนคนทั้งสิ้น 82 คน คิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 39.00 เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานที่ 2.1 ที่กำหนดไว้ว่าข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความอิสระในการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความอิสระในการทำงานกับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

( n = 210 )

ความอิสระในการทำงาน	ระดับความผูกพัน		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig
	น้อย	มาก					
ความอิสระในการทำงานต่ำ	23 (11.00)	59 (28.10)	82 (39.00)	18.875	0.000	0.708	0.000
ความอิสระในการทำงานสูง	8 (3.80)	120 (57.10)	128 (61.00)				
รวม	31 (14.80)	179 (85.20)	210 (100)				

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ด้านความอิสระในการทำงานสูงที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 ในขณะที่ข้าราชการที่มีความอิสระในการทำงานต่ำที่มีระดับความผูกพันน้อย มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่แตกต่างกันพอสมควรเมื่อทดสอบความแตกต่างและความผูกพันกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงาน ด้วยการทดสอบค่า Chi-Square พบว่ามีค่า Chi-Square เท่ากับ 18.875 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 ( $P < 0.05$ ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. กล่าวคือ ขอมรับสมมติฐานที่ 2.1 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความอิสระในการทำงานจะมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้จากการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองพบว่า ค่า Gamma เท่ากับ 0.708 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 แสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ด้านความอิสระในการทำงาน ที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันนั่นคือ แกนนำที่มีอิสระในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของนันทนา ผ่องแผ้ว (2544) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาข้าราชการ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ พบว่าความมีอิสระในงานกับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความเห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์การ และจากการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ Chi-Square พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอธิบายไว้ว่า ความมีอิสระในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยระดับความสัมพันธ์นี้อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการทำงานของข้าราชการ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ที่สามารถใช้ความรู้ของตนเองในการแก้ไขปัญหา กำหนดรูปแบบวิธีการทำงาน การไม่ถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการสนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการที่ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู ความมีอิสระในงานจึงก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ขณะที่ข้าราชการสามัญ จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบราชการ การปฏิบัติงานจะมีรูปแบบที่ถูกกำหนดไว้ แต่ก็ได้รับอิสระในการเสนอความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สมมติฐานที่ 2.2 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายในการทำงานมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน(ด้านความหลากหลายในการทำงาน)

( n = 210)

ด้านความหลากหลายในการ ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละสมสม
2	5	2.40	2.40
3	9	4.30	6.70
4	17	8.10	14.80
5	19	9.00	23.80
6	39	18.60	42.40
7	39	18.60	61.00
8	50	23.80	84.80
9	19	9.00	93.80
10	13	6.20	100
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	

จากตารางที่ 20 ผู้ทำการวิจัยได้ทำการแสดงจำนวนร้อยละ และผลของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายในการทำงาน โดยที่ระดับสูง มีคะแนนตั้งแต่ 7 – 10 มีจำนวนคนทั้งสิ้น 121 คน คิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 57.60 โดยที่ด้านความอิสระในการทำงานระดับต่ำ มีคะแนนตั้งแต่ 2 – 6 มีจำนวนคนทั้งสิ้น 89 คน คิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 42.40 คะแนนไม่ต่างกัน เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานที่ 2.2 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความหลากหลายในการทำงาน กับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

( n = 210)

ด้านความหลากหลาย ในการทำงาน	ระดับความผูกพัน		รวม	Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig
	น้อย	มาก					
ความหลากหลายต่ำ	25 (11.90)	64 (30.50)	89 (42.40)	21.806	0.000	0.764	0.000
ความหลากหลายสูง	6 (2.90)	115 (54.80)	121 (57.60)				
<b>รวม</b>	<b>31 (14.80)</b>	<b>179 (85.20)</b>	<b>210 (100)</b>				

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ด้านความหลากหลายในการทำงานสูงที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 ในขณะเดียวกัน ข้าราชการที่มีความหลากหลายในการทำงานต่ำที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 ซึ่งเป็นสัดส่วนแตกต่างกันพอสมควร เมื่อทดสอบความแตกต่างและความผูกพันกับปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายในการทำงาน ด้วยการทดสอบค่า Chi-Square พบว่ามีค่า Chi-Square เท่ากับ 21.806 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 ( $P < 0.05$ ) สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. กล่าวคือ ขอมรับสมมติฐานที่ 2.2 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายในการทำงานจะมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองพบว่าค่า Gamma เท่ากับ 0.764 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 แสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ด้านความหลากหลายในการทำงานที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ แก่นนำที่มีความหลากหลายในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของขวัญใจ เลียดประดม (2546) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าความหลากหลายของงานกับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้อธิบายไว้ว่า ความหลากหลายของงานสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก และปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนให้นำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา อีกทั้ง การทำงานในหน่วยงานยังได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถมาก และยังเป็นงานที่สามารถติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลา ทำให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนได้

สมมติฐานที่ 2.3 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน(ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน)

( n = 210)

ด้านความคาดหวังที่จะ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละสมสม
2	4	1.90	1.90
3	5	2.40	4.30
4	14	6.70	11.10
5	11	5.20	16.20
6	53	25.20	41.40
7	21	10.00	51.40
8	59	28.10	79.50
9	15	7.10	86.70
10	28	13.30	100
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	

จากตารางที่ 22 ผู้ทำการวิจัยได้ทำการแสดงจำนวนร้อยละ และผลของปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยที่ระดับสูง มีคะแนนตั้งแต่ 7 – 10 มีจำนวนคนทั้งสิ้น 123 คน คิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 58.60 โดยที่ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับต่ำ มีคะแนนตั้งแต่ 2 – 6 จำนวนคนทั้งสิ้น 87 คน คิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 41.40 ซึ่งคะแนนไม่ต่างกันมาก เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานที่ 2.3 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน



ตารางที่ 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

( n = 210)

ด้านความคาดหวังที่จะ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความผูกพัน		รวม	Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig
	น้อย	มาก					
ความคาดหวังที่จะก้าวหน้า ต่ำ	30 (14.30)	57 (27.10)	87 (41.40)	45.910	0.000	0.969	0.000
ความคาดหวังที่จะก้าวหน้า สูง	1 (0.50)	122 (58.10)	123 (58.60)				
<b>รวม</b>	<b>31 (14.80)</b>	<b>179 (85.20)</b>	<b>210 (100)</b>				

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงที่มีระดับความผูกพันมากมีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 58.10 ในขณะที่ข้าราชการที่มีความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่ำที่มีระดับความผูกพันมากมีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 เป็นสัดส่วนที่แตกต่างกันพอสมควร เมื่อทดสอบความแตกต่างและความผูกพันกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้วยการทดสอบค่า Chi-Square พบว่า Chi-Square มีค่าเท่ากับ 45.910 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 ( $P < 0.05$ ) สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. กล่าวคือ ขอมรับสมมติฐานที่ 2.3 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองพบว่า ค่า Gamma เท่ากับ 0.969 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 แสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ แกนนำที่มีความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของขวัญใจ เลียดประถม (2546) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าความหลากหลายของงานกับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้อธิบายไว้ว่า ความก้าวหน้าในงานในระดับสูงและปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานในหน่วยงานดังกล่าวสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้มากขึ้น และได้รับการฝึกอบรม คุณาน ที่เป็นนโยบายของหน่วยงานอีกด้วย

ในขณะเดียวกันนั้นหนา ผ่องเกสัช (2544) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา ข้าราชการ วิทยาลัยพยาบาลก่อการุณย์พบว่าความก้าวหน้าในงานกับความผูกพันต่อองค์การ มีความเห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์การ และพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้อธิบายไว้ว่า ความก้าวหน้าในงานในระดับค่อนข้างสูง และปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการที่ผู้บังคับให้ความสนับสนุนในด้านการให้ข้าราชการในสังกัดมีโอกาสได้ไปศึกษาฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถรวมทั้งข้าราชการล้วนมีความตั้งใจที่จะทำงานของตนให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าของตนอีกด้วย

ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ตนคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติที่มีต่อองค์กร โดยจัดระดับเป็น น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด และจัดระดับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. เป็นระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

**สมมติฐานที่ 3** ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3.1** ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 24** แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน(ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร)

( n = 210)			
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมี บทบาทและความสำคัญต่อ องค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละสมสม
3	4	1.90	1.90
4	8	3.80	5.70
5	8	3.80	9.50
6	47	22.40	31.90
7	33	15.70	47.60
8	65	31.00	78.60
9	25	11.90	90.50
10	20	9.50	100
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	

จากตารางที่ 24 ผู้ทำการวิจัยได้ทำการแสดงจำนวนร้อยละ และผลของปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร โดยที่ ระดับสูง มีคะแนนตั้งแต่ 7 – 10 มีจำนวนคนทั้งสิ้น 143 คน คิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 68.10 โดยที่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรระดับต่ำ มีคะแนนตั้งแต่ 3 – 6 มีจำนวน คนทั้งสิ้น 67 คน คิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 31.90 ซึ่งคะแนนมีความแตกต่างกันพอสมควร เพื่อ นำไปพิสูจน์สมมติฐานที่ 3.1 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้าน ความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรแตกต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร กับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

					( n = 210)		
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมี บทบาทและความสำคัญ ต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน		รวม	Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig
	น้อย	มาก					
	ความรู้สึกมีบทบาทและ ความสำคัญ ต่ำ	24 (11.40)	43 (20.50)	67 (31.90)	34.678	0.000	0.831
ความรู้สึกมีบทบาทและ ความสำคัญ สูง	7 (3.30)	136 (64.80)	143 (68.10)				
<b>รวม</b>	<b>31 (14.80)</b>	<b>179 (85.20)</b>	<b>210 (100)</b>				

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรสูงที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 ในขณะที่เดียวกัน ข้าราชการที่มีด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรต่ำที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่แตกต่างกันพอสมควร เมื่อทดสอบความแตกต่างและความผูกพันกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร ด้วยการทดสอบค่า Chi-Square พบว่ามีค่า Chi-Square เท่ากับ 34.678 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 ( $P < 0.05$ ) สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. กล่าวคือ ขอมรับสมมติฐานที่ 3.1 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองพบว่า ค่า Gamma เท่ากับ 0.831 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 แสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ แกนนำที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของอาคม ไตรพยัคฆ์ (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองตำรวจสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งได้อธิบายไว้ดังนี้ ข้าราชการมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในองค์กรมีปานกลาง โดยเห็นว่า งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่สำคัญต่อผลสำเร็จของกองตำรวจสื่อสารมากที่สุด

สมมติฐานที่ 3.2 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสิทธิภาพด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน(ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร)

( n = 210)			
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละสมสม
4	15	7.10	7.10
5	10	4.80	11.90
6	38	18.10	30.00
7	42	20.00	50.00
8	65	31.00	81.00
9	17	8.10	89.00
10	23	11.00	100
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	

จากตารางที่ 26 ผู้ทำการวิจัยได้ทำการแสดงจำนวนร้อยละ และผลของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร โดยที่ระดับสูงมีคะแนนตั้งแต่ 8- 10 มีจำนวนคนทั้งสิ้น 105 คน คิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 50.00 โดยที่ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรระดับต่ำมีคะแนนตั้งแต่ 4 - 7 มีจำนวนคนทั้งสิ้น 105 คน คิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 50.00 ซึ่งมีคะแนนที่เท่ากัน เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานที่ 3.2 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสิทธิภาพด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรกับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

( n = 210)

ด้านความคาดหวังที่จะ ได้รับการตอบสนอง จากองค์กร	ระดับความผูกพัน		รวม	Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig
	น้อย	มาก					
ความคาดหวังที่จะ ได้รับการตอบสนอง จากองค์กร ต่ำ	29 (13.80)	76 (36.20)	105 (50.00)	27.589	0.000	0.903	0.000
ความคาดหวังที่จะ ได้รับการตอบสนอง จากองค์กร สูง	2 (1.00)	103 (49.00)	105 (50.00)				
<b>รวม</b>	<b>31 (14.80)</b>	<b>179 (85.20)</b>	<b>210 (100)</b>				

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรสูงที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 ในขณะที่ข้าราชการที่มีด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรต่ำที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 เป็นสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างและความผูกพันกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้วยการทดสอบค่า Chi-Square พบว่ามีค่า Chi-Square เท่ากับ 27.589 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 ( $P < 0.05$ ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. กล่าวคือ ขอมรับสมมติฐานที่ 3.2 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มี

ปัจจัยด้านประสบการณ์ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่แตกต่างกันจะมี ความผูกพันในสำนักงาน ก.พ.ที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและ ทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองพบว่าค่า Gamma เท่ากับ 0.903 ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.000 แสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ด้าน ประสบการณ์การทำงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่ต่างกันมีระดับ ความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ แกนนำ ที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของอาคม ไตรพยัคฆ์ (2549) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกองตำรวจสื่อสารผลการศึกษาพบว่าความคาดหวังที่จะได้รับ การตอบสนองกับความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งได้อธิบายไว้ดังนี้ ข้าราชการตำรวจมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง โดย ข้าราชการเห็นว่า ปัจจุบันข้าราชการตำรวจได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถมากที่สุด

ในขณะเดียวกัน นันทนา ผ่องแสง (2544) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อ องค์การกับความผูกพันต่อองค์การมีความเห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์การ และจากการทดสอบ สมมติฐานด้วยสถิติ Chi-Square พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง ได้อธิบายไว้ว่า ความคาดหวังต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับกลาง และปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการได้รับการ สนับสนุนในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้ข้าราชการดูงาน ฝึกอบรม ศึกษาเพิ่มเติม ตลอดจนการ ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการมีการปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งทำให้ ข้าราชการเกิดความพอใจในการทำงาน จึงก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ



สมมติฐานที่ 3.3 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน(ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน)

( n = 210)

ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละสมสม
2	2	1.00	1.00
3	2	1.00	1.90
4	11	5.20	7.10
5	1	0.50	7.60
6	35	16.70	24.30
7	34	16.20	40.50
8	73	34.80	75.20
9	14	6.70	81.90
10	38	18.10	100
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	

จากตารางที่ 28 ผู้ทำการวิจัยได้ทำการแสดงจำนวนร้อยละ และผลของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยที่ระดับสูง มีคะแนนตั้งแต่ 7- 10 มีจำนวนคนทั้งสิ้น 159 คนคิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 75.70 ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่ำ มีคะแนนตั้งแต่ 2-6 มีจำนวนคนทั้งสิ้น 51 คน คิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 24.30 ซึ่งมีคะแนนที่แตกต่างกันพอสมควร เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานที่ 3.3 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

( n = 210)

ด้านทัศนคติที่มีต่อ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความผูกพัน		รวม	Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig
	น้อย	มาก					
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อน ร่วมงาน ต่ำ	19 (9.00)	32 (15.20)	51 (24.30)	27.084	0.000	0.758	0.000
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อน ร่วมงาน สูง	12 (5.70)	147 (70.00)	159 (75.70)				
<b>รวม</b>	<b>31 (14.80)</b>	<b>179 (85.20)</b>	<b>210 (100)</b>				

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานสูงที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 ในขณะที่ข้าราชการที่มีด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานต่ำที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 ซึ่งเป็นสัดส่วนที่แตกต่างกันพอสมควรเมื่อทดสอบความแตกต่างและความผูกพันกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้วยการทดสอบค่า Chi-Square พบว่ามีค่า Chi-Square เท่ากับ 27.084 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 ( $P < 0.05$ ) สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. กล่าวคือ การยอมรับสมมติฐานที่ 3.3 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานที่ต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ.ที่ต่างกัน

ทั้งนี้ จากการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองพบว่า ค่า Gamma เท่ากับ 0.758 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 แสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ด้านประสบการณ์การทำงานด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ แกนนำที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของอาคม ไตรพยัคฆ์ (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกองตำรวจสื่อสารผลการศึกษาพบว่าทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ได้อธิบายไว้ว่า ข้าราชการตำรวจมีทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการตำรวจมีความเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเสียสละ และอุทิศตนเพื่อกองตำรวจสื่อสารมากที่สุด

ในขณะที่เดียวกันขวัญใจ เลียดประถม (2546) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้อธิบายไว้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก และปัจจัยดังกล่าวมีความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนในการทำงาน และไม่มี การแก่งแย่งชิงดีกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

สมมติฐานที่ 3.4 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 แสดงจำนวนร้อยละ และผลรวมของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน(ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร)

( n = 210)

ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
3	1	0.50	0.50
4	9	4.30	4.80
5	5	2.40	7.10
6	32	15.20	22.40
7	11	5.20	27.60
8	81	38.60	66.20
9	15	7.10	73.30
10	56	26.70	100
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	

จากตารางที่ 30 ผู้ทำการวิจัยได้ทำการแสดงจำนวนร้อยละ และผลของปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร โดยที่ระดับสูง มีคะแนนตั้งแต่ 7- 10 มีจำนวนคนทั้งสิ้น 163 คน คิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 77.60 โดยที่ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรต่ำ มีคะแนนตั้งแต่ 3-6 มีจำนวนคนทั้งสิ้น 47 คน คิดเป็นร้อยละรวมทั้งสิ้น 22.40 มีคะแนนที่แตกต่างกันพอสมควร เพื่อนำไปพิสูจน์สมมติฐานที่ 3.4 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร กับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

( n = 210)

ด้านทัศนคติที่มีต่อ องค์กร	ระดับความผูกพัน		รวม	Chi- Square	Sig.	Gamma	Sig
	น้อย	มาก					
ด้านทัศนคติที่มีต่อ องค์กรต่ำ	25 (11.90)	22 (10.50)	47 (22.40)	71.070	0.000	0.935	0.000
ด้านทัศนคติที่มีต่อ องค์กร สูง	6 (2.90)	157 (74.80)	163 (77.60)				
<b>รวม</b>	<b>31 (14.80)</b>	<b>179 (85.20)</b>	<b>210 (100)</b>				

จากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรสูงที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 ในขณะเดียวกัน ข้าราชการที่มีด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรต่ำที่มีระดับความผูกพันมาก มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 เป็นสัดส่วนที่แตกต่างกันมาก เมื่อทดสอบความแตกต่างและความผูกพันกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ทัศนคติที่มีองค์กรด้วยการทดสอบค่า Chi-Square พบว่ามีค่า Chi-Square เท่ากับ 71.070 ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.000 ( $P < 0.05$ ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. กล่าวคือ ขอมรับสมมติฐานที่ 3.4 ที่กำหนดไว้ว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ จากการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบ Gamma เพื่อหาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองพบว่า ค่า Gamma เท่ากับ 0.935 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 แสดงให้เห็นถึงทิศทางความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ ข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ด้านประสบการณ์การทำงานด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กร มีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ แกนนำที่มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีทัศนคติที่มีต่อองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อค้นพบดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาของอาคม ไตรพยัคฆ์ (2549) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองตำรวจสื่อสารผลการศึกษาพบว่าทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า ข้าราชการตำรวจมีทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้าราชการตำรวจมีความเต็มใจทำงานอย่างเต็มความสามารถเสียสละ และอุทิศตนเพื่อกองตำรวจสื่อสารมากที่สุด

ขณะเดียวกันการศึกษาของ วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับกลาง ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับความไว้วางใจจนเป็นที่ยอมรับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้เกียรติเสมอ จะมีผลทำให้ตนเองเกิดความภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในองค์กร จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจที่จะทำงานด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กรอีกด้วย

#### 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษา	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 1</b> ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน					
สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน	1.570	0.210	-3.35	0.149	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน	0.719	0.396	-0.132	0.404	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน	0.063	0.801	0.049	0.801	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน	0.154	0.695	-0.058	0.694	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 เงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน	0.038	0.845	-0.029	0.845	ไม่ยอมรับสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 2</b> ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน					
สมมติฐานที่ 2.1 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความอิสระในการทำงานมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน	18.875	0.000	0.708	0.000	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษา	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.2 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความหลากหลายในการทำงานมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน	21.806	0.000	0.764	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2.3 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน	45.910	0.000	0.969	0.00	ยอมรับสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 3</b> ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน					
สมมติฐานที่ 3.1 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านความรู้สึว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กรมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน	34.678	0.000	0.831	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.2 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน	27.589	0.000	0.903	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.3 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน	27.084	0.000	0.758	0.000	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.4 ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อองค์กรมีความผูกพันในสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน	71.070	0.000	0.935	0.000	ยอมรับสมมติฐาน



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย : ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. อีกทั้งเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหารให้สร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรของสำนักงาน ก.พ. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมจากข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. จำนวน 210 คน และผู้ทำการวิจัยได้นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลจากข้าราชการแล้ว นำมาตรวจสอบความถูกต้อง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน และ ส่วนที่ 4 ตัวแปรตาม ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ผลจากการสำรวจแบบสอบถาม ใช้การทดสอบและสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) ใช้สถิติ Chi-Square ในการวิเคราะห์สมมติฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบ Gamma หาทิศทางของความสัมพันธ์ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.2 สรุปผลการพิสูจน์สมมติฐาน

#### 5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าวิจัยครั้งต่อไป

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

### 5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 45 ปี อยู่ในระดับตำแหน่งชำนาญการพิเศษ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. ระหว่าง 11 – 25 ปี เงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 – 25,000 บาท ปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้ จะไม่มีผลต่อความผูกพันที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. ซึ่งสูงกว่า 0.05 ผลคือไม่ยอมรับสมมติฐานนั่นเอง

### 5.1.2 ข้อมูลด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษารูปข้อมูลด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 6 ประเด็น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ของสำนักงาน ก.พ. จะมี กฎ ระเบียบ เปิดโอกาสให้ข้าราชการทำงานได้อย่างอิสระ อยู่ในระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง การมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมาก รวมทั้งการที่ข้าราชการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่ซ้ำกันอย่างสม่ำเสมอ คือการปฏิบัติงานที่ไม่ซ้ำกันอย่างต่อเนื่องจะมีระดับความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ข้าราชการได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัย ต่อเหตุการณ์ คือการที่ข้าราชการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเรื่องการออกแบบการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่นำเสนอ ส่วนมากมีระดับความเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องความพึงพอใจในการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของข้าราชการเอง ข้าราชการส่วนใหญ่ จะมีความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมาก และสุดท้ายปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ถ้ามถึงความคิดเห็นและความรู้สึกของข้าราชการ ว่างานที่ทำอยู่สามารถทำให้ได้รับความก้าวหน้า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะมีความคิดเห็นและความรู้สึกอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ทั้ง 6 ประเด็นนี้ มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลคือ ยอมรับสมมติฐานที่กำหนดให้ นั่นเอง

### 5.1.3 ข้อมูลด้านประสบการณ์ในงาน

ผลการศึกษารูปข้อมูลด้านประสบการณ์ในงานของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 8 ประเด็น คนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและความรู้สึกดังนี้ การมีส่วนร่วมในการทำให้สำนักงาน ก.พ. ประสบความสำเร็จ จะอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ จะอยู่ในระดับมาก การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตัวข้าราชการเอง จะอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนการได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดีความชอบ จะอยู่ในระดับมาก เรื่องการมีปัญหาของตัวข้าราชการเอง เพื่อนร่วมงานของเขาจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ความคิดเห็นและความรู้สึกจะอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสุขในการทำงาน เพราะมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จะเป็นความคิดเห็นด้านตัวของข้าราชการที่มองเพื่อนร่วมงาน จะอยู่ในระดับมากเช่นกัน ภาควิชาใจเมื่อบอกผู้อื่นว่าท่านปฏิบัติงานที่สำนักงาน ก.พ. ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน และการที่ข้าราชการทำงานในสำนักงาน ก.พ. ทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคง จะอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ทั้ง 8 ประเด็นนี้ มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอีกด้วย ผลคือ ขอมรับสมมติฐานที่กำหนดให้ นั่นเอง

### 5.1.4 ระดับความผูกพันของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. ที่มีต่อ สำนักงาน ก.พ.

จากการที่ข้าราชการมีความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของสำนักงาน ก.พ. จะมีระดับความเชื่อมั่นและการยอมรับอยู่ในระดับมาก ความเต็มใจของข้าราชการที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อสำนักงาน ก.พ. ข้าราชการก็มีความเต็มใจในระดับมากเช่นกัน และความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ข้าราชการมีความปรารถนาอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ผลของการศึกษา พบว่า ข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับสูง หรือมาก มีถึง 197 คน จาก 210 คน คิดเป็นร้อยละ 85.20 ส่วนข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ หรือน้อย มีแค่ 31 คน จาก 210 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ส่วนใหญ่ มีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. อยู่ในระดับสูง

## 5.2 สรุปผลการพิสูจน์สมมติฐาน

จากการกำหนดสมมติฐาน 3 สมมติฐาน ผลการทดสอบทางสถิติเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ด้วยค่าไค์สแควร์ และความสัมพันธ์เชิงทิศทางด้วยค่าแกมมา มีผลดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. และเงินเดือน ที่แตกต่างกันจะไม่มีผลต่อความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. และจะมีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่ไม่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ไม่ไปในทิศทางเดียวกัน

**สมมติฐานที่ 2.1** ข้าราชการที่มีอิสระในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.2** ข้าราชการที่มีความหลากหลายในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 2.3** ข้าราชการที่มีความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3.1** ข้าราชการที่มีความรู้สึกที่ตนเองมีบทบาท และมีความสำคัญต่อองค์กรที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3.2** ข้าราชการที่มีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3.3** ข้าราชการที่มีทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3.4** ข้าราชการที่มีทัศนคติที่มีต่อองค์กรที่แตกต่างกันจะมีระดับความผูกพันต่อสำนักงาน ก.พ. ที่แตกต่างกัน

## 5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ที่พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึง ปัจจัยด้านต่าง ๆ ไม่มีผลต่อความผูกพัน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต การมีโอกาสดำเนินการเป้าหมายขององค์กร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นผู้ทำการวิจัยขอเสนอข้อคิดเห็น

และข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยอ้างถึงผลการศึกษาที่สะท้อนปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว โดยสำนักงาน ก.พ. ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาแนวทางในการส่งเสริมข้าราชการ โดยมุ่งเน้นในกลุ่มคนที่ยังมีความค้อยในด้านความคิด และความรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน เงินเดือน และระดับตำแหน่งต่าง ๆ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์อันดีของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. กับเพื่อนร่วมงาน กับผู้บังคับบัญชา ความสามัคคีกัน และการทำงานเป็นทีม ควรมีการปรับปรุง และเพิ่มพูนความรู้ และการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมกันในองค์กร ดังนี้

5.3.1 องค์กรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับ ได้ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระให้ข้าราชการทำงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นได้อย่างตรงไปตรงมา

5.3.2 ควรมีการสับเปลี่ยนงานกันในสายงานเดียวกันในเวลาอันควร โดยให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมในการสับเปลี่ยน และให้มีความสนใจในการสับเปลี่ยน เพื่อให้ข้าราชการมีการเรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่อยากเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5.3.3 ควรสนับสนุน และเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีการสอบเลื่อนตำแหน่งในองค์กร เพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจในการทำงาน โดยสามารถคัดเลือกอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และมีความเท่าเทียมกัน

5.3.4 องค์กรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน และวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้สึกร่วมกันในองค์กรของตนเอง

5.3.5 ควรเปิดโอกาสให้ ข้าราชการทุกระดับ ได้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในด้านต่าง ๆ ที่สนใจ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาใช้ประโยชน์มาปรับปรุง หรือในการแก้ปัญหาในงานที่ทำ

5.2.6 ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และกิจกรรมสร้างสรรค์ร่วมกัน เช่น การจัดแข่งขันกีฬาในองค์กร เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม และมีความสามัคคีกลมเกลียวรักใคร่กัน

5.3.7 ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วม มีการเสนอความคิดเห็น ได้ในการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละรอบการประเมิน หรือมีส่วนร่วมในการประเมินเพื่อนร่วมงานได้ด้วย เพื่อความโปร่งใส และความเสมอภาคในการประเมินผลงานอีกด้วย

5.3.8 ควรจัดให้มี สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการดีขึ้น เช่น การให้กู้เงินจากสวัสดิการในการศึกษาต่อโดยไม่คิดดอกเบี้ย และมีการผ่อนชำระเป็นงวด ๆ ได้

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว และมีการสุ่มตามระดับของตำแหน่ง ทำให้ข้อมูลที่ได้อาจเป็นข้อมูลแบบเกรงใจ ตอบแบบมีมารยาทในการตอบ ตอบแบบรักษาน้ำใจ ทำให้ข้อมูลที่ได้บิดเบือนความรู้สึกที่แท้จริงของผู้กรอกแบบสอบถาม ฉะนั้นครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ ครั้งหน้าอาจจะได้ข้อมูลที่ละเอียดและใกล้เคียงกับความรู้สึกมากยิ่งขึ้น

5.4.2 ควรทำการศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานอื่น ๆ หรือข้าราชการที่มีลักษณะใกล้เคียงกับข้าราชการพลเรือน เพื่อทำการเปรียบเทียบผลการศึกษาที่ได้ และสามารถนำเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นไป



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

### หนังสือ

- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2551. ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ไชยรัตน์ เจริญสิน โอฟาร. 2540. การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ: บทสำรวจพรมแดนแห่งความรู้แนววิพากษ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนทน. 2551. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. 2543. “การบริหารจัดการภาครัฐในยุคโลกาภิวัตน์: ระบบตลาด การจัดการสมัยใหม่ การมีส่วนร่วมของประชาชน และชุมชนนิยม”. การจัดการปกครอง. กรุงเทพฯ: โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์ และคณะ. 2546. รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนาระบบกลไกของการตรวจสอบการบริหารราชการแผ่นดิน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สมบูรณ์. 2549. จากองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรเปี่ยมสุข. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปราชญ์สยาม.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. 2552. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พิทยา บวรวัฒนา. 2538. การปฏิรูประบบราชการเปรียบเทียบ : สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทยา บวรวัฒนา. 2543. “การปรับเปลี่ยนระบบราชการไปสู่ศตวรรษที่ 21: PARADIGM ใหม่ของการปกครองแบบประชาธิปไตย”. การจัดการปกครอง. กรุงเทพฯ: โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2542. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอสเค บুকเนส.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2545. การปฏิรูประบบราชการภายใต้กระแสการจัดการภาครัฐใหม่และข้อวิพากษ์. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิชการพิมพ์ จำกัด.
- วรรษยา ศิริวัฒน์. 2549. “กระบวนการทัศน์ใหม่ในการปฏิรูประบบราชการไทย”. เอกสารการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติครั้งที่ 7(พ.ศ.2549). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. 2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.
- วันชัย มีชาติ. 2551. พฤติกรรมการบริหารองค์กรสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ 2545. ทฤษฎีองค์การ. บริษัท ธรรมสาร จำกัด. กรุงเทพฯ

สมคิด บางโม 2545. องค์การและการจัดการ. สำนักพิมพ์วิทยาพัฒนา. กรุงเทพฯ

สุนีย์ ภูพันธ์. 2546. แนวคิดพื้นฐานการสร้างและพัฒนาหลักสูตร. เชียงใหม่ : เดอะโนว์เลจ เซ็นเตอร์



## เอกสารอื่น

- ขวัญใจ เดียดประดม. 2546. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น:กรณีศึกษา  
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. ปัญหา  
พิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระพร จันทภาโส .2558. ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคนิคหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา.มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- จุฑาทกาญจน์ เลาหะเดช.2545. ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ใน  
โรงพยาบาลกบินทร์บุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา
- จันทะสุก สุพงษ์เหนือ .2556. ความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษานักวิชาการครูเทศบาลนคร  
พระนครศรีอยุธยา กับครูในสังกัดเทศบาลพระนครศรีอยุธยาอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัด  
พระนครศรีอยุธยา.สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม:กรุงเทพฯ.
- ทัศนีย์ สร้อยฟ้า.2550. ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมอู่เรือ.วิทยานิพนธ์.  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,กรุงเทพฯ.
- นภาพัญญ โหมาศวิน. 2533. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษา เฉพาะ  
กรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจศาสตร,มหาบัณฑิต,  
สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์:กรุงเทพฯ.
- นาริรัตน์ เกษสุวรรณ. 2545. ศึกษาความผูกพันและข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพัน  
ต่อองค์กรของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นันทนา ผ่องเกสัช. .2544. ความผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการวิทยาลัยการพยาบาล  
เก็กรุณย์.ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ.2554. ความพึงพอใจ ในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย  
ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย. เสมารธรรม:กรุงเทพฯ.
- พิมพ์ชนก เพ็ญนาเรนทร์.2547. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน  
บริษัทรถยนต์.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาประชากรศึกษา,  
คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล

- พิมพ์อร สดเอี่ยม. 2547. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันราชภัฏ. ปรินญาณิพนธ์กศ.ด. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : ศาสตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์วิศาลาภรณ์, ศาสตราจารย์ ดร.สำเร็จ บุญเรืองรัตน์, รองศาสตราจารย์ ดร. วิชัช วงษ์ใหญ่ .
- นภาพัญญา โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษา เฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจศาสตร มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รุ่งนภา สีทะ .2554. ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์. ปรินญาณิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร: กรุงเทพฯ.
- วรพันธ์ เศรษฐแสง. 2548. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมเพื่อ การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สมชัย แก้วละเอียด .2531. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการต่อกองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา กับ ข้าราชการและพนักงานของกรมพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพฯ.
- สมจิตต์ ตันสกุล.2548. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์.” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและองค์กร, คณะพัฒนา ศาสตร์พยาบาลมนุษย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวรรณฉิน คณานุวัฒน์.2553. การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ: กองวิจัยและพัฒนาธุรกิจการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).

สุวรรณิน คณานุวัฒน์. 2553ก. ความพร้อมในการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของ  
บริษัทการบินไทย. กรุงเทพฯ: กองวิจัยและพัฒนาธุรกิจการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด  
(มหาชน).

สำนักงาน ก.พ. .2557.HR Scorecard.ค้นเมื่อ มกราคม 2557,จากสำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์:  
[http://brd.ocsc.go.th/hrscorecard/?page\\_id=780](http://brd.ocsc.go.th/hrscorecard/?page_id=780)

สำนักงาน ก.พ. .2557.บทบาทของสำนักงาน ก.พ. ค้นเมื่อ มกราคม 2557,จากสำนักงาน ก.พ.

เว็บไซต์:[http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=85&Itemid=191](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=85&Itemid=191)

สำนักงาน ก.พ. .2557.อำนาจหน้าที่สำนักงาน ก.พ. ค้นเมื่อ มกราคม 2557,จากสำนักงาน ก.พ.

เว็บไซต์:[http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=87&catid=103&Itemid=191](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=87&catid=103&Itemid=191)

สำนักงาน ก.พ. .2557.วิสัยทัศน์ของสำนักงาน ก.พ. ค้นเมื่อ มกราคม 2557,จากสำนักงาน ก.พ.

เว็บไซต์:[http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=104:2011-07-02-03-09-16&catid=105:2011-06-29-15-04-10&Itemid=193](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=104:2011-07-02-03-09-16&catid=105:2011-06-29-15-04-10&Itemid=193)

สำนักงาน ก.พ. .2560.ประวัติ ก.พ. ค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 2560,จากสำนักงาน ก.พ.

เว็บไซต์: (<http://www.ocsc.go.th/กพ> สืบค้นเมื่อ Feb 2017)

สำนักงาน ก.พ.ร. .2560.ประวัติความเป็นมา. ค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 2560,จากสำนักงาน ก.พ.ร.

เว็บไซต์:([http://www.opdc.go.th/content.php?menu\\_id=2&content\\_id=3491](http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=2&content_id=3491) สืบค้นเมื่อ Feb 2017)

อาคม ไตรพยัคฆ์ .2549.ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกองตำรวจสื่อสาร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.  
(รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: กรุงเทพฯ.

อารีสังข์ศิลป์ชัย. 2547.คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงาน เขตพื้นที่  
การศึกษานครปฐม.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อัมพร พรหมเกิด .2534. ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพัน และความรู้สึกแยกตัวออกห่างจากองค์การ  
อาสาสมัคร.สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์: กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก



## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการไทย: ศึกษากรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)

## คำชี้แจง

การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ของนางภูษณิศ หงษ์ร้อน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความคิดเห็นของท่าน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน ก.พ. โดยข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็นนี้จะถูกใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น ซึ่งข้อมูลจะเป็นความลับ และไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ทั้งนี้แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

## ส่วนที่ 1

## ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ส่วนราชการ หมายถึง กรมต้นสังกัด
2. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ
3. ระดับความคิดเห็น/ระดับความรู้สึกที่มีต่อปัจจัยซึ่งมีผลต่อระดับความผูกพัน
 

ระดับ 1	คือ	น้อยที่สุด		ระดับ 2	คือ	น้อย
ระดับ 3	คือ	ปานกลาง		ระดับ 4	คือ	มาก
ระดับ 5	คือ	มากที่สุด				

## ส่วนที่ 2

## ปัจจัยด้านลักษณะงาน

## ส่วนที่ 3

## ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน

## ส่วนที่ 4

## ระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.

## คำอธิบาย

ในเชิงพฤติกรรม พบว่า ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรมักจะสะท้อนออกมาโดยธรรมชาติ เป็นพฤติกรรม 3 พฤติกรรม ดังนี้

- 1) การพูดถึงองค์กรของตนในทางที่ดี
- 2) การทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง การมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า และพร้อมผนึกกำลังร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- 3) การตั้งใจมั่นและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

ขอให้ท่านทำการประเมินตนเองโดยรวมว่า หากใช้พฤติกรรม 3 พฤติกรรมข้างต้นเป็นตัวตั้ง ท่านคิดว่าตนเองมีความผูกพันกับส่วนราชการต้นสังกัดและระบบราชการในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด และเติมข้อความในช่องว่างสำหรับข้อเสนอแนะ

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ  ชาย  หญิง
2. อายุ  
 น้อยกว่า หรือ เท่ากับ 25 ปี  26 – 45 ปี  46 ปี ขึ้นไป
3. ระดับตำแหน่ง  
 ปฏิบัติงาน  ชำนาญงาน  อาวุโส  
 ปฏิบัติการ  ชำนาญการ  ชำนาญการพิเศษ
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ.  
 ต่ำกว่า 1 ปี  1 – 5 ปี  6 – 10 ปี  11 – 25 ปี  26 ปีขึ้นไป
5. เงินเดือน  
 ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท  15,001 – 25,000 บาท  
 25,001 – 35,000 บาท  35,001 บาท ขึ้นไป

### ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก				
		1	2	3	4	5
1	กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของสำนักงาน ก.พ. เปิดโอกาสให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้					
3	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่ซ้ำกันอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก				
		1	2	3	4	5
4	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์					
5	ท่านพึงพอใจในการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถของท่าน					
6	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่สามารถทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้า					
<b>ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน</b>						
7	ท่านเห็นว่าท่านมีส่วนร่วมในการทำให้สำนักงาน ก.พ. ประสบความสำเร็จ					
8	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
9	ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
10	ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ					
11	เมื่อท่านมีปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
12	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสุขในการทำงาน เพราะมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
13	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกผู้อื่นว่า ท่านปฏิบัติงานที่สำนักงาน ก.พ. แห่งนี้					
14	การทำงานในสำนักงาน ก.พ. ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง					



<b>ส่วนที่ 4 ระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงาน ก.พ.</b>						
ข้อ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น/ความรู้สึก				
		1	2	3	4	5
15	ท่านเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของสำนักงาน ก.พ.					
16	ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อสำนักงาน ก.พ.					
17	ท่านปรารถนาที่จะรักษาความเป็นข้าราชการของสำนักงาน ก.พ. ไว้					
<b>ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)</b>						
<p>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทาง มาตรการ และ/หรือการพัฒนาระบบ เพื่อสร้าง ขกระดับความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อส่วนราชการต้นสังกัดของระบบราชการ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>						
<b>ขอขอบคุณท่านที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามฉบับนี้</b>						

## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ-นามสกุล : นางกฤษณิศา หงษ์ร้อน
- วัน-เดือน-ปีเกิด : 12 มิถุนายน 2517
- สถานที่เกิด : จังหวัดแพร่
- ประวัติการศึกษา : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา  
คณะกรรมการจัดการทั่วไป สาขา การจัดการทั่วไป (การบัญชี)
- ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน : นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)  
สำนักนายกรัฐมนตรี

