



ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
สำนักงานเขตบางแค

**Organizational Commitment of Personnel in Community Development and
Social Welfare Section of Bangkhae District Office**

นางปิยภรณ์ เต็งพานิชกุล
Mrs. Piyaporn Tengpanichakul

สารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสยาม พุทธศักราช 2558

**ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
สำนักงานเขตบางแค**

**Organizational Commitment of Personnel in Community Development and
Social Welfare Section of Bangkhae District Office**



**นางปิยภรณ์ เต็งพานิชกุล
Mrs. Piyaporn Tengpanichakul**

**สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม
ปีการศึกษา 2558**



ใบรับรองสารนิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม
ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

รัฐประศาสนศาสตร์
(สาขาวิชา)

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
(หลักสูตร)

เรื่อง (ภาษาไทย)

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
สำนักงานเขตบางแค

(ภาษาอังกฤษ)

Organization Commitment of Personnel
in Community Development and Social Welfare Section
at Bang Khae District Office.

นามผู้วิจัย (ภาษาไทย)

นางพิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล

(ภาษาอังกฤษ)

Mrs. Piyaporn Tengpanichakul

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.สุเมธ แสงนันทนอล)

เมื่อวันที่ 26 เดือน พ.ย. พ.ศ. 62

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมทินท์ เมธาวิต)

ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม

เมื่อวันที่ 26 เดือน พ.ย. พ.ศ. 62

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
สำนักงานเขตบางแค

โดย : นางพิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล

ชื่อปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาเอก : รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษา :

(ดร.สุเมธ แสงนันทนวล)

..... พ.ศ. ๒๕.....

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค 3) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลของฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการและลูกจ้าง ที่อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้วิธีการออกแบบการวิจัยเชิงปริมาณ โดยรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 90 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ ค่าไคสแควร์ (Chi-Square Test) เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ และการหาทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปร จะดูได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma (G) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นจึงทำให้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร, ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

Title : Organizational Commitment of Personnel in Community Development and Social Welfare Section of Bangkhae District Office

By : Mrs. Piyaporn Tengpanichakul

Degree : Master of Public Administration

Program : Public Administration

Advisor :

(Sumet Saengnimnuan, Ph.D.)

26 / Nov / 2019

The objectives of this research were: 1) to study the relationship level of personnel in Community Development and Social Welfare Department at Bangkhae District Office; 2) to study the factors which have effect on relationships of personnel in Community Development and Social Welfare Department at Bangkhae District Office; and 3) to propose guidelines for improvement in the human resources policy procedure of Community Development and Social Welfare Department at Bangkhae District Office. The population used in the study included government officials and employees of Community Development and Social Welfare Department. The study adopted the quantitative research design method where primary data was collected from 90 respondents. The statistical formulas used were frequency, percentages, mean and standard deviation, as well as chi-square test to find the relationships among the variables. The relation of the direction of the relationships were found through the gamma correlation coefficient, which was 0.05 level of significance.

The findings revealed that most personnel in the study had high level of organizational commitment in all aspects. Considering each of the aspects, it was shown that willingness and dedication aspects to working for the organization had the highest level. For hypothesis testing, the results showed that personal factors had no relationship with the organization. Both job characteristics factors and work satisfaction had relationships with the organization. These relationships effected on the Community Development and Social Welfare Department in the Bangkhae District Office were at the statistic significant level of 0.05.

Keyword: Organizational Commitment, Job Characteristics, Work Satisfaction

(1)



กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาช่วยเหลือจากท่าน ดร.สุเมธ แสงนิมนวล อาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำสารนิพนธ์ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ซึ่งท่านได้กรุณาใช้เวลาเพื่อให้แนวคิด คำแนะนำปรึกษา และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องในขั้นตอนต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ด้วยความเมตตา และใส่ใจเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ อย่างกว้างขวาง จนสารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ตลอดจน คณะอาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม ที่ได้ประสิทธิ์ ประศาสน์วิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ไว้วิน โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาและอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง แก้ไข ที่เป็นประโยชน์ ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่ช่วย สนับสนุนด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยมาโดยตลอด และที่ได้เสียสละเวลาให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ในการทำวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้อง ครอบครัวของผู้ทำวิจัย ที่ให้การอุปการะ สนับสนุน และคอยเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ ผู้วิจัยสามารถศึกษาและทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จ คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ของงานสารนิพนธ์ ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ญาติผู้ใหญ่ อันเป็นที่เคารพยิ่ง และคณาจารย์ผู้ประศาสน์วิชาความรู้ ตลอดจนทุกๆ ท่านที่ให้อำนาจใจและคอยช่วยเหลือจนสารนิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลสำเร็จ

นางพิญญาภรณ์ เต็งพานิชกุล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย (1)

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (2)

กิตติกรรมประกาศ (3)

สารบัญ (4)

สารบัญตาราง แผนภูมิ

บทที่ 1 บทนำ

1.1	ความเป็นมาของปัญหา	1
1.2	ปัญหาและความสำคัญของปัญหา	4
1.3	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.4	ขอบเขตของการศึกษา	6
1.5	นิยามเชิงปฏิบัติการ	7
1.6	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7

บทที่ 2 กรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1	ข้อมูลเกี่ยวกับฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม 8	
2.2	นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	13
2.3	ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	18
2.4	แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	22
2.5	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	35
2.6	กรอบแนวคิดในการวิจัย	44

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

3.1	สมมติฐานในการวิจัย	45
3.2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	47
3.4	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	50
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล	51

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัย

4.1	ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
4.2	ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน	61
4.3	ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	66
4.4	ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร	74
4.5	แสดงผลการทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร	80
4.6	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	91

บทที่ 5 ข้อเสนอแนะ

5.1	สรุปข้อมูลจากการวิจัย	92
5.2	สรุปข้อมูลจากข้อพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย	96
5.3	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค	97
5.4	ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	100
บรรณานุกรม	10	1
ภาคผนวก	10	5
ประวัติผู้วิจัย	11	6

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ	54
2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ	55
3 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของประชากร จำแนกตามอายุ	55
4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพสมรส	56
5 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของประชากร จำแนกตามสถานภาพสมรส	56
6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา	57
7 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา	57
8 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งงาน	58
9 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน	58
10 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านรายได้ต่อเดือน	59
11 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของประชากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	59
12 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	60
13 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของประชากร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	60
14 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
15 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค	64
16 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค	65
17 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
18 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของคะแนนปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค	71

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค	73
20 แสดงข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
21 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของคะแนนปัจจัยด้านความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค	77
22 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค	79
23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กร	81
24 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร	82
25 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กร	83
26 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร	84
27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร	85
28 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร	86
29 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	87
30 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร	88
31 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กร	89
32 สรุปการทดสอบสมมติฐาน	91

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ ของ Newstorm and Davis	14
2 แบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Steers 22	
3 สมการทฤษฎีความคาดหวัง	29
4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	44





บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

1.1 ความเป็นมาของปัญหา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มีแนวนโยบายแห่งรัฐ ตามมาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐ ต้องร่วมมือและ ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำ บริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชน ให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทย, 2560: 19)

กรุงเทพมหานคร มีบทบาทและความสำคัญทั้งในฐานะที่เป็นเมืองหลวง ของประเทศไทย และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มี ระเบียบการบริหาร ตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2542 โดยโครงสร้างการบริหารกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สภกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร ซึ่งทั้งสองส่วนมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นข้าราชการทางการเมือง โดยมีปลัดกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นข้าราชการประจำ เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานครรองจากผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารราชการประจำทั่วไปของกรุงเทพมหานครและ ตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำของ กรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามนโยบายกรุงเทพมหานคร กำกับ เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติราชการ ของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร มีการจัดระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครโดยแบ่ง ส่วนราชการดังนี้ (1) สำนักงานเลขานุการสภากรุงเทพมหานคร (2) สำนักงานเลขานุการผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร (3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (4) สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร (5) สำนัก 15 สำนัก และ (6) สำนักงานเขต 50 เขต (รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร, 2560)

ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม เป็นส่วนราชการหนึ่งในสำนักงานเขต อยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้อำนวยการเขต มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ทั้ง ทางด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม อนามัย และคุณภาพชีวิต การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การเสริมสร้างศักยภาพของผู้นำชุมชน องค์กรชุมชนและเครือข่าย การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัย การจัดให้มีองค์กรประชาชนในรูปแบบคณะกรรมการชุมชน การส่งเสริมสนับสนุน การจัดตั้งสหกรณ์ชุมชน กองทุนพัฒนาชุมชน กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง การรื้อย้ายชุมชน การประสานงาน กับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดหาที่อยู่ชั่วคราว การส่งเสริมอาชีพ การจัดหาแหล่งจำหน่ายผลผลิต ผลิตภัณฑ์ชุมชน ผลิตภัณฑ์ OTOP การจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมการบริหารเงินออมครอบครัว และแก้ไขปัญหาหนี้สิน การดำเนินการเกี่ยวกับยาเสพติด การสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส คนไร้บ้าน ผู้ประสบภัย การคุ้มครองสวัสดิภาพเด็ก การควบคุมดูแลการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน การดำเนินการเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการหาให้บริการลานกีฬา กิจกรรมนันทนาการ การแข่งขันกีฬา ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ งานสภาเด็กและเยาวชน การส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ภูมิปัญญาผู้สูงอายุ การส่งเสริมสนับสนุนเครือข่ายสภาวัฒนธรรม การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว การให้คำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการและสภาพแวดล้อมเพื่อการเกษตร ศูนย์บริการและ ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร การอนุรักษ์พันธุกรรมพืช ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ และงานนโยบายอื่นๆ ที่ได้รับจากผู้บริหารกรุงเทพมหานครคู่มือปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม, 2558:23) จึงแบ่งงานตามกระบวนการสำคัญที่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานซับซ้อน และเป็นไปตามระเบียบฯ กฎหมายที่กำหนด จะเห็นได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมนั้น กว้างขวางและครอบคลุมเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการ การสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เสริมสร้างศักยภาพของผู้นำชุมชน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุกด้าน เพื่อพัฒนาชุมชนในพื้นที่ให้เข้มแข็งยั่งยืน และเนื่องจากเป็นนโยบายที่ 3 “ปลอดภัย” (Community) : ชีวปลอดภัย ทรัพย์สินปลอดภัย ชุมชนและสังคมปลอดภัย และนโยบายที่ 4 “คุณภาพชีวิตที่ดี” (CARE) : ดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศ ซึ่งเป็นนโยบายหลักใน 5 นโยบายทันใจ ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครพล.ต.อ. อัศวิน ขวัญเมือง (ศูนย์ข้อมูลข่าวสารกรุงเทพมหานคร,2559) จึงส่งผลทำให้การทำงานจะต้องมีความเข้มงวด ทั้งในเรื่องมาตรฐานของการทำงานและเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้ความกดดันต่างๆ อาจจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อยๆ และเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานก็อาจจะลาออกได้

ในยุคที่ทุกองค์กรต่างมีการแข่งขัน และพยายามพัฒนาองค์กรของตนเองให้มีศักยภาพ ในการแข่งขันเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยพยายามอาศัยปัจจัยหลายๆ ประการที่จะมาช่วย ปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป อยู่ตลอดเวลา และองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ต่างให้ความสำคัญ กับประเด็นเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำองค์กรที่มีศักยภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์องค์กร การผลักดันเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่แต่ละองค์กรกำหนดไว้ (วรรณิภา นิลวรรณ, 2554 : 1)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการนำ ทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการทำงาน การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการจัดการเรื่องความปลอดภัย จริยธรรมและความยุติธรรม ให้กับบุคลากรในองค์กร ค่าตอบแทนสิ่งจูงใจและสวัสดิการ ขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน การให้โอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน การให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟังคำติชม และ ข้อเสนอแนะ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจและเต็มใจในการทำงาน และที่มีความสำคัญยิ่ง คือความผูกพันต่อองค์กร (สมจิตร จันทรเพ็ญ, 2557)

ความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึง ประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจของ บุคลากร และเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป โดยลักษณะความสัมพันธ์ที่บุคคลมีการ แสดงออกต่อองค์กรนั้น จะแสดงออกมาในรูปแบบของความปรารถนาที่อยากจะอยู่ในองค์กรและ ปรารถนาที่จะรักษาสมาชิกภาพ ขององค์กรนั้นไว้ อาจจะแสดงให้เห็นโดยการมาทำงาน อย่าง สม่าเสมอหรือมีความทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเปี่ยมล้น การที่องค์กรจะดำเนินการหรือ ปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ คนหรือบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด เมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรก็มีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี เปิดโอกาส ให้ตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และตอบสนองความพึงพอใจของตนได้ องค์กรใด ที่ทำให้บุคคลก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้บุคคลนั้นย่อมต้องการทำงานอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป ส่งผล ให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจ ที่จะทุ่มเทและเสียสละเวลา ทำงานในองค์กร อย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้ และไม่คิดจะย้ายหรือลาออกจากองค์กร แต่ถ้าองค์กรใดไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรได้ บุคลากรนั้น ย่อมเกิดความผูกพันได้ยาก ไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และอาจ ส่งผลเสียต่อองค์กร ในหลายๆ ด้าน ด้วยเหตุนี้การสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก

เพราะ การรักษานุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์กรได้ยาวนาน เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่สุดในการแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เพราะการที่องค์กรสูญเสียบุคลากรไปเท่ากับว่าได้สูญเสียประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน ในส่วนนั้นไป และในขณะเดียวกันองค์กรต้องมีการลงทุนเพิ่มเพื่อสรรหา ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรที่เข้ามาใหม่ทดแทน ทำให้องค์กรต้องสูญเสียเวลาและผลประโยชน์อีกด้วย

1.2 ปัญหาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจาก ความผันผวนของสภาพเศรษฐกิจ สถานการณ์ทางการเมืองที่ขาดความมั่นคง การเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร โครงสร้างองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านบวก และด้านลบต่อองค์กร ผลในด้านบวก เช่น องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บนสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจะมีนโยบายในการทำงานที่เข้มงวด รัดกุม และมีเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรจะมี ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร ส่วนในด้านลบจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนั้นคือ บุคลากรปฏิบัติงานจะมีความกดดันในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันเนื่องมาจากองค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ส่งผลให้นโยบายในการทำงานจะต้องมีความเข้มงวดทั้งในเรื่องมาตรฐานของการทำงานและเป้าหมายขององค์กรที่สูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งความกดดันต่างๆ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรลดลงเรื่อยๆ และเมื่อมีโอกาสที่ดีกว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็อาจจะลาออกเพื่อไปสู่องค์กรที่ทำให้ทั้งความก้าวหน้า ผลตอบแทนที่ดีกว่า และมีสภาพสังคมที่ดีกว่า สำนักงานเขตบางแค เป็นองค์กรหนึ่ง ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคข้อมูลข่าวสารเช่นกัน สำนักงานเขตบางแคจึงได้ขยายบทบาทในการบริการสาธารณะ พื้นฐานแก่ประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และตรวจสอบการทำงานของ สำนักงานเขตบางแคเพิ่มมากขึ้น เพื่อความโปร่งใสและมีความมีประสิทธิภาพในการทำงาน การที่สำนักงานเขตบางแคจะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลักสำคัญต่างๆ ในการดำเนินงาน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่นำความสำเร็จสูงสุดมาสู่องค์กรในยุค โลกาภิวัตน์ คือ ทรัพยากรมนุษย์ (ทิพาวิดี เมฆสวรรค์, 2540 : 24)

นอกจากนี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในองค์กรอย่างแท้จริงอยู่ที่การพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดอย่างต่อเนื่องอยู่เป็นนิรันดร์ องค์กรจึงจะสามารถแข่งขันและพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไปได้ ดังนั้นคุณภาพขององค์กรจึงไม่ได้อยู่ที่ระดับผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนตนเองเท่านั้น แต่จะอยู่ที่คุณภาพและสัมพันธภาพของคนในองค์กร โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถ และทำงานอย่างมีศักยภาพ รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรในแบบราบรื่น และเป็นองค์กรเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกและตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ (Cottingham, 1988 : 24)

การปรับเปลี่ยน องค์กร ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคข้อมูลข่าวสารได้นั้น องค์กร จะต้องพยายามลงทุนในการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกว่าที่ องค์กรจะได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กรนั้น ต้องใช้ทั้งงบประมาณ และเวลาในการเลือกสรร ฝึกฝน และพัฒนา เพื่อให้มีความชำนาญ นอกจากนี้ยังแสวงหาวิธีการบำรุงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร และพร้อมที่จะอุทิศตนทำงานในองค์กร อย่างเต็มความสามารถแม้ว่าองค์กรจะมีวิธีการหรือแนวทางในการบริหารจัดการ ใน รูปแบบต่างๆแต่องค์กรยังประสบกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์อยู่ ดังนั้น จากการทำงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่ผ่าน มา ด้วยปริมาณงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบมีจำนวนมาก และยังขาดบุคลากรบางตำแหน่ง เช่น เจ้าหน้าที่งานการเกษตรปฏิบัติงาน อาสาสมัครปฏิบัติงานด้านพัฒนาสังคม และ อาสาสมัครช่วยปฏิบัติงานสภาเด็กและเยาวชน จึงทำให้บุคลากรบางคนทำงานเกินหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังมี บุคลากร ที่ขาดภาวะผู้นำในการทำงาน บุคลากรทำงานไม่เต็ม ประสิทธิภาพ ปัญหาการเปลี่ยนสายงาน การย้ายที่ทำงาน และปัญหาการลาออกของ บุคลากร เนื่องด้วยลักษณะ งานมี ความแตกต่างกันในแต่ละด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่มีความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจและ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งในแต่ละหน่วยงานมีการจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน แตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงาน หรืองบประมาณที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีกันในการทำงาน ซึ่งในการทำงานของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมนั้นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม มีการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ช่วยเหลือกันจึงจะสามารถทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จได้

จากสภาพความเปลี่ยนแปลงและความสำคัญดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางเขน ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะที่ทุกองค์กรต้องการให้มีและจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กรให้มากที่สุดเป็นอันดับแรก การคงอยู่ของบุคลากร ดังนั้นจึงทำให้การศึกษาครั้งนี้เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากร มีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไป รวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคคล และปรับปรุงพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษานี้ ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเสียสละเพื่อองค์กร และมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

2. ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษานี้จะศึกษาเฉพาะฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค เท่านั้น

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน

สิงหาคม – ตุลาคม 2561 รวม 3 เดือน

1.5 นิยามเชิงปฏิบัติการ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของ บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติงานในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน และลักษณะการทำงานเป็นทีม

3) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำอยู่ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายหรือจิตใจ อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

4) ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ประกอบด้วย ความเต็มใจ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเสียสละเพื่อองค์กร และมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค
3. นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กร

บทที่ 2

กรอบแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการ ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ได้ค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการรองรับกรอบแนวความคิดอันจะเป็นการอธิบาย ความเป็นจริงของการศึกษาได้อย่างสมเหตุสมผล ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม
- 2.2 นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

ประกอบด้วยกระบวนการงานดังนี้

1. กระบวนการพัฒนาชุมชนครอบคลุมขั้นตอนตั้งแต่การจัดตั้งชุมชนเพื่อจัดคณะกรรมการชุมชน การสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการชุมชนการรื้อย้ายชุมชน และการยกเลิกการเป็นชุมชน โดยมีขอบเขตของงานแยกเป็นรายกระบวนการดังนี้

1.1 กระบวนการย่อยการจัดตั้งชุมชนมีขอบเขตการดำเนินการเริ่มจากผู้แทนชุมชน ส่งหนังสือแจ้งความประสงค์ขอจัดตั้งชุมชน เจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูล ลงพื้นที่ ทำหนังสือขอจัดตั้งชุมชน พร้อมเอกสารส่งสำนักพัฒนาสังคมตรวจสอบจัดทำประกาศเสนอปลัดกรุงเทพมหานครลงนามและ ส่งประกาศให้สำนักงานเขต สำนักงานเขตประกาศกำหนดวันเลือกตั้งฯ คณะกรรมการชุมชน ดำเนินการเลือกตั้งตลอดจนประกาศแต่งตั้งจัดทำบัตรประจำตัวกรรมการชุมชนจนถึงส่งมอบครุภัณฑ์

1.2 กระบวนการเลือกตั้งคณะกรรมการชุมชน มีขอบเขตการดำเนินการเริ่มสำนักงานเขต ประกาศกำหนดวันเลือกตั้งฯ คณะกรรมการชุมชน ดำเนินการรับสมัครคณะกรรมการชุมชน ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครคณะกรรมการชุมชน การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้ง การดำเนินการเลือกตั้ง การประกาศผลการเลือกตั้งตลอดจนประกาศแต่งตั้งจัดทำบัตรประจำตัวกรรมการชุมชน จนถึงส่งมอบครุภัณฑ์

1.3 กระบวนการย่อยการสนับสนุนการดำเนินงานคณะกรรมการชุมชน ตามระเบียบ กรุงเทพมหานครว่าด้วยค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการสนับสนุนการพัฒนาชุมชน พ.ศ.2555 (ฉบับที่ 2) ชุมชนที่ทำกิจกรรมพัฒนาชุมชนสามารถเสนอขออนุมัติงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมที่ใช้จ่ายจริง โดยมีขอบเขต การดำเนินการเริ่มจากชุมชนส่งรายละเอียดค่าใช้จ่ายการดำเนินงานพัฒนาชุมชน พร้อมเอกสารประกอบ ฝ่ายพัฒนาชุมชนฯ ตรวจสอบความถูกต้อง ขออนุมัติเบิกจ่ายเงินจนถึง การจ่ายเงินให้ชุมชน

1.4 กระบวนการย่อยการประสานงานในการรื้อย้ายชุมชนจะดำเนินการเมื่อกรุงเทพมหานคร มีความประสงค์ใช้พื้นที่ ที่มีชุมชนบุกรุกที่สาธารณะอยู่อาศัย ขอบเขตการดำเนินการเริ่มจากการ สำรวจพื้นที่บุกรุก พร้อมชี้แจงทำความเข้าใจประชาชนในพื้นที่ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานและ ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดวิธีการ ขั้นตอน และกำหนดวันดำเนินการรื้อย้าย ฝ่ายพัฒนาชุมชนฯ ลงพื้นที่จัดทำรายละเอียดชุมชนที่จะรื้อย้าย ส่งสำนักพัฒนาสังคมเพื่อขอจัดสรร งบประมาณ ดำเนินการรื้อย้าย จนถึงจ่ายเงินค่าชดเชย

1.5 การยกเลิกการเป็นชุมชนจะดำเนินการเมื่อได้รับคำร้องจากประชาชนในชุมชนหรือคำสั่ง ของกรุงเทพมหานครดำเนินการตรวจสอบข้อมูลรายละเอียดความถูกต้องส่งข้อมูลให้สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตรวจสอบพิจารณา จัดทำประกาศแจ้งผลการยุบสภาพชุมชน

2. กระบวนการสวัสดิการสังคมมีกระบวนการสำคัญดังนี้กระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน จัดตั้งกลุ่มอาชีพ , กระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการดำเนินการฝึกอาชีพ , กระบวนการ ปฏิบัติงานจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน, กระบวนการขั้นตอนการ ปฏิบัติงานจัดตั้งลานกีฬา, กระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงานจัดตั้งและบริหารจัดการสภาเด็กและ เยาวชน กระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงานจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน กระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน เลือกลงสภาเยาวชนขั้นตอนการปฏิบัติงานบริหารจัดการสภาเด็กและเยาวชน กระบวนการจัดตั้งชุมชน กองทุนแม่ของแผ่นดิน กระบวนการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในชุมชนกรุงเทพมหานคร กระบวนการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาแนะนำด้านการออมเงินและการแก้ไขปัญหาหนี้สิน ปฏิบัติงานตามกรอบระยะเวลา จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ และเอกสารอ้างอิงที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตาม ข้อกำหนดของแต่ละกระบวนการซึ่งแต่ละกระบวนการ มีขอบเขต ของงานดังนี้

2.1 กระบวนการย่อยการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ มีขอบเขตตั้งแต่รับยื่นคำขอจดทะเบียนกลุ่มอาชีพ การตรวจสอบเพื่อพิจารณาจัดตั้งการออกหนังสือรับรองการจัดตั้งและรายงานสำนักพัฒนาสังคมทราบ

2.2 กระบวนการย่อยการดำเนินงานศูนย์ฝึกอาชีพ มีขอบเขตที่สำคัญเริ่มตั้งแต่การกำหนดวิชาชีพที่เปิดสอน จัดเตรียมวิทยากร รับสมัครผู้เรียน ควบคุมดูแลการเรียนการสอน ตรวจสอบการประเมินผลการเรียน จัดทำคู่มือ และรายงานผลการดำเนินงาน

2.3 กระบวนการย่อยการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน มีขอบเขตการดำเนินการเริ่มจากรับคำร้องขอจัดตั้งตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลพิจารณาจัดตั้งและประกาศจัดตั้ง แต่งตั้งคณะกรรมการศูนย์ฯ รับสมัครและคัดเลือกอาสาสมัครดูแลเด็ก จนถึงจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนศูนย์

2.4 กระบวนการย่อยการจัดตั้งลานกีฬา มีขอบเขตการดำเนินการเริ่มจากรับแจ้งความประสงค์ขอจัดตั้งลานกีฬา ตรวจสอบคุณสมบัติ ส่งเอกสารหลักฐานให้สำนักพัฒนาสังคมพิจารณาอนุมัติ จนถึงแจ้งชุมชนทราบผลการขอจัดตั้ง

2.5 กระบวนการย่อยการจัดตั้งสภาเด็กและเยาวชน มีขอบเขตการดำเนินการเริ่มจากรับสมัครสมาชิกสภาเด็กและเยาวชน จัดประชุมสมาชิกคัดเลือกคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชน จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสภาเด็กและเยาวชน จนถึงรายงานสำนักวัฒนธรรมฯ ทราบ

2.6 กระบวนการจัดตั้งชุมชนกองทุนแม่ของแผ่นดิน มีขอบเขตการดำเนินการเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการของกองทุนแม่ของแผ่นดินปิดเวทีประชาคมประชาชนในชุมชนเห็นชอบ นำข้อมูลส่งสำนักพัฒนาสังคม เพื่อพิจารณาคัดเลือก แจ้งผลการพิจารณากองทุนฯ และเข้าร่วมพิธี พระราชทานกองทุนแม่ของแผ่นดิน

2.7 กระบวนการจัดตั้งชมรม TO BE NUMBER ONE ในชุมชนกรุงเทพมหานครมีขอบเขตการดำเนินการเริ่มจากรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของชมรม TO BE NUMBER ONE ให้แก่เด็กและเยาวชนในชุมชน รับสมัครสมาชิกชมรม TO BE NUMBER ONE จัดตั้งเป็นชมรมฯ และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ตามหลัก 3 ก

2.8 กระบวนการปฏิบัติงานให้คำปรึกษาแนะนำด้านการออมเงินและการแก้ไขปัญหาหนี้สิน มีขอบเขตการดำเนินการเริ่มจากรับเรื่องจากประชาชนที่มาขอคำแนะนำ ปรึกษาช่วยเหลือในการออมเงินและปัญหาหนี้สิน ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ประเมินความพึงพอใจของการบริการ รวบรวมส่งสำนัก พัฒนาสังคม

3. กระบวนการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ด้านต่างๆการจัดกระบวนการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ได้กำหนดขอบเขตของกระบวนการในการพิจารณาผู้ขอรับความช่วยเหลือจากผู้ที่อาศัยในเขตพื้นที่และมีทะเบียนบ้านอยู่ในกรุงเทพมหานคร และกำหนดการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ไว้ตามกระบวนการ ดังนี้

3.1 กระบวนการย่อยการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ค่าใช้จ่ายค่าเช่าที่พักอาศัยหน่วยงานดำเนินการเอง มีขอบเขตการดำเนินการตั้งแต่รับคำร้องขอความช่วยเหลือ ตรวจสอบเอกสารและข้อเท็จจริง ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอจัดสรรเงินจนถึงการจ่ายเงินให้แก่ผู้ขอรับคำร้อง

3.2 กระบวนการย่อยการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่างๆ (กรณีประสานสำนักพัฒนาสังคมดำเนินการ) มีขอบเขตการดำเนินการตั้งแต่รับคำร้องขอความช่วยเหลือ ตรวจสอบเอกสารและข้อเท็จจริง ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเงินช่วยเหลือจนถึงการจ่ายเงินให้แก่ผู้ขอรับคำร้อง

3.3 กระบวนการย่อยการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์ด้านอื่นมีขอบเขตการดำเนินการตั้งแต่รับคำร้องขอความช่วยเหลือ ตรวจสอบเอกสารและข้อเท็จจริง ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอจัดสรรเงินจนถึงการจ่ายเงินให้แก่ผู้ขอรับคำร้องหรือประสานส่งต่อความช่วยเหลือให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.4 กระบวนการให้ความช่วยเหลือเกษตรกรที่ประสบภัย มีขอบเขตการดำเนินการตั้งแต่รับคำร้องขอความช่วยเหลือ ลงพื้นที่ตรวจสอบความเสียหาย แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ออกหนังสือรับรองความเสียหาย ประสานขอรับความช่วยเหลือ จนถึงการจ่ายเงินให้แก่ผู้ขอรับคำร้องหรือประสานส่งต่อความช่วยเหลือให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. กระบวนการบริหารโครงการหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาชุมชนฯ การอนุรักษ์ส่งเสริมเผยแพร่ ฟื้นฟู บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานด้านยาเสพติด หรืองานนโยบายต่างๆจะต้องมีการจัดทำโครงการรองรับภารกิจงาน ซึ่งกระบวนการบริหารโครงการครอบคลุมขั้นตอนตั้งแต่เจ้าหน้าที่เขียนโครงการเพื่อเสนอขออนุมัติงบประมาณ , ดำเนินการตามโครงการ จัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน จนถึงรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ

5. กระบวนการสนับสนุน

5.1 การจัดซื้อ - จัดจ้าง แยกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

5.1.1 ตกลงราคา มีขอบเขตการดำเนินการเริ่มจากขอความเห็นชอบ ขออนุมัติ ตรวจรับพัสดุ จนถึงทำใบขอเบิกส่งฝ่ายการคลัง

5.1.2 สอบราคา มีขอบเขตการดำเนินการเริ่มจากขอความเห็นชอบ ทำประกาศ สอบราคา ประชาสัมพันธ์ผู้รับจ้าง เปิดซองสอบราคา ทำใบสั่งซื้อหรือสั่งจ้าง ตรวจรับพัสดุ จนถึง ทำใบขอเบิกส่งฝ่ายการคลัง

5.1.3 การประมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีขอบเขตการดำเนินการเริ่มจากการร่าง ขอบเขตของงาน TOR ขอความเห็นชอบประกาศการประมูลรับของด้านเทคนิคคัดเลือกผู้ให้บริการ ตลาดกลาง จัดทำเงื่อนไข เจ็มนัดหมายเสนอราคาขออนุมัติจัดซื้อ ตรวจรับพัสดุ จนถึงทำ ใบขอเบิก ส่งฝ่ายการคลัง

5.2 กระบวนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนต่างๆมีขอบเขตการดำเนินการเริ่มจากขออนุมัติเบิกจ่าย จนถึงทำใบขอเบิกส่งฝ่ายการคลัง

5.3 ขั้นตอนการ ประชุมคณะกรรมการศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร มีขอบเขตการดำเนินการเริ่มจาก จัดทำหนังสือเชิญประชุม ประชาสัมพันธ์ส่งหนังสือเชิญ ประชุม ดำเนินการประชุมจัดทำรายงานการประชุมขออนุมัติเบิกจ่ายค่าตอบแทนทำใบขอเบิกส่งฝ่ายการคลัง (คู่มือปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม, 2558 : 3-5)

จะเห็นได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมนั้น กว้างขวาง และครอบคลุมเกี่ยวกับด้านสวัสดิการ การสังคมสงเคราะห์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เสริมสร้างศักยภาพ ของผู้นำชุมชน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุกด้าน เพื่อพัฒนาชุมชนในพื้นที่ให้เข้มแข็งยั่งยืน ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จึงยึดแนวทางการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารราชการของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร โดยการนำหลักการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเป็นต้นแบบด้านการบริหาร กรุงเทพมหานคร มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารราชการ

2.2 นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินกิจการขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วย่อมนำมาพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ผู้วิจัยและสถาบันต่างๆ ได้ให้นิยามและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้คำนิยามว่า “ความ” เป็นคำนำหน้ากริยา หรือวิเศษณ์เพื่อแสดงสภาพ และให้นิยามคำว่า “ผูกพัน” เป็นคำกริยา แปลว่า ติดพัน, เอาใจใส่, ใฝ่ใจและรักใคร่

Sheldon (1971 : 143) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

Hrebiniak and Alutto (1972 : 555) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สมาชิกเกิดความสัมพันธ์กับองค์กร หรือ เกิดการลงทุนทางกำลังกายและสติปัญญาให้กับองค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ไม่ยอมออกจากองค์กรแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นในรูปของค่าตอบแทน สถานภาพความเป็นอิสระหรือผู้ร่วมงานที่ดีกว่า

Porter L.W. (1974 : 603) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกในรูปแบบ ดังนี้

- (1) มีความเชื่ออย่างแน่อน และมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- (2) ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน
- (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกให้กับองค์กร

Steers (1977 : 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร กับค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

Steers and Porter (1983 : 303-306) กล่าวว่า การมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กรโดยพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กร จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง Newstrom and Davis (1983 : 98) ได้เสนอตารางแสดงผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ ตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ

ระดับ ความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ระดับต่ำ	- การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	- การลาออก การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิก - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร
ระดับกลาง	- บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น - ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร - มีความพอใจในงานเพิ่มขึ้น	- บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคคลจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
ระดับสูง	- มีความรู้สึกทำงานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย	- องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากร - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบ และมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร

ที่มา : Organization Behavior. Newstorm, W.J., and Davis K. New York; Mcgraw Hill, 1983 : 98

Salancik (1983 : 202) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมานั้นมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรมากกว่าบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าหรือต่ำกว่า

Greenberg and Baron (1993: 185) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงเจตคติของแต่ละบุคคลที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรเช่นไรและความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร จิระจิตต์ ราดา (2525 : 52) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะ “อยู่” และ “ไม่ออกไป” จากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่น พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับตัวชี้ที่เห็นได้ชัด คือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กร อาจจะเป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียสละที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนในรูปเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กร รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร

3. ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงานคือ ความพอใจในงานที่ทำ และต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้งานสำเร็จ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2531 : 26) กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรที่มีต่อองค์กรนั้น ความผูกพันที่กล่าวนี้แท้จริงมิใช่ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อตัวดีขององค์กรหรือห้องทำงาน แต่เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชา หากมีผู้บังคับบัญชาดีเมื่องานที่ทำจะลำบากยากเย็น เขาจะเพียรพยายามทำให้สำเร็จ แต่หากสมาชิกไม่ถูกกับผู้บังคับบัญชา เขาจะมีความรู้สึกว่าเขาไม่ชอบองค์กรนั้นมิใช่ตัวผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างตัวสมาชิกกับองค์กรที่จริงก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหารซึ่งถือเป็นตัวแทนขององค์กรนั่นเอง

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรในแง่ของการรับเป้าหมาย ค่านิยม ขององค์กรและการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรไว้

สมชื่น นาคพลั้ง (2547: 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกาย พลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์ และมีคุณค่าเกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร ความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของบุคลากรที่ใส่ไปในงาน

กัญยชกร ชัยนภัสภร (2550 : 37) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติบุคคลและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกต่อองค์กรที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรทุ่มเทแรงกายและใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

สายธาร ทองอร่าม (25509) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกความสัมพันธ์ที่ดีในด้านบวกที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ในแง่ความรู้สึกและทัศนคติพฤติกรรม ค่านิยมที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นศรัทธาในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานจนเกิดเป็นความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่กับองค์กรตลอดไปไม่ลาออกไปทำงานที่อื่น จึงช่วยให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553 : 13) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรโดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ตั้งใจและจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ ความศรัทธา และยอมรับในเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร รวมถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนั้นยังประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ส กาว สำราญคง (2547: 16) กล่าวว่า เรื่องความผูกพันของบุคลากรให้มุมมองว่า ความผูกพันของบุคลากรเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม กล่าวคือ สามารถดูได้จากการพูด โดยจะพูดถึงองค์กรเฉพาะในแง่บวก และพิจารณาได้จากการดำรงอยู่ นั่นคือ บุคลากรปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ส่วนประเด็นสุดท้ายจะกล่าวถึงบุคลากรใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ (Strive) เพื่อช่วยเหลือหรือสนับสนุนองค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร มี 7 ประการ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ (leadership)
2. วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (culture purpose)
3. ลักษณะงาน (work activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (total compensation)
5. คุณภาพชีวิต (quality of life)
6. โอกาสที่ได้รับ (opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (relationship)

จากปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการนั้น ได้กลายมาเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันของบุคลากรในองค์กรต่างๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศแคนาดา จำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่าบริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด จำนวน 50 องค์กร โดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับ กลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ถึงร้อยละ 21 และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึงร้อยละ 16.1 เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 6.1 จะเห็นได้ว่าการสำรวจบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้น จะมีระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับ ผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดและมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่าเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มผลประกอบการของบริษัทที่มีทิศทางที่สอดคล้องกันมา

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้น หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ยินดีเสียสละ มุ่งมั่น จงรักภักดี ร่วมมือกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปถึงเป้าหมาย เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมเกิดจากการที่องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนต่างๆ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล ขานพาหนะ หรือผลตอบแทนในรูปแบบของอัตราเงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา หรือจะเป็นในส่วนของการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่ให้สมาชิกได้มีโอกาสพิสูจน์และแสดงความสามารถ สิ่งเหล่านี้จะทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความมั่นใจว่าสมาชิกทุกคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี และจะรู้สึกไม่อยากไปจากองค์กร และสร้างสรรค์ผลงานที่ดี ตลอดจนมีการแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกที่มีต่อองค์กร และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและความอยู่รอดขององค์กร การที่จะทำให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง คือเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่ออุดมการณ์ของบุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กร จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่นอกจากจะต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วการรักษามอบให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า โดยต้องพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้และเพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์กร จึงทำให้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

Steer (1977 : 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจางานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลทำต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ภร ณี กิริติบุตร (2529 : 97) กล่าวว่า ความผูกพันนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรบุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าว มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Bruce Buchanan (1974 : 533) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็น ตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้สมาชิก มีความรู้สึกเป็น เจ้าขององค์กร และมีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของ องค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ ดังนี้

(1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กร ได้ดีแนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไป ที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคล ต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

(2) ความผูกพันในองค์กรเป็นแรงผลักดัน ให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรและ มีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

(3) ความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการกับเป้าหมายของสมาชิกในองค์กร

(4) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร

(5) ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กร

ณัฐพันธุ์ เจริญนนท์ (2551 : 105-107) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากบุคลากรที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ กับอัตราการขาดงาน ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ที่สำคัญความผูกพันต่อองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการรักษามูลค่าที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ ยากที่จะประเมินได้ เพราะเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญ หลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความ โน้มเอียง ที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร
2. ผู้ที่ มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้
3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ ผู้ที่มีความรู้สึก ไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนเองด้วยเช่นกัน

ฉะนั้นการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อบุคลากรและการที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวบุคลากรและองค์กรโดยรวมอีกด้วย ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำได้ด้วยวิธีต่อไปนี้

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ถ้าคนได้รับโอกาสความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแลและเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งได้รับการยอมรับว่างานที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์กร
2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของบุคลากรสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร เนื่องจากบุคลากรจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กรตราบที่ทั้ง 2 ฝ่าย ต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน เช่น กิจการบริษัท ดีมีกำไร ผลกำไรส่วนนี้ทำให้เงินโบนัสตอบแทนและเงินเดือนของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นอย่างน่าพอใจ เป็นต้น
3. ใช้วิธีการเลือกบรรจุบุคลากรใหม่ ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่ เป็นค่านิยมขององค์กรจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจขององค์กร เนื่องจากค่านิยมองค์กร ยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมากเพียงไรยิ่งทำให้บุคลากรใหม่ที่ได้รับบรรจุมีความผูกพันต่อองค์กรมากเพียงนั้น นอกจากนี้การให้รางวัลมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น การได้รับการยอมรับ การเลื่อนตำแหน่งหรือเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมกับโครงการใหม่ๆ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องสร้างระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับบุคคลและความภาคภูมิใจที่ตรงกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะช่วย กระตุ้นและธำรงรักษาความผูกพันต่อองค์กรให้แก่บุคลากร

สวณีย์ แก้วมณี “cover story” (วารสารการบริหาร สำหรับนักบริหารงานบุคคลมีอาชีพปีที่ 27 ฉบับที่ 3/2549) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร อาจกล่าวได้ว่าเมื่อพนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากหรือน้อยแตกต่างกันย่อมส่งผลกระทบต่อ ปัจจัยต่างๆ ที่สำคัญในองค์กรแตกต่างกัน เช่น ยอดขาย ความพึงพอใจของลูกค้า และอัตราการเข้าออกของพนักงาน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้องค์กรในยุคปัจจุบันจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพนักงาน ที่มีสมรรถนะความสามารถและเป็นกำลังสำคัญขององค์กรเพื่อก้าวสู่การแข่งขันในระดับสากลได้

หากมองย้อนกลับไปในอดีต การจ้างงานในองค์กรเป็นเพียงเรื่องง่ายๆ ที่องค์กรจะจ้างพนักงานในสาขาอาชีพต่างๆ จากมหาวิทยาลัย มีระยะเวลาการจ้างงานยาวนานตลอดชีวิต และให้ผลตอบแทนที่ดีไปจนเกษียณอายุ เปรียบเสมือนมีสัญญาในระหว่างกัน แต่เมื่อการแข่งขันในธุรกิจสูงขึ้น ประกอบกับความต้องการผลประโยชน์ที่สูงขึ้น พนักงานจึงมีความต้องการในงานที่สูงขึ้น นอกเหนือไปจากความมั่นคง พนักงานเริ่ม มองหาสิ่งที่ตนเองควรจะได้รับองค์กรจึงจำเป็นต้องหาวิธีการใหม่ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากไม่มีสิ่งที่คาดหวังในงานปัจจุบัน พนักงานจะเริ่มมองหางานใหม่ๆ ด้วยเหตุนี้ การสร้างแรงผลักดันให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นส่วนที่มีความสำคัญมากขึ้นอย่างยิ่ง

หลักการเรื่องการสร้างความจงรักภักดีของพนักงาน (Employee Loyalty) เป็นเพียงการคาดหวังถึงพฤติกรรมในอนาคตของพนักงาน ซึ่งยังไม่สามารถแสดงถึงความผูกพันของพนักงานที่มีผลต่อองค์กรในภาพรวมได้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักและพิจารณาว่าพนักงานคิดเกี่ยวกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างไร และจะกระตุ้นพนักงานให้มีส่วนสนับสนุนองค์กรไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างไร ด้วยการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

การทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่ใช่เรื่องใหม่ มีการพูดถึงกันมาเป็นระยะเวลานานในกลุ่มเจ้าของธุรกิจและผู้บริหารที่มีความสำคัญในเรื่องการเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัล การลงโทษ และการสื่อสารที่ดีต่อพนักงาน ปัจจุบันองค์กรหลายแห่งให้ความสำคัญกับการลงทุน เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแท้จริงแล้วการทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ก็คือ การสร้างความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หากพนักงานรู้ว่าองค์กรกำลังดำเนินการไปในทิศทางใด และรับรู้ได้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นกำลังสำคัญสำหรับองค์กร สิ่งต่างๆ เหล่านี้ก็จะเป็ผลดีต่อองค์กรในภาพรวมและในระยะยาว

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นจุดเริ่มต้นที่จะนำองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสียหายขององค์กร โดยองค์กรต้องสร้างความมั่นคงให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีประสิทธิภาพการทำงาน ที่ดีกว่าบุคลากรที่ไม่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีความปรารถนาดีและมีแรงบันดาลใจที่จะสร้างสรรคงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งคนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป รวมไปถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร การวัดว่าบุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นก็สามารถดูได้จากจำนวนบุคลากรที่เข้าออกงาน

สรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรแสดงออกดังนี้

1. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร
2. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
4. ความเสียสละเพื่อองค์กร

และ 5. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพัน

Steers (1977:47) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้ แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความ มีอิสระในการ ทำงาน งานที่มีโอกาสป ฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การ มีส่วนร่วม ในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และ ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความพึงได้ขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองขององค์กร เป็นต้น

Mowday, Steers and Porter (1982: 433-434) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น มี 4 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับการศึกษา และความต้องการประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะของงาน และบทบาทในการปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง สิ่งเหล่านี้มีความผูกพันโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. โครงสร้างขององค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจการให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นเหตุการณ์ต่างๆ ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การที่รู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Meyer and Allen (1991 : 67) ได้อธิบายความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกของการมีส่วนร่วม และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรในองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกในระดับสูงจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยผ่านการปฏิบัติตัวในการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากมีความต้องการที่จะทำงานในองค์กรต่อไป
 2. ความผูกพันต่อเนื่อง หมายถึง การตระหนักถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานต่อไปในองค์กร โดยการเปรียบเทียบระหว่างการทำงานต่อไปกับการออกจากองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อเนื่องในระดับสูงจะมีความรู้สึกได้ว่ารายได้ สิทธิประโยชน์ รางวัล และเกียรติยศที่ได้รับจากองค์กรนี้มีคุณค่าสูงกว่าที่จะออกไปจากองค์กร และจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป เพราะมีความจำเป็น
 3. ความผูกพันในบรรทัดฐาน หมายถึง ความรู้สึกสำนึกในบุญคุณที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือได้มีโอกาสเข้ามาทำงานในองค์กรนี้ บุคลากรที่มีความผูกพันในบรรทัดฐานสูง จะคิดว่าสมควรจะทำงานในองค์กรต่อไป เนื่องจากเป็นสิ่งที่ถูกต้องตามครรลองและบรรทัดฐานของสังคม
- สรุปแนวคิดทั้งสามได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ สิ่งที่แสดงออกถึงทัศนคติ ความรู้สึก พฤติกรรมที่ดีต่อองค์กรมากเท่าใดแนวโน้มที่จะลาออกก็น้อยลงเท่านั้น แต่แนวคิดทั้งสามดังกล่าวก็มีความแตกต่างกันคือ แนวคิดที่หนึ่งสรุปได้ว่า บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จึงทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน แนวคิดที่สองสรุปได้ว่าบุคลากรได้ลงทุนทำงานให้กับองค์กร และรวมถึงผลที่ได้รับจากการลงทุน จึงทำให้เกิดเป็นความผูกพัน แนวคิดที่สาม สรุปได้ว่า ความผูกพันของบุคลากรเพราะความเหมาะสมทางสังคมที่ถือว่าเมื่อคนเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรแล้วควรจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น

Miner (1992 : 124) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้านดังนี้

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กร ในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างอิงอยู่เสมอ คือ แนวคิดของ Becker กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่พนักงานของเราได้ซึ่่งน้ำหนักว่า เมื่อเขาถึงสถานะขององค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่พนักงานเข้าไปเป็นสมาชิกองค์กรใด จะเกิดการลงทุนในองค์กรขึ้น อาจจะเป็นพวกเวลากำลึงกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่เสียไปให้กับองค์กร Becker เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนในองค์กรพนักงานก็จะคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรในระดับที่เขาู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปรในด้านลักษณะส่วนบุคคล เมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet Theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์กร

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร และปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ คือ Steers และ Porter โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์กร ต่อจากนั้น Mowday Steers and Porter ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่า พนักงานจะยังคงอยู่ในองค์กรเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

Sheldon (1971 : 143) ได้เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34-41) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้น ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรอาจใช้เป็นเครื่องมือพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้
2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาให้เกิดขึ้นในองค์กร
3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ที่ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความผูกพันหรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ซึ่งความเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

2.4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow hierarchy of needs theory เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันมา อย่างแพร่หลาย Maslow มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ เป็นต้น
3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) (ความภูมิใจในตนเอง) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow นี้ สรุปได้ว่าเป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปสูงขึ้นสูง ซึ่งความปรารถนาขั้นสูงสุดของมนุษย์ทุกคน คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตนเองมุ่งหวัง แต่การที่มนุษย์จะเกิดความต้องการในแต่ละระดับได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าเสียก่อน เพื่อที่จะทำให้เกิดความต้องการในระดับสูงต่อไป ซึ่งถ้าบุคลากรที่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer

ทฤษฎี E.R.G. ของ Clayton P. Alderfer เป็นแนวคิดในกลุ่มที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรม อันส่งผลต่อการพัฒนาของบุคลากรในฐานะปัจเจกบุคคลหรือบุคลากรในองค์กร ทฤษฎี E.R.G นี้ นับว่าเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งได้จำแนกลำดับขั้นของความต้อการไว้ 5 ขั้นดังได้กล่าวมาแล้ว แต่ Alderfer ได้มาจำแนกกลุ่มของความต้อการใหม่ออกได้เป็นสามประเภท กล่าวคือ

- (1) ความต้องการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs = E)
- (2) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs = R)
- (3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs = G)

ซึ่งความต้องการทั้ง 3 กลุ่มตามแนวคิดของ Alderfer ดังกล่าว ที่ประกอบด้วย ความต้องการดำรงชีวิต (E) ความต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (R) และความต้องการเจริญก้าวหน้า (G) นั้น หากพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับความต้องการของ Maslow โดยความต้องการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายคลึงกับความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยของ Maslow ความต้องการด้านความสัมพันธ์ คล้ายคลึงกับความต้องการทางสังคมและความต้องการความรัก ความต้องการเจริญก้าวหน้า คล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต อย่างไรก็ตาม Alderfer ยังมีข้อโต้แย้งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากของ Maslow จำนวน 2 ประการประการแรก ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow มีด้วยกัน 5 ขั้น โดยจะเรียงลำดับจากต่ำไปสูง โดยขั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แต่ Alderfer ไม่เห็นด้วยเช่น บางกรณีที่คนปฏิบัติตามความต้องการ ในระดับที่สูงก่อนความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และบางกรณีเมื่ออยู่ในระดับที่สูงกว่ากลับมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า เช่น คนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิต บางครั้งก็กลัวในเรื่องความปลอดภัย ประการที่สอง ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow เน้นว่า เมื่อคนเราบรรลุความต้องการขั้นหนึ่งแล้วจะต้องการขั้นต่อไปที่ละขั้นจนครบ 5 ขั้นเรียงตามลำดับ แต่ Alderfer ไม่เห็นด้วย กล่าวว่า คนเรามีความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ ขั้นได้ไม่ใช่ที่ละขั้นเหมือน Maslow เช่น คนเรามีความต้องการด้านร่างกายในขณะเดียวกันก็ต้องการความปลอดภัยและการยอมรับในสังคม และการได้รับการยกย่องหรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตหรืออาจกล่าวได้ว่า หลังจากที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้ว บุคคลก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น แต่ถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่สูงขึ้นก็จะหันกลับมาตอบสนองความต้องการในระดับต่ำ ดังนั้น ทฤษฎี ERG ของ Alderfer จึงเป็นแนวคิดที่สามารถยืดหยุ่นได้มากกว่าทฤษฎีของ Maslow

3. ทฤษฎีการลงทุน (Side-bet theory)

Becker & Carper (1956 : 289-296) ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง Exchange หรือที่เรียกว่า Reward-cost Notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรนานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้อยู่สูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

4. ทฤษฎีสองปัจจัย (Dual-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีดังกล่าวนี้ นักวิชาการไทยหลายท่านเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย หรือ ปัจจัยอันามัย ในการจูงใจ (Herzberg's Two - Factor Theory) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าเป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยสองแนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พอใจ (No dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอันามัย (Hygiene Factor) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดยเฮิร์ซเบิร์ก ในปี ค.ศ. 1950 - 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ. 1960 - 1969 โดยได้ทำการวิจัยด้วยการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร ทำให้พบว่าปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จ ของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และงานที่ท้าทายกับปัจจัยอันามัย (Hygiene Factors) เกี่ยวกับเงินเดือน สภาพความมั่นคง สัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยจูงใจ มีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิต แต่ปัจจัยอันามัย (Hygiene Factors) ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หากแต่ทั้งสองปัจจัย ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คนไม่พอใจในงานที่ทำ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 313 - 315)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย

(1) ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

(2) ปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance Factor or Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้งานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfiers) การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัทการบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

5. ทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three-Needs Theory) ของ McClelland

McClelland เสนอแนวคิดไว้ว่า ในการทำงานนั้นมีแรงจูงใจหรือความต้องการอยู่ 3 ประการ กล่าวคือ

ประการแรก ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง พลังผลักดันที่ต้องการแสดงออกถึงความดีเด่น ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จได้ดีกว่าคนอื่นหรือดีกว่ามาตรฐานทั่วไป ความมุ่งมั่นพยายามต่อสู้ฟันฝ่า เพื่อความสำเร็จ คนที่มีความต้องการแบบนี้เป็นคนที่ปรารถนาจะทำอะไรให้ได้ดีกว่าคนอื่นเป็นคนถือว่างานเป็นเรื่องที่ท้าทายและเป็นคนที่ได้รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่องานของตน

ประการที่สอง ความต้องการที่จะมีอำนาจ (Power) หมายถึง ความต้องการที่จะมีอิทธิพลและเข้าไปควบคุมกำกับคนอื่นให้กระทำ ตามที่ตนต้องการ คนพวกนี้ชอบทำตัวเป็นคนคุมเกม ชอบมีอำนาจชอบศักดิ์ศรีมากกว่าที่จะให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ดี และชอบทำงานในลักษณะที่แข่งขันกับคนอื่น

ประการที่สาม ความต้องการที่ผูกพัน (Affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็นมิตร คนพวกนี้ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจกันและร่วมมือกันทำงาน ซึ่งโดยสรุปแล้ว คนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูง จะประสบความสำเร็จ ถ้าได้บริหารกิจการของตนเอง หรือได้บริหารงานหน่วยงานอิสระภายในองค์กรขนาดใหญ่ แต่คนเหล่านี้ไม่จำเป็นจะต้องเป็นนักบริหารที่ดีสำหรับองค์กรขนาดใหญ่เสมอไป นอกจากนี้ นักวิชาการบางท่านเชื่อว่า คนที่มีความต้องการอยากมีอำนาจ และมีความต้องการที่จะผูกพันน้อย จะเป็นคนที่เป็่นนักบริหารที่ดี (พิทยา บวรวัฒนา, 2544 : 32)

6. ทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom's Expectancy Theory)

Victor H. Vroom (1964 : 17) อธิบายว่า ความคาดหวังเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลความต้องการ เหตุผลในการที่จะกระทำการกิจกรรมใดๆ เพื่อให้ผลตอบแทนตามที่ตนต้องการหรือความคาดหวังเกิดจาก คุณค่าของสิ่งที่มาล่อใจเช่น รางวัลเงิน สิ่งของตอบแทนเป็นต้น ที่จะได้รับถ้าสิ่งของเหล่านั้น มีคุณค่า สำหรับเขา ประกอบกับเขามีความสามารถหรือมีความหวังที่จะไปได้เขาจะเกิดความสนใจ ที่จะกระทำ ทันทิ ในบริบทแห่งความหมายที่กระชับ ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการประเมิน ความเป็นไปได้ของบุคคลว่า การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของเขามีทางที่จะนำไปสู่ผลที่คาดหวัง ในการใช้ทฤษฎีความคาดหวังกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น มุ่งที่ตัวแปรของ การทำงานเพื่อนำเสนอเกี่ยวกับอำนาจที่สำคัญของผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน การออกจากงาน การตัดสินใจยอมรับหรือการกำหนดงาน (พิภพ พงษ์เงิน, 2547 : 175) แรงจูงใจขึ้นอยู่กับตัวแปรสร้าง (Constructs) 3 ตัวแปร คือ ความคาดหวัง (Expectancy) เกี่ยวกับงาน การใช้งาน เป็นเครื่องมือ (Instrumentality) และคุณค่า (Valence) ของงาน ภายใต้อิทธิพลที่เป็นฐานคติของ ทฤษฎีที่เชื่อว่า ระดับผลผลิตของบุคคลอยู่ที่แรงกดดัน 3 ประการ คือ (1) เป้าหมายของบุคคล (2) ความเข้าใจใน ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตและการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และ (3) ความเชื่อที่ว่า ความสามารถของเขามีอิทธิพลต่อผลผลิตมากน้อยเพียงใด ซึ่งทฤษฎีนี้จะชี้ให้เห็นว่า บุคคล แตกต่างกันและระดับแรงจูงใจจะขึ้นอยู่กับแรงกดดัน ภายในของแต่ละบุคคล รวมถึงสถานการณ์ ของการทำงานด้วย

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) นับเป็นแนวความคิดทฤษฎีเชิงกระบวนการ (Process Theory) ที่มุ่งอธิบายแนวทางและวิธีการในการศึกษาความต้องการและแรงจูงใจ กล่าวคือ แนวความคิดในกลุ่มนี้ ซึ่งได้แก่ ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) และทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) เป็นแนวความคิดและ ทฤษฎีสำคัญที่ช่วยให้ผู้ศึกษาเห็นถึงความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและความต้องการ รวมถึงผลงานได้ อย่างชัดเจนมากขึ้น (วันชัย มีชาติ , 2548 : 89) โดยทฤษฎีความคาดหวังนี้ มุ่งอธิบายพฤติกรรมของ บุคคลว่าเป็นเรื่องของเป้าหมายของบุคคลและความคาดหวังในการบรรลุเป้าหมายและความคาดหวัง ในการที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลจะต้องสามารถกำหนดและ เข้าใจผลที่ ต้องการจะบรรลุ และโอกาสที่จะบรรลุผลดังกล่าว (Gardner and associated, 1999 : 450) ซึ่งในเชิงการศึกษา แรงจูงใจ ทฤษฎีความคาดหวังเป็นไปตามสมการดังนี้ (วันชัยมีชาติ, 2548 : 90-91)

$$\text{Motivation} = E \times V \times I \text{ (Expectancy Valence Instrumentality)}$$

โดยที่ความคาดหวัง (Expectancy : E) หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ถึงความน่าจะเป็นหรือความเป็นไปได้ที่ความพยายามของเขาจะนำไปสู่ผลงาน ความคาดหวังนี้มีค่าตั้งแต่ 0-1 เช่นเดียวกับความ น่าจะเป็นส่วนคุณค่าของผลตอบแทน (Valence : V) หมายถึง การรับรู้ของบุคคล เกี่ยวกับคุณค่าของผลที่จะเกิดขึ้น บุคคลมีความชอบหรือความต้องการที่จะบรรลุผลดังกล่าวมากน้อยเพียงไร เช่น บุคคลที่มีความต้องการ ที่จะมีชื่อเสียงโด่งดังในสังคม จะให้ความสำคัญกับชื่อเสียง และการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้นและการเป็นเครื่องมือ (Instrumentality : I) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นไปได้ที่ผลงานของเขา จะนำไปสู่ผลที่เขาต้องการ หรือความสัมพันธ์ของผลที่เกิดขึ้นกับรางวัลซึ่งเป็นผลระดับที่ 1 อันเป็นผลที่เกิดขึ้นจากความพยายามในการทำงาน หรือระดับที่ 2 ที่เป็นผลกา รเกิดจากความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น ความก้าวหน้า การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้นค่าของการเป็นเครื่องมือนี้ในทางสถิติอยู่ระหว่าง -1.0 ถึง +1.0

แนวความคิดและทฤษฎีความคาดหวังนี้เชื่อว่า บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดออกมา ย่อมขึ้นอยู่กับความคาดหวังของบุคคลนั้นว่ามีมากน้อยเพียงใด หากมีความคาดหวังต่อผลลัพธ์ ทั้งระดับที่ 1 และระดับที่ 2 มาก บุคคลก็จะมี ความพยายามในการปฏิบัติงานมาก หรือเรียกว่า มีแรงจูงใจมาก ซึ่งในเรื่องความคาดหวังนี้ นักทฤษฎีจิตวิทยาสังคมมองว่า บุคคลจะมีความคาดหวัง มากน้อยเพียงใดนั้น โดยทั่วไปก็จะขึ้นอยู่กับความสามารถ (Ability) ของบุคคลนั้นด้วยว่ามีความสามารถ ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ความคาดหวังและความสามารถ จึงเป็นส่วนประกอบกันเพื่อให้บุคคลพยายามในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลงาน และอาจเป็นเครื่องมือ นำไปสู่การได้รับรางวัล

นักจิตวิทยาในยุคปัจจุบันซึ่งจัดว่าอยู่ในกลุ่มปัญญานิยม (Cognitivism) มีความเชื่ออย่างหนักแน่นว่ามนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือไม่ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ และโดยความเชื่อเช่นนี้ ทฤษฎีความคาดหวังจึงมีฐานคติ (Assumptions) หลายประการดังต่อไปนี้

- (1) พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้นจากผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวของมนุษย์เอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อมด้วย
- (2) มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนาและเป้าหมายแตกต่างกัน
- (3) บุคคลตัดสินใจที่จะกระทำพฤติกรรมหลายอย่าง โดยสิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือกได้แก่ ความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคาดหวัง ที่ได้รับการยอมรับนำมาใช้ศึกษาปัจจัย ชักนำพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นกล่าวได้ว่าเป็นผลงานของ Victor Vroom ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชั้นแนวหน้าของกลุ่มนี้ และเรียกทฤษฎีนี้ว่า Vrooms Expectancy Theory ทฤษฎีความ คาดหวังนี้ พิกพ วังเงิน (2547 : 174) อธิบายไว้ว่าพัฒนามาจากสมมติฐานว่าก่อนที่ บุคคลจะ ได้รับการจูงใจให้กระทำการใด เขาจะต้องได้ทำการพิจารณาก่อนว่า ความสามารถผนวกกับ ความพยายามของเขานั้นจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ โดยการจูงใจให้ทำงาน เป็นความ คาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล

การจูงใจนั้นเป็นผลมาจากการที่มนุษย์มีความคาดหวังใน 3 ประการกล่าวคือ (สิทธิโชค วรรณ สันติกุล, 2546 : 178)

(1) การคาดหวังว่าถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ (Effort-Performance Expectancy) หมายถึง การที่ บุคคลคาดหวังไว้เป็นการล่วงหน้าว่าถ้าหากตนเองลงมือแสดงพฤติกรรมอย่างเต็มที่ สุดความสามารถแล้ว จะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงมากหรือน้อยเพียงใดที่จะกระทำการสิ่งนั้นสำเร็จ กล่าวง่าย ๆ ก็คือ บุคคลจะขังใจว่าพฤติกรรมที่จะต้องทำนั้น มันยากเกินกำลังความสามารถของตนเองหรือไม่ ก่อนที่จะ กระทำพฤติกรรมนั้นออกมา

(2) การคาดหวังว่ากระทำแล้วได้ผลลัพธ์ (Effort-Outcome Expectancy) หมายถึง การที่ บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมว่า ถ้าหากเขากระทำพฤติกรรมนั้นแล้ว เขาจะได้รับผลลัพธ์ที่จะเป็นผลดีหรือผลเสียต่อตัวเขาอย่างไร

(3) ค่าของผลลัพธ์ (Valence of Outcomes) หมายถึง คุณค่าหรือความตั้งใจที่ผลลัพธ์มี ให้แก่บุคคลที่จะต้องแสดงพฤติกรรมออกไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น ซึ่งแต่ละบุคคลก็จะมี การรับรู้ ต่อผลลัพธ์เดียวกันที่แตกต่างกันไป

ฐานคติทั้งสามประการดังที่ได้กล่าวไปนี้ ช่วยให้สามารถสรุปทฤษฎีได้ว่า การจูงใจให้ บุคคลแสดงพฤติกรรมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าพฤติกรรมนั้น นำไปสู่ ผลลัพธ์และผลลัพธ์นั้นมีคุณค่าสำหรับเขา และเขาเชื่อว่า ตัวเขามีความสามารถอยู่ในระดับที่ สามารถแสดงพฤติกรรมนั้นได้

ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังนั้น Vroom ได้ศึกษาถึงจิตวิทยาของบุคคลใน องค์การและพบว่า การที่บุคคลจะกระทำการใดก็ตามจะขึ้นอยู่กับตัวแปร 4 ตัวได้แก่

- (1) ผลตอบแทนที่เขาจะได้รับนั้นเหมาะสมกับบทบาทที่เขาครอบครองอยู่เพียงใด
- (2) ความพอใจหรือไม่พอใจต่อผลที่เขาจะได้รับ
- (3) เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นแล้ว เขาเชื่อว่า เขาจะต้องเป็นผู้ได้รับผลอันนั้น และ

(4) เรามีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังหรือได้รับล่วงหน้า ความพอใจต่อสิ่งเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นหากเขาได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นและจะลดลงหากเขาได้รับผลตอบแทนลดลง แต่ถ้าบุคคลใดไม่สนใจต่อผลตอบแทนต่าง ๆ ความสัมพันธ์ทั้งหมดนี้จะหายไป วิชาจิตวิทยาของบุคคลในองค์การที่ Vroom ทำการศึกษาดังกล่าวเป็นพื้นฐานของการตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติของบุคคลในองค์การและสอดคล้องกับทฤษฎีแห่งความคาดหวัง

นอกจากนี้ Vroom ยังเสนอว่า วาระที่บุคคลลงตัดสินใจเลือกปฏิบัติอย่างไร เมื่อเกิดความต้องการพร้อม ๆ กันหลายสิ่ง เขาจะมีการพิจารณาอยู่ 2 ประการคือ

- (1) พิจารณาว่าเป้าหมายที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์นั้น มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด (Valence) และ
 - (2) พิจารณาว่าสิ่งที่ตรงกันนั้นสามารถคาดหวังให้ไปถึงจุดมุ่งหมายได้เพียงใด (Expectancy)
- ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้ เป็นกระบวนการในการตัดสินใจของแต่ละบุคคลในการที่จะเลือกกระทำหรือเลือกไม่กระทำ

7. ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของ McGregor

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปแสดงในข้อสมมติฐาน 2 ประการของ Douglas McGregor ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่ง McGregor ได้ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวคิดนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติฐาน 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 309-310) ดังนี้

ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X assumptions) ข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับ ทฤษฎี X ดังนี้

1. โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงานคนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับและควบคุมสั่งการ และใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจกับการถูกบังคับ ต้องการเลี้ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y assumptions) ข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับ ทฤษฎี Y ดังนี้

1. มนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือพักผ่อน

2. การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายาม
ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

3. ระดับของการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับ
ความสำเร็จ

4. มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบ
แต่ยังมีการแสวงหาด้วย

5. สมรรถภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์ และ
ความคิดสร้างสรรค์

6. ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดย
เฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้ายไม่ยืดหยุ่น
การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้าม
ทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความ
ต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์กรอย่างไรก็ตามเป็นที่ น่าสงสัยว่าแต่ละข้อสมมติฐาน
มีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการหรือไม่ความชัดเจนของ
ทฤษฎี (Clarification of the Theories) McGregor ระบุว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะมีการตีความ
ที่ผิดพลาด ประเด็นที่ตามมาจะทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตความไม่เข้าใจ การรักษา
ข้อสมมติฐานในแนวคิดเฉพาะอย่างมีดังนี้(1) ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเพียง
ข้อสมมติฐานเท่านั้น ยังไม่เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนด กลยุทธ์การจัดการ ข้อสมมติฐานเหล่านี้
จะต้องมีการทดสอบข้อเท็จจริงนอกจากนั้นข้อสมมติฐานเหล่านี้ยังไม่มี การสนับสนุนด้วยการวิจัย
อีกด้วย (2) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้นำไปประยุกต์ในการจัดการอย่างหนัก (Hard) หรือ
อย่างเบา (Soft) แนวคิดอย่างหนัก (Hard) ก็คือการสร้างคำขี้นยันหรือความเป็นปฏิกิริยา ส่วนแนวคิด
อย่างเบา (Soft) หมายถึงผลการจัดการแบบเสรีนิยม (Laissez Faire) และก็ได้มีความสอดคล้องกับ
ทฤษฎี Y ผู้บริหารที่มีความสามารถจะคำนึงถึงความเป็นไปได้ และข้อจำกัดของบุคคลตลอดจน
การปรับพฤติกรรมตามสถานการณ์ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้มีแนวคิดที่ต่อเนื่องกันกล่าวคือทฤษฎี X
และทฤษฎี Y จะมีลักษณะตรงข้ามกันมีแนวคิดด้านความแตกต่างของคนอย่างสิ้นเชิง(4) การอภิปราย
ถึงทฤษฎี Y ว่าไม่ใช่การจัดการในอุดมคติหรือเป็นการต่อต้านการใช้อำนาจหน้าที่ ทฤษฎี Y เป็นเพียง
หนึ่งในหลายวิธีของผู้บริหารและความพยายามในการเป็นผู้นำ(5) งานและสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
ย่อมมีความต้องการแนวคิดด้านการจัดการที่แตกต่างกันด้วยบางครั้งอำนาจหน้าที่และโครงสร้างจะมี
ประสิทธิผลสำหรับงานเฉพาะบางอย่าง มีงานวิจัยหนึ่งซึ่งเสนอแนะว่าแนวคิดที่แตกต่างกัน

จะมีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นองค์กรที่ผลิตสินค้าก็เป็นสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งต้องการบุคคล สถานการณ์เฉพาะอย่างแนวคิดของการจัดการตามหลักพฤติกรรมศาสตร์

ของการ จูงใจ (The Behavioral Management Approach to Motivation) นักทฤษฎีนี้มุ่งที่ปัจจัยด้าน พฤติกรรมที่มีผลกระทบจากการจูงใจ ซึ่งจากการค้นพบที่โรงงาน Hawthorn ของ Elton Mayo และ บุคคลอื่นใน Western Electric ผู้วิจัยการจัดการพฤติกรรมศาสตร์เริ่มสำรวจบทบาทของความสัมพันธ์ ของมนุษย์ในการจูงใจผู้บริหารที่ต้องการใช้เทคนิคการจัดการตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ จะต้องสร้าง ความรู้สึกในความสำเร็จ และความเกี่ยวข้องของพนักงานในอดีตที่ผ่านมา นักทฤษฎีการจัดการ ตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ คึกกลาสแม็คเกรย์ เกลอร์ ได้เสนอกระบวนการของการจูงใจคือ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y โดยทฤษฎี X มีแนวคิดด้านการจัดการแบบดั้งเดิม (Traditional Management) มองว่า พนักงานเกียจคร้าน ไม่สนใจทำงานและต้องมีการบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี Y มีแนวคิด ว่า พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และมีความสนใจในการทำงานที่มีความสำคัญ McGregor เชื่อว่า พนักงานเต็มใจที่จะให้ผลประโยชน์และใช้สติปัญญาในการทำงานให้กับองค์กร โดยเสนอว่า ผู้บริหารควรจูงใจพนักงานโดยการให้โอกาสในการพัฒนาสติปัญญา และให้เสรีภาพในการเลือก วิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บทบาทของผู้บริหาร ในความหมายของ McGregor ไม่ใช่ การควบคุมพนักงานแต่จะต้องสนับสนุนให้เห็นถึงความต้องการขององค์กรและแปลงความต้องการนี้ มาสู่ความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถควบคุมตัวเองและการทำงานที่จะสามารถ ตอบสนองการจูงใจได้จากการศึกษาทฤษฎีจูงใจของ Herzberg และทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor สรุปได้ว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y ทางด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องมีสมมติฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ในการใช้วิธีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับ ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาว่าเป็นอย่างทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร โดยให้ผลตอบแทนหรือรางวัล ตามความสำเร็จของผลงานของบุคคลแต่ละคนจะสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ได้ โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เป็นสิ่งหนึ่งที่ถือว่าสำคัญต่อบุคลากร มากที่สุด ตามด้วยความพอใจที่คนอื่นเห็นความสำคัญและยินดีกับความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ เหมือนสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนจนทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต จะสามารถทำให้ พฤติกรรมของคน มีพฤติกรรมไปในทางที่ดี ขึ้น มีความคิด สร้างสรรค์ และก่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประโยชน์ต่อองค์กร จะทำให้องค์กรนั้นๆ สามารถบรรลุ เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในที่สุด

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.5.1 ทฤษฎีคุณลักษณะงาน ของ Hackman & Oldham (1976)

ลักษณะของงานที่มีความหมายและเพิ่มคุณค่าของงานที่ทำ โดยมี ส่วนเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน กล่าวคือบุคคลจะแสดงออกอย่างเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายนั้นตามความรู้ความสามารถด้วย ทักษะ และความชำนาญที่มีอยู่อย่างเต็มศักยภาพ

2.5.2 แนวคิดความยึดมั่นผูกพันในงาน ของ Saks (2006)

ได้กำหนดให้ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (employee engagement) ประกอบด้วยความยึดมั่นผูกพัน ในงาน (job engagement) และความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (organization engagement) โดยสาเหตุของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานประกอบด้วยคุณลักษณะการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชารางวัลและการยอมรับตามคุณธรรมด้านกระบวนการและคุณธรรมด้านผลสัมฤทธิ์ของงานของความยึดมั่นผูกพันของพนักงานประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์กร (organizational commitment) ความตั้งใจที่จะเลิกทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึง จะต้องหาสาเหตุและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ จึงได้ศึกษางานวิจัย ดังนี้

นันทนา ประกอบกิจ (2538: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร สืบทำการสำรวจ และรวบรวมข้อมูลจากนักพัฒนาชุมชน ระดับ 5 ของสำนักงานเขต 38 แห่ง สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากหน่วยของประชากร จำนวนทั้งสิ้น 294 ชุด ได้รับตอบกลับคืนมา จำนวน 260 ชุด แต่เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งสิ้น 256 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 87.1 สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS PC) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ไคสแควร์ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่าย และการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรในรายละเอียด พบว่า นักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับ ปานกลาง และเป็นความผูกพันต่อองค์กรในด้านการปกป้องชื่อเสียงขององค์กรมากที่สุด รองลงมาเป็นความรู้สึกรักภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้อง กับการขององค์กร การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และความต้องการ ดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม พบว่านักพัฒนาชุมชนส่วนใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลาง รองลงมา มีความผูกพันต่อองค์กร ระดับสูง และระดับต่ำคือร้อยละ 38.7 และร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

วิศิษฐศักดิ์ เสวตนันท์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารออมสิน ในสำนักงานใหญ่ และเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารออมสิน ในสำนักงานใหญ่ โดยจำแนกตามคุณลักษณะตามบุคคล ซึ่งใช้แบบสอบถาม โดยสอบถามพนักงานของธนาคารออมสิน ในสำนักงานใหญ่ จำนวน 344 ราย และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสถิติค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test (One-Way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารออมสินในสำนักงานใหญ่ โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 70.1 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 41.9 และระดับตำแหน่งของพนักงานอยู่ในระดับ 5-7 คิดเป็นร้อยละ 61.6 การศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อธนาคารออมสิน ในสำนักงานใหญ่ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบความผูกพันของพนักงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารออมสินในสำนักงานใหญ่ ที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน ที่แตกต่างกันพบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อรอุมา ศรีสว่าง (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ประชากรของการวิจัย คือ บุคลากร ซึ่งได้แก่ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเอกชน สถาบัน คือ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และมหาวิทยาลัยรังสิต ใช้ระยะเวลา ในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนสิงหาคม - กันยายน พ.ศ. 2544 จำนวน 158 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราประมินค่า จำนวน 93 ข้อ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ คอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โพรดักโมเมนต์ ค่าไคสแควร์ และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วย T-test, F-test ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าเงินและปัจจัยจิตใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยค่าเงิน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ 4 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

จิรประภา สุตสาคร (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรมธนารักษ์ จำนวน 234 คน โดยใช้วิธีการ สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 7.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับชั้นทางราชการ บ รรยากาศองค์กรด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์กร ด้านการรับรู้ในผลงาน ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

ทองพิน ชันอาสา (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กรกรณีศึกษา ข้าราชการกระทรวงกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการกรมการปกครอง ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง โดยศึกษาเฉพาะข้าราชการระดับ 6-8 จำนวน 247 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการปกครอง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้กับองค์กรในระดับสูง ส่วนด้านอื่นๆ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตำแหน่งงาน เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนของปัจจัยลักษณะงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความก้าวหน้าในงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยประสบการณ์ระหว่างการทำงานด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ

วิ ไลวรรณ สาริกุล (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา พนักงาน บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (โรงงานหัวหมาก)” กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสายโรงงาน บริษัท ไทย น้ำทิพย์ จำกัด โรงงานหัวหมาก จำนวน 236 คน โดยใช้แบบสอบถามพบว่าความผูกพันของพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า (1) ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร (2) ด้านความพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงาน (3) ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร (4) ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (5) ด้านความปรารถนาในการดำรงความเป็นสมาชิก (6) ด้านความห่วงใยในอนาคตขององค์กร และด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร โดยด้านที่ (1)-(4) และ (6)-(7) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีเพียงด้านที่ (5) เพียงด้านเดียวที่มีความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ด้านนโยบายและโครงสร้างขององค์กร ด้านสัมพันธภาพกับร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านภาพลักษณ์และทัศนคติที่มีต่อองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด จำนวน 270 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้หรือ เงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพัน ต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

อริศรา ดวงจันทร์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันกับองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)” การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันกับองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ (3) เพื่อศึกษาผลกระทบของความผูกพันกับองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีความผูกพัน กับองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 278 คน ผลการทดสอบสมมติฐานจากสมการโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม จากการศึกษาความผูกพันกับองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อพิจารณาตารางแสดงอิทธิพลของตัวแปรพบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านแรงจูงใจสัมฤทธิ์ ด้านความผูกพันกับองค์กร และด้านผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันกับองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันกับองค์กร

มันทนา ตูลยนิษกะ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 – 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะ ของงานปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสพการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนปัจจัยด้านอายุ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วรรณิภา นิลวรรณ (2554บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 122 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกลึก และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์กร และด้านความรู้สึกลึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ พนักงานเทศบาล ในจังหวัดสระแก้ว จำนวน 327 คน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Samples t-test, One-way ANOVA, LSD และ Chi-Square ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ผลการศึกษาพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และแรงงูใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือน นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานเทศบาล ส่งผลต่อความคิดเห็นในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

โสมย์ศิริ มุลทองทิพย์ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงวิทยะ โดยทำการสำรวจและรวบรวมข้อมูลจากบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงวิทยะ จำนวน 5 โรงเรียน โดยใช้แบบสอบถาม ในการศึกษาทั้งสิ้น 150 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดำรงวิทยะ พบว่า โดยรวมบุคลากร มีความผูกพันอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าในทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ องค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร และจากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ฐิติมา หล้าทอง (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์ แห่งหนึ่ง ในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคม อุตสาหกรรม อมตะนครจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วน อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 368 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสถิติไคสแควร์ (χ^2) ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ทำในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ด้านความหลากหลายของงานสูงที่สุด ส่วนผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ต่อ ประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาความคิดเห็น เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง โดยมีค่าเฉลี่ย ความผูก พันต่อ องค์กรในด้านความ เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อ ประโยชน์ขององค์กรสูงที่สุด ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ หน่วยงานสังกัด สถานภาพ ระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานส่วนรายปีคือเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญสถิติ 0.05

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนทุกส่วนงาน จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS Version 11.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน t-test และ F-test ตามลักษณะของตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้อมูลทั่วไปของประชากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 63.5 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ร้อยละ 39.2 สถานภาพสมรส ร้อยละ 48.6 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 41.9 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.8 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ร้อยละ 78.4 ส่วนงานที่สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถาบัน 6 -10 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.8 2. ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรพบว่าโดยรวมแล้วเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชนมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13 3. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณค่าการเป็นที่พึ่งได้

พิชิตพล กันทะ (2561 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัดการบริหาร ราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 4 ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการศึกษาระดับความผูกพันในองค์กร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ ของสำนักงานปศุสัตว์จังหวัด/สำนักงานปศุสัตว์อำเภอในสังกัดการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในพื้นที่ เขต 4 ของสำนักงานปศุสัตว์เขต 4 จำนวน 12 จังหวัด

ได้แก่ ร้อยเอ็ด ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม สกลนคร นครพนม เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู มุกดาหาร หนองคาย และ บึงกาฬ จำนวน 164 คน ระหว่างเดือนตุลาคม 2560 ถึง เดือนมีนาคม 2561 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ(percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และ สถิติอนุมาน(Inferential Statistics) ได้แก่ วิเคราะห์ โดยค่าที(T-test for independent sample) สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way ANOVA) สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัด สำนักงานปศุสัตว์เขต 4 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการปศุสัตว์ในหน่วยงานสังกัด สำนักงานปศุสัตว์เขต 4 ได้แก่ตัวแปรอายุรายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่ามี ความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้

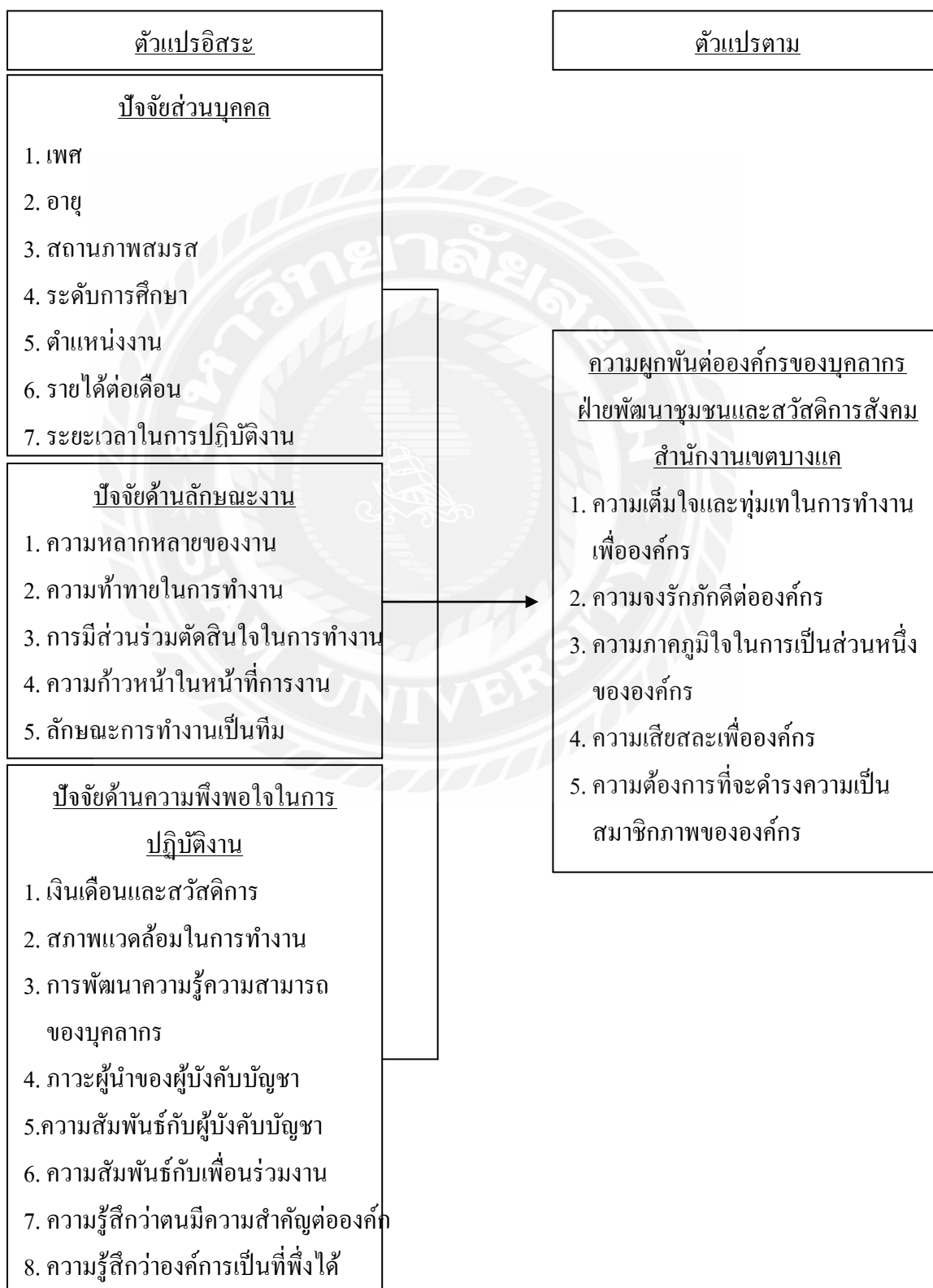
สรุปจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถสรุปลักษณะสำคัญ ได้ดังนี้

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

ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันมี 3 ด้าน คือ 1.ปัจจัยส่วนบุคคล 2.ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3.ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพิจารณาว่าการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพัน
 ต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ผู้วิจัยจึงกำหนด
 กรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังแผนภูมิต่างต่อไปนี้



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้นำเสนอวิธีการดำเนินการศึกษาจากเอกสาร (Documentary) และควบคู่กับการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) มุ่งเน้นถึงอิทธิพลของความผูกพันที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 สมมติฐานในการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ซึ่งสมมติฐานในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งได้เป็น

- 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.3 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.4 ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.5 ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.6 รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้าง อาสาสมัครปฏิบัติงานประจำสำนักงาน เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี และนักบริหารเงินออม ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางพลีและเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน จำนวน 2 แห่ง ที่อยู่ในความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาชุมชนฯ รวมจำนวนทั้งสิ้น 90 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 90 คน ดังต่อไปนี้

หัวหน้าฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม จำนวน 1 คน

หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาชุมชน จำนวน 2 คน

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป จำนวน 1 คน

นักพัฒนาสังคมชำนาญการ จำนวน 1 คน

นักวิชาการเกษตรชำนาญการ จำนวน 1 คน

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน 2 คน

นักพัฒนาสังคมปฏิบัติการ จำนวน 1 คน

เจ้าพนักงานพัฒนาสังคม จำนวน 2 คน

พนักงานขับรถยนต์ จำนวน 2 คน

อาสาสมัครปฏิบัติงานประจำสำนักงาน จำนวน 12 คน

นักบริหารเงินออม จำนวน 2 คน

เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน จำนวน 63 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยได้รับการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา กำหนดแต่ละข้อมีคะแนนเป็น 5 4 3 2 1 ตามระดับการตอบ มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

3.3.1 ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

3.3.2 กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาของแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป โดยข้อมูลบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ

ความหลากหลายของงาน	จำนวน 2 ข้อ
ความท้าทายในการทำงาน	จำนวน 2 ข้อ
การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	จำนวน 3 ข้อ
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	จำนวน 3 ข้อ
ลักษณะการทำงานเป็นทีม	จำนวน 3 ข้อ

แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ

ระดับที่ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง มาก

ระดับที่ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง น้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ จำนวน 3 ข้อ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรจำนวน 3 ข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา จำนวน 3 ข้อ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 3 ข้อ

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ จำนวน 3 ข้อ

แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ

ระดับที่ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง มาก

ระดับที่ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง น้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ

ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ

ความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ

ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำนวน 3 ข้อ

ความเสียสละเพื่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ

ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรจำนวน 3 ข้อ

แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ

ระดับที่ 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับที่ 4 หมายถึง มาก

ระดับที่ 3 หมายถึง ปานกลาง

ระดับที่ 2 หมายถึง น้อย

ระดับที่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายได้กำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับไว้เท่าๆกัน โดยใช้สูตรดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ช่วงชั้นที่แบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

∴ ได้ค่าความห่างช่วงชั้น = 0.8 คะแนน

ระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

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

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือและแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1970:76)
3. สร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้มีเนื้อหาและตัวแปร ครอบคลุมทุกตัวแปรตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา
4. นำ แบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบ แนะนำ และแก้ไขปรับปรุง ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความถูกต้องและชัดเจน
5. วัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือในการค้นคว้าอิสระหรือแบบสอบถาม เพื่อเป็นการทดสอบความสามารถในการวัดของแบบสอบถามถึงความสามารถในการวัดได้ตรงหรือครอบคลุมเนื้อหาสาระที่ต้องการศึกษาโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ช่วยตรวจสอบเพื่อพิจารณา ลงความเห็นและให้คะแนนดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 117)

- +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย
 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย
 -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย
 IOC หมายถึง คำนวณความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย
 Σ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
 N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ค่าความเที่ยงตรง = 0.78

โดยวัดความเที่ยงตรงด้วยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามแต่ละข้อกับ วัตถุประสงค์ (IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.6 ซึ่งถือได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความ สอดคล้อง แต่ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.6 ต้องนำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามอย่างละเอียดตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้ว เพื่อให้แบบสอบถามชุดนี้มีความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คือ บุคลากรจากฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางขุนเทียน ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.966

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการกำหนดแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จากภาคสนาม ผู้ศึกษาจะ เก็บข้อมูลโดยวิธีการ สํารวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสํารวจ การจัดเก็บข้อมูลจากภาคสนาม มีขั้นตอนการ ดำเนินงานดังนี้

1.1 ขอความร่วมมือไปยังบุคลากร อันหมายถึง บุคลากรที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

1.2 นำแบบสอบถามไปแจกให้ประชากรที่ศึกษา จำนวน ๓๐ ชุด

1.3 รวบรวมแบบสอบถามคืนจากแบบสอบถามทั้งหมดที่แจกไปยังบุคลากรที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยใช้เวลารวบรวมแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ผู้ศึกษาจะใช้แบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามในการ สัมภาษณ์ และทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสอบถามทุกฉบับว่าประชากรเป้าหมายตอบคำถาม ครบทุกข้อหรือไม่

2 . ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ หนังสือ งานวิจัย และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนข้อมูลปฐมภูมิ เพื่อให้ผลการศึกษาที่ได้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิง ปริมาณ ผู้ศึกษามีขั้นตอนในการวิเคราะห์ และมีการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับและเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาตรวจให้คะแนนเป็นรายชื่อตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
4. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโปรแกรมคอมพิวเตอร์
5. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการบรรยายคุณลักษณะทั่วไปของข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยสถิติต่อไปนี้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป ของ ประชากร ที่ศึกษา ได้แก่ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

2. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเป็น แบบไม่มีพารามิเตอร์ (Nonparametric) เนื่องจากระดับการวัดของตัวแปรเป็นระดับมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ลักษณะของข้อมูลไม่มีการแจกแจงแบบปกติ จึงต้องใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานประกอบด้วยสถิติดังต่อไปนี้

2.1 ค่าไคสแควร์ (Chi-Square Test) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ แต่ไม่สามารถกำหนดทิศทางของความสัมพันธ์ได้ ใช้สำหรับตัวแปรระดับมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) และนามบัญญัติ (Nominal Scale) ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปของความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย โดยมีตัวแปรแต่ละตัวแบ่งเป็นประเภทหรือกลุ่มย่อยๆ ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป การแปลความหมาย โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% (ระดับนัยสำคัญ 0.05) คือ

- ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับหรือน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือตัวแปร 2 ตัว ไม่เป็นอิสระจากกัน
- ร ระดับนัยสำคัญทางสถิติ มากกว่า 0.05 หมายความว่า ตัวแปรอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม หรือตัวแปร 2 ตัว เป็นอิสระจากกัน

การทดสอบโดยใช้สูตร คำนวณ χ^2 test คือ

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

χ^2 = ค่าสถิติไคสแควร์

O_{ij} = ความถี่ที่ได้จากการสังเกต (Observed Frequency) ในแถวที่ i คอลัมน์ที่ j

E_{ij} = ความถี่ที่คาดหวัง (Expected Frequency) ในแถวที่ i คอลัมน์ที่ j

r_i = ผลรวมของแถวแนวนอน (Row)

c_j = ผลรวมของแถวแนวตั้งหรือหลัก (Column)

n = ความถี่รวมทั้งหมด

$$\text{และ } E_{ij} = \frac{r_i \cdot c_j}{n}$$

$$df = (r - 1) (c - 1)$$

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma (G) เป็นวิธีการวัดโดยยึดหลักการลดความคลาดเคลื่อนอย่างเป็นสัดส่วน ใช้อธิบายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามว่าเป็นไปในทิศทางใดนั้น ให้พิจารณาทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรจากเครื่องหมายประกอบด้วย กล่าวคือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าแบบลบ แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์ทางลบ หมายถึงถ้าตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูง ตัวแปรอีกตัวมีค่าต่ำหรือตรงกันข้าม แต่ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นบวก แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์กันทางบวก นั่นคือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งมีค่าสูงตัวแปรอีกตัวก็จะมีค่าสูงด้วย หรือในทางกลับกันถ้าตัวแปรหนึ่งมีค่าต่ำตัวแปรอีกตัวหนึ่งก็จะมีค่าต่ำด้วย ส่วนการพิจารณาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามนั้นพิจารณาได้ดังนี้

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

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม จำนวน 90 คน ได้นำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

4.3 ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

4.4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

4.5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ของประชากร
σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประชากร
χ^2	แทน	ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์ ที่คำนวณจากข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significances)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ

(n = 90)		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	15	16.7
หญิง	75	83.3
รวม	90	100

จากตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ พบว่า ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 ส่วนเพศชายมีเพียง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ

(n = 90)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	14	15.6
30 – 40 ปี	31	34.4
41 – 50 ปี	28	31.1
51 ปีขึ้นไป	17	18.9
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ พบว่า ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 30 – 40 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 รองลงมาคือ ระหว่างอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และอายุที่ต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 15.6

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของประชากร จำแนกตามอายุ

(n = 90)

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
อายุมาก (41 ปีขึ้นไป)	45	50.0	50.0
อายุน้อย (ต่ำกว่า 40 ปี)	45	50.0	100.0
รวม	90	100.0	

จากตารางที่ 3 พบว่าประชากรที่เป็น บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีอายุมาก จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และกลุ่มที่มีอายุน้อย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพสมรส (n = 90)

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	41	45.6
สมรส	43	47.8
หม้าย	1	1.1
หย่าร้าง	5	5.6
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ประชากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาคือโสด จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 และสถานภาพที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือหม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ตารางที่ 5 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของประชากร จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
สมรส	43	47.8	47.8
โสด หม้าย หย่าร้าง	47	52.2	100.0
รวม	90	100.0	

จากตารางที่ 5 พบว่าประชากรที่เป็น บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 และกลุ่มที่มีสถานภาพโสด หม้าย หย่าร้าง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา
(n = 90)

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6	0	0.0
มัธยมศึกษาปีที่ 6	5	5.6
ปวช.	6	6.7
ปวส.	19	21.1
ปริญญาตรี	56	62.2
ปริญญาโท	4	4.4
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระดับการศึกษา พบว่า ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาปริญญาตรี เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาคือระดับ ปวส. จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

ตารางที่ 7 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของประชากร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
การศึกษาสูง (ปริญญาตรีขึ้นไป)	60	66.7	66.7
การศึกษาดำ (ต่ำกว่าปริญญาตรี)	30	33.3	100.0
รวม	90	100.0	

จากตารางที่ 7 พบว่าประชากรที่เป็น บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีการศึกษาสูง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และกลุ่มที่มี การศึกษาดำ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งงาน
(n = 90)

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	1	1.1
ข้าราชการระดับชำนาญการ	3	3.3
ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	3	3.3
ข้าราชการระดับชำนาญงาน	2	2.2
ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน	2	2.2
ลูกจ้างประจำ	2	2.2
ลูกจ้างชั่วคราว/รายปี/รายวัน	77	85.6
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ลูกจ้างชั่วคราว/รายปี/รายวัน เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 รองลงมาคือ ตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการและปฏิบัติการ มีจำนวนเท่ากัน คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 และตำแหน่งข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของประชากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ตำแหน่งงานสูง (ข้าราชการ)	11	12.2	12.2
ตำแหน่งงานต่ำ (ลูกจ้างประจำ/ ลูกจ้างชั่วคราว/รายปี/ฯ)	79	87.8	100.0
รวม	90	100.0	

จากตารางที่ 9 พบว่าประชากรที่เป็น บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีตำแหน่งงานสูง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และกลุ่มที่มี ตำแหน่งงานต่ำ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 87.8 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านรายได้ต่อเดือน (n = 90)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	12	13.3
10,000 - 20,000 บาท	69	76.7
20,001 - 30,000 บาท	5	5.6
30,001 บาทขึ้นไป	4	4.4
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 และรายได้สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของประชากร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n = 90)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
รายได้สูง (20,001 บาทขึ้นไป)	9	10.0	10.0
รายได้ต่ำ (ต่ำกว่า 20,000 บาท)	81	90.0	100.0
รวม	90	100.0	

จากตารางที่ 11 พบว่าประชากรที่เป็น บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีรายได้สูง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และกลุ่มที่มีรายได้ต่ำ จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไป

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 90)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	2	2.2
1 - 5 ปี	24	26.7
6 - 10 ปี	23	25.6
11 - 15 ปี	20	22.2
16 - 20 ปี	7	7.8
21 ปีขึ้นไป	14	15.6
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 รองลงมาคือ 6 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 และต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนร้อยละ และร้อยละสะสมของประชากร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

(n = 90)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูง (6 ปีขึ้นไป)	64	71.1	71.1
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำ (ต่ำกว่า 6 ปี)	26	28.9	100.0
รวม	90	100.0	

จากตารางที่ 13 พบว่าประชากรที่เป็น บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 และกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไป

4.2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 14 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ค่าเฉลี่ย μ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ	ระดับ ความคิดเห็น
ความหลากหลายของงาน								
1.ท่านรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบอยู่มีความหลากหลาย	16 คน 17.8%	43 คน 47.8%	30 คน 33.3%	1 คน 1.1%	0 คน 0.0%	3.82	.728	มาก
2.ภาระงานที่หลากหลาย ทำให้ท่านรู้สึกว่า เป็นประโยชน์กับท่าน	12 คน 13.3%	60 คน 66.7%	18 คน 20.0%	0 คน 0.0%	0 คน 0.0%	3.93	.577	มาก
ความหลากหลายของงานโดยรวม						3.88	.577	มาก
ความท้าทายในการทำงาน								
3.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ท้าทาย และน่าสนใจ ทำให้มีความกระตือรือร้น อยากจะทำปฏิบัติงานอยู่เสมอ	22 คน 24.4%	50 คน 55.6%	18 คน 20.0%	0 คน 0.0%	0 คน 0.0%	4.04	.669	มาก
4.บางครั้งงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็น งานที่สำคัญ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ หลายด้าน แต่ท่านก็ทำให้งานนั้นสำเร็จได้	21 คน 23.3%	46 คน 51.1%	21 คน 23.3%	2 คน 2.2%	0 คน 0.0%	3.96	.748	มาก
ความท้าทายในการทำงานโดยรวม						4.00	.632	มาก
การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน								
5.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วน ร่วมและแสดงความคิดเห็นต่องานที่ได้รับ มอบหมาย	19 คน 21.1%	44 คน 48.9%	20 คน 22.2%	6 คน 6.7%	1 คน 1.1%	3.82	.881	มาก
6.ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับ ข้อเสนอแนะของท่านทุกครั้งที่ท่านได้เสนอ ความคิดเห็น	8 คน 8.9%	42 คน 46.7%	36 คน 40.0%	3 คน 3.3%	1 คน 1.1%	3.59	.748	มาก
7.ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน สำคัญขององค์กร	11 คน 12.2%	41 คน 45.6%	35 คน 38.9%	2 คน 2.2%	1 คน 1.1%	3.66	.767	มาก
การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานโดยรวม						3.69	.685	มาก

ตารางที่ 14 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	มาก		ปาน		น้อย		ค่าเฉลี่ย μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน									
8.ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับ	10 คน	12 คน	44 คน	15 คน	9 คน	3.01	1.076	ปานกลาง	
การเลื่อนตำแหน่ง	11.1%	13.3%	48.9%	16.7%	10.0%				
9.องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง	11 คน	47 คน	26 คน	5 คน	1 คน	3.69	.802	มาก	
ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง	12.2%	52.2%	28.9%	5.6%	1.1%				
เต็มที่									
10.ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ	8 คน	46 คน	34 คน	2 คน	0 คน	3.67	.670	มาก	
จากผู้บังคับบัญชา	8.9%	51.1%	37.8%	2.2%	0.0%				
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวม						3.46	.700	มาก	
ลักษณะการทำงานเป็นทีม									
11.การทำงานภายในส่วนงานของท่าน	20 คน	38 คน	23 คน	9 คน	0 คน	3.77	.912	มาก	
มักจะเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีม	22.2%	42.2%	25.6%	10.0%	0.0%				
มากกว่าต่างคนต่างทำ									
12.เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมี	18 คน	44 คน	17 คน	11 คน	0 คน	3.77	.912	มาก	
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยกัน	20.0%	48.9%	18.9%	12.2%	0.0%				
แก้ไขปัญหาเสมอ									
13.ท่านรู้สึกว่าการร่วมงานของท่าน	22 คน	44 คน	18 คน	5 คน	1 คน	3.90	.875	มาก	
เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานนั้นสำเร็จ	24.4%	48.9%	20.0%	5.6%	1.1%				
ลักษณะการทำงานเป็นทีมโดยรวม						3.81	.806	มาก	
ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม						3.77	.538	มาก	

จากตารางที่ 14 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชากรจำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่าด้าน ความท้าทายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.00 รองลงมา คือ ด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ย 3.88 และน้อยที่สุด คือ ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ย 3.46 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ด้านความหลากหลายของงาน

ประชากรจำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาระงานที่หลากหลาย ทำให้รู้สึกว่าเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.93 รองลงมา คือ งานที่รับผิดชอบอยู่ มีความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ย 3.82

ด้านความท้าทายในการทำงาน

ประชากรจำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านความท้าทายในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ทำให้มีความกระตือรือร้นอยากจะทำปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.04 รองลงมา คือ บางครั้งงาน ที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญ ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน แต่ก็ทำให้งานนั้นสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ย 3.96

ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.82 รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.66 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับข้อเสนอแนะทุกครั้งที่ได้เสนอความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ย 3.59

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.69 รองลงมา คือ ผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.67 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.01

ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานนั้นสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.90 รองลงมา คือ การทำงานภายในส่วนงานมักจะเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำและเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยกันแก้ไขปัญหาเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.77

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร
ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

(n = 90)

คะแนนปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
33	2	2.2	2.2
34	1	1.1	3.3
35	2	2.2	5.5
36	2	2.2	7.8
37	2	2.2	10.0
38	2	2.2	12.2
40	3	3.3	15.5
41	3	3.3	18.9
42	4	4.4	23.3
43	3	3.3	26.6
44	2	2.2	28.9
45	5	5.6	34.4
46	4	4.4	38.9
47	6	6.7	45.5
48	2	2.2	47.8
49	4	4.4	52.2
50	7	7.8	60.0
51	3	3.3	63.3
52	7	7.8	71.1
53	5	5.6	76.6
54	3	3.3	80.0
55	4	4.4	84.4
56	2	2.2	86.6
57	1	1.1	87.8
58	1	1.1	88.9

(n = 90)

คะแนนปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
59	4	4.4	93.3
60	1	1.1	94.4
61	3	3.3	97.8
65	2	2.2	100.0
รวม	90	100.0	

จากตารางที่ 15 ผู้ทำการศึกษได้แจกแจงจำนวนและร้อยละของคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานสูงและกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานต่ำ โดยพิจารณาแบ่งจากค่ากลางของคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งในการศึกษครั้งนี้มีค่ากลางอยู่ที่ 48 ดังนั้น จึงแจกแจงกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. กลุ่มบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีผลรวมคะแนนของปัจจัยด้านลักษณะงานต่ำ ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 33 - 48 จำนวน 43 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 47.8

2. กลุ่ม บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีผลรวมคะแนนของปัจจัยด้านลักษณะงานสูง ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 49 - 65 จำนวน 47 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 52.2 โดยแสดงการจำแนกผลรวมคะแนนได้ตามตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

(n=90)

ผลรวมคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ความคิดเห็นต่อลักษณะงานสูง(คะแนน 49 - 65 คะแนน)	47	52.2	52.2
ความคิดเห็นต่อลักษณะงานต่ำ(คะแนน 33 - 48 คะแนน)	43	47.8	100.0
รวม	90	100.0	

จากตารางที่ 16 พบว่าผลรวมคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงาน ของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานสูง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8และกลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานต่ำ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไป

4.3 ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 17 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ค่าเฉลี่ย μ	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน σ	ระดับ ความคิดเห็น
เงินเดือนและสวัสดิการ								
1.ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	7 คน 7.8%	21 คน 23.3%	45 คน 50.0%	14 คน 15.6%	3 คน 3.3%	3.17	.903	ปานกลาง
2.ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรของท่านเหมาะสม สามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้	8 คน 8.9%	17 คน 18.9%	27 คน 30.0%	24 คน 26.7%	14 คน 15.6%	2.79	1.185	ปานกลาง
3.เงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน	16 คน 17.8%	30 คน 33.3%	35 คน 38.9%	5 คน 5.6%	4 คน 4.4%	3.54	.996	มาก
เงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวม						3.17	.826	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน								
4.องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	10 คน 11.1%	45 คน 50.0%	31 คน 34.4%	3 คน 3.3%	1 คน 1.1%	3.67	.764	มาก
5.ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน	12 คน 13.3%	41 คน 45.6%	28 คน 31.1%	7 คน 7.8%	2 คน 2.2%	3.60	.897	มาก
6.เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน มีจำนวนเพียงพอ และทันสมัย	8 คน 8.9%	25 คน 27.8%	42 คน 46.7%	11 คน 12.2%	4 คน 4.4%	3.24	.940	ปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวม						3.50	.794	มาก
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร								
7.ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น	17 คน 18.9%	36 คน 40.0%	24 คน 26.7%	7 คน 7.8%	6 คน 6.7%	3.57	1.092	มาก
8.การอบรม/สัมมนาที่ท่านเคยเข้าร่วมมีความเหมาะสม คู่คุณค่าและได้รับประโยชน์	19 คน 21.1%	39 คน 43.3%	27 คน 30.0%	1 คน 1.1%	4 คน 4.4%	3.76	.952	มาก
9.องค์กรส่งเสริมให้ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา	14 คน 15.6%	33 คน 36.7%	38 คน 42.2%	4 คน 4.4%	1 คน 1.1%	3.61	.844	มาก
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โดยรวม						3.65	.885	มาก

ตารางที่ 17 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มาก		ปานกลาง		น้อย		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
	ที่สุด	มาก	กลาง	น้อย	ที่สุด	ค่าเฉลี่ย			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	μ	σ		
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา									
10.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้	23 คน	46 คน	20 คน	1 คน	0 คน	4.01	.727		มาก
ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี	25.6%	51.1%	22.2%	1.1%	0.0%				
11.ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี และมี	20 คน	41 คน	28 คน	1 คน	0 คน	3.89	.756		มาก
ลักษณะความเป็นผู้นำตามที่ท่านปรารถนา	22.2%	45.6%	31.1%	1.1%	0.0%				
12.ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อ	20 คน	45 คน	21 คน	3 คน	1 คน	3.89	.827		มาก
ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	22.2%	50.0%	23.3%	3.3%	1.1%				
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยรวม						3.93	.708		มาก
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา									
13.ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่ดี	19 คน	52 คน	18 คน	1 คน	0 คน	3.99	.679		มาก
ในการปฏิบัติงานและชี้แนะให้งาน	21.1%	57.8%	20.0%	1.1%	0.0%				
บรรลุผลสำเร็จ									
14.ท่านสามารถทำงานร่วมกับ	19 คน	55 คน	16 คน	0 คน	0 คน	4.03	.626		มาก
ผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี	21.1%	61.1%	17.8%	0.0%	0.0%				
15.ท่านสามารถพบและปรึกษาหารือกับ	20 คน	46 คน	20 คน	3 คน	1 คน	3.90	.822		มาก
ผู้บังคับบัญชาได้สะดวก	22.2%	51.1%	22.2%	3.3%	1.1%				
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม						3.97	.633		มาก
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน									
16.เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถ	16 คน	35 คน	33 คน	6 คน	0 คน	3.68	.846		มาก
ช่วยเหลือท่านเมื่อได้รับความเดือดร้อน	17.8%	38.9%	36.7%	6.7%	0.0%				
17.ในการปฏิบัติงานท่านได้รับความ	18 คน	46 คน	24 คน	2 คน	0 คน	3.89	.741		มาก
ร่วมมือและประสานงานจากเพื่อนร่วมงาน	20.0%	51.1%	26.7%	2.2%	0.0%				
ด้วยดี									
18.การร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบัน	22 คน	38 คน	25 คน	3 คน	2 คน	3.83	.915		มาก
ทำให้ท่านรู้สึกมีความสุข และสบายใจ	24.4%	42.2%	27.8%	3.3%	2.2%				
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม						3.80	.759		มาก

ตารางที่ 17 แสดงข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	μ	σ	
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร								
19.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่มี	12 คน	39 คน	37 คน	2 คน	0 คน	3.68	.732	มาก
ความรู้ความสามารถในการทำงาน	13.3%	43.3%	41.1%	2.2%	0.0%			
20.ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไรไม่มีอคติ และให้ความสำคัญเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	20 คน	45 คน	24 คน	1 คน	0 คน	3.93	.731	มาก
	22.2%	50.0%	26.7%	1.1%	0.0%			
21.ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าของท่านมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร	10 คน	31 คน	46 คน	3 คน	0 คน	3.53	.737	มาก
	11.1%	34.4%	51.1%	3.3%	0.0%			
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวม						3.71	.635	มาก
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้								
22.ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านอีกหลังของท่าน	23 คน	34 คน	30 คน	2 คน	1 คน	3.84	.873	มาก
	25.6%	37.8%	33.3%	2.2%	1.1%			
23.หากท่านลาออกจากองค์กรนี้ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก	10 คน	18 คน	36 คน	14 คน	12 คน	3.00	1.161	ปานกลาง
	11.1%	20.0%	40.0%	15.6%	13.3%			
24.องค์กรนี้สามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเพียงพอ	9 คน	23 คน	47 คน	6 คน	5 คน	3.28	.936	ปานกลาง
	10.0%	25.6%	52.2%	6.7%	5.6%			
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้โดยรวม						3.37	.843	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม						3.64	.550	มาก

จากตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชากรจำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้สนามสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.97 รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.93 และน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.17 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.54 รองลงมา คือ การได้รับค่าตอบแทนเหมาะสม กับงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย 3.17 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สวัสดิการที่ได้รับจาก องค์กรเหมาะสม สามารถช่วยเหลือตัวเองและครอบครัวได้ มีค่าเฉลี่ย 2.79

ด้านการสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.50 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรมีการจัดบริเวณที่ทำงาน เป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.67 รองลงมาคือ ห้องทำงานและ โต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.60 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และทันสมัย มีค่าเฉลี่ย 3.24

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของ บุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การอบรม/ สัมมนาที่เคยเข้าร่วมมีความเหมาะสม คุ่มค่า และได้รับประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.76 รองลงมาคือ องค์กรส่งเสริมให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 3.61 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 3.57

ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย มาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.01 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่างที่ดี และมีลักษณะความเป็นผู้นำตามที่ปรารถนา และผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.89

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.03 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงานและชี้แนะให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย 3.99 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การที่จะสามารถพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก มีค่าเฉลี่ย 3.90

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในการปฏิบัติงานจะได้รับความร่วมมือและประสานงานจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.89 รองลงมาคือ การร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบันทำให้รู้สึกมีความสุขและสบายใจ มีค่าเฉลี่ย 3.83 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือเมื่อได้รับความเดือดร้อน มีค่าเฉลี่ย 3.68

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อตนเองอย่างไม่มีอคติและให้ความสำคัญเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ 3.93 รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.68 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ความรู้สึกว่ามีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.53

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านอีกหลังของท่าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.84 รองลงมาคือ องค์กรนี้สามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.28 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ หากลาออกจากองค์กรนี้จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก มีค่าเฉลี่ย 3.00

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของคะแนนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

(n = 90)

คะแนนปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
63	1	1.1	1.1
64	1	1.1	2.2
65	1	1.1	3.3
68	2	2.2	5.5
69	2	2.2	7.8
70	1	1.1	8.9
72	5	5.6	14.4
73	2	2.2	16.7
75	2	2.2	18.9
76	1	1.1	20.0
77	2	2.2	22.2
78	1	1.1	23.3
79	4	4.4	27.8
80	3	3.3	31.1
81	6	6.7	37.8
82	3	3.3	41.1
83	6	6.7	47.8
84	2	2.2	50.0
85	3	3.3	53.3
87	3	3.3	56.7
88	1	1.1	57.8
89	3	3.3	61.1
90	2	2.2	63.3
91	5	5.6	68.9
92	2	2.2	71.1

(n = 90)

คะแนนปัจจัยด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
93	1	1.1	72.2
94	4	4.4	76.7
96	2	2.2	78.9
97	2	2.2	81.1
102	1	1.1	82.2
103	1	1.1	83.3
104	3	3.3	86.7
105	1	1.1	87.8
107	1	1.1	88.9
108	2	2.2	91.1
109	2	2.2	93.3
110	2	2.2	95.5
114	1	1.1	96.7
115	1	1.1	97.8
120	2	2.2	100.0
รวม	90	100.0	

จากตารางที่ 18 ผู้ทำการศึกษาได้แจกแจงจำนวนและร้อยละของคะแนนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงและกลุ่มที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ โดยพิจารณาแบ่งจากค่ากลางของคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งในการศึกษารั้งนี้มีค่ากลางอยู่ที่ 84 ดังนั้น จึงแจกแจงกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. กลุ่มบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีผลรวมคะแนนของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 63 - 84 จำนวน 45 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 50.0

2. กลุ่มบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีผลรวมคะแนนของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 85 - 120 จำนวน 45 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 50.0 โดยแสดงการจำแนกผลรวมคะแนนได้ตามตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

(n=90)

ผลรวมคะแนนปัจจัย	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน			
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง (คะแนน 85 - 120 คะแนน)	45	50.0	50.0
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ (คะแนน 63 - 84 คะแนน)	45	50.0	100.0
รวม	90	100.0	

จากตารางที่ 19 พบว่าผลรวมคะแนนปัจจัยด้าน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูง และต่ำ มีจำนวนเท่ากันคือ 45 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไป

4.4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 20 แสดงข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ค่าเฉลี่ย μ	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน σ	ระดับความคิดเห็น
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร								
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	35 คน 38.9%	46 คน 51.1%	9 คน 10.0%	0 คน 0.0%	0 คน 0.0%	4.29	.640	มาก
2. เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบท่านเต็มใจที่จะทำโดยไม่เกี่ยงงาน	20 คน 22.2%	58 คน 64.4%	12 คน 13.3%	0 คน 0.0%	0 คน 0.0%	4.09	.593	มาก
3. ท่านทำงานให้กับองค์กรเต็มเวลาและหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จท่านจะทำงานจนสำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว	26 คน 28.9%	48 คน 53.3%	16 คน 17.8%	0 คน 0.0%	0 คน 0.0%	4.11	.678	มาก
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรโดยรวม						4.16	.527	มาก
ความจงรักภักดีต่อองค์กร								
4. เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่องค์กรในทางที่ไม่ดีจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง และปรับทัศนคติที่มีต่อองค์กร	27 คน 30.0%	49 คน 54.4%	13 คน 14.4%	1 คน 1.1%	0 คน 0.0%	4.12	.732	มาก
5. ท่านมีความรู้สึกว่ปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ดังนั้นท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย	22 คน 24.4%	52 คน 57.8%	15 คน 16.7%	1 คน 1.1%	0 คน 0.0%	4.06	.676	มาก
6. ท่านรักษาสถลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่	23 คน 25.6%	48 คน 53.3%	19 คน 21.1%	0 คน 0.0%	0 คน 0.0%	4.04	.686	มาก
ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวม						4.07	.612	มาก
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร								
7. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี ท่านภูมิใจและเชื่อว่าการงานที่นั่นทำให้ชีวิตมี	24 คน 26.7%	36 คน 40.0%	27 คน 30.0%	1 คน 1.1%	2 คน 2.2%	3.88	.897	มาก
8. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนทั่วไปยอมรับ	21 คน 23.3%	46 คน 51.1%	22 คน 24.4%	1 คน 1.1%	0 คน 0.0%	3.97	.726	มาก
9. ท่านจะปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และจะไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียมาถึงองค์กร	31 คน 34.4%	50 คน 55.6%	8 คน 8.9%	1 คน 1.1%	0 คน 0.0%	4.23	.654	มาก
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยรวม						4.03	.671	มาก

ตารางที่ 20 แสดงข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	μ	σ		(5)
ความเสียสละเพื่อองค์กร								
10.ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ	25 คน 27.8%	52 คน 57.8%	11 คน 12.2%	1 คน 1.1%	1 คน 1.1%	4.10	.735	มาก
11.ท่านยินดีและเต็มใจหากบางครั้งท่านได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด	22 คน 24.4%	47 คน 52.2%	19 คน 21.1%	2 คน 2.2%	0 คน 0.0%	3.99	.742	มาก
12.ท่านยินดีที่จะไม่รับเงินค่าล่วงเวลา หากองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เงินเพื่อสาธารณประโยชน์	13 คน 14.4%	37 คน 41.1%	36 คน 40.0%	3 คน 3.3%	1 คน 1.1%	3.64	.812	มาก
ความเสียสละเพื่อองค์กรโดยรวม						3.91	.636	มาก
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิก								
ภาพขององค์กร								
13.ท่านสมัครใจที่จะทำงานในองค์กรต่อไป แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นและมีรายได้ที่สูงกว่า	16 คน 17.8%	33 คน 36.7%	34 คน 37.8%	4 คน 4.4%	3 คน 3.3%	3.61	.944	มาก
14.ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น	14 คน 15.6%	30 คน 33.3%	39 คน 43.3%	5 คน 5.6%	2 คน 2.2%	3.54	.901	มาก
15.ท่านมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	21 คน 23.3%	36 คน 40.0%	25 คน 27.8%	4 คน 4.4%	4 คน 4.4%	3.73	1.015	มาก
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรโดยรวม						3.63	.826	มาก
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม						3.96	.538	มาก

จากตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.16 รองลงมา คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.07 และน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.63 รายละเอียดแต่ละด้านสามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.29 รองลงมา คือ การทำงานให้กับองค์กรเต็มเวลา และหาผลงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จ จะทำจนสำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.11 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ จะเต็มใจที่จะทำโดยไม่เกี่ยงงาน มีค่าเฉลี่ย 4.09

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวหาองค์กรในทางที่ไม่ดี จะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง และปรับทัศนคติที่มีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.12 รองลงมา คือ ความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของตนเอง ดังนั้นพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหานั้นโดยไม่เพิกเฉย มีค่าเฉลี่ย 4.06 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.04

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.03 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียถึงองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.23 รองลงมา คือ การคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนทั่วไปยอมรับ มีค่าเฉลี่ย 3.97 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ องค์กรของตนเป็นองค์กรที่ดี มีความภูมิใจและเชื่อว่าการทำงานที่องค์กรนี้จะทำให้ชีวิตมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.88

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านความเสียสละเพื่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนใด ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.10 รองลงมา คือ ความยินดีและเต็มใจ หากบางครั้งได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด มีค่าเฉลี่ย 3.99 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ความยินดีที่จะไม่รับเงินค่าล่วงเวลา หากองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายเงินเพื่อสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย 3.64

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.73 รองลงมา คือ ความสนใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป แม้ว่าจะมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นและมีรายได้ที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.61 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ต้องการมากกว่าองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ย 3.54

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ และร้อยละสะสมของคะแนนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

(n = 90)

คะแนนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
36	1	1.1	1.1
45	1	1.1	2.2
47	2	2.2	4.4
48	1	1.1	5.5
49	2	2.2	7.8
50	1	1.1	8.9
51	5	5.6	14.4
52	3	3.3	17.8
53	6	6.7	24.4
54	5	5.6	30.0
55	7	7.8	37.8
56	4	4.4	42.2
57	3	3.3	45.5
58	5	5.6	51.1
59	3	3.3	54.4
60	9	10.0	64.4
61	2	2.2	66.7

(n = 90)

คะแนนปัจจัยด้านความผูกพัน ต่อองค์กร โดยภาพรวม	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
62	1	1.1	67.8
63	2	2.2	70.0
64	2	2.2	72.2
67	5	5.6	77.8
68	3	3.3	81.1
69	5	5.6	86.7
70	2	2.2	88.9
71	4	4.4	93.3
72	1	1.1	94.4
73	1	1.1	95.5
74	1	1.1	96.7
75	3	3.3	100.0
รวม	90	100.0	

จากตารางที่ 21 ผู้ทำการศึกษาได้แจกแจงจำนวนและร้อยละของคะแนนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงและกลุ่มที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ โดยพิจารณาแบ่งจากค่ากลางของคะแนนปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งในการศึกษารั้งนี้มีค่ากลางอยู่ที่ 58 ดังนั้นจึงแจกแจงกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

1. กลุ่ม บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีผลรวมคะแนนของปัจจัยด้าน ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 36 - 58 จำนวน 46 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 51.1

2. กลุ่ม บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีผลรวมคะแนนของปัจจัยด้าน ความผูกพันต่อองค์กรสูง ได้แก่ ช่วงคะแนนระหว่าง 59 - 75 จำนวน 44 คน มีผลรวมคิดเป็นร้อยละ 48.9 โดยแสดงการจำแนกผลรวมคะแนนได้ตามตารางที่ 22 ดังนี้

ตารางที่ 22 แสดงการจำแนกผลรวมคะแนนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

(n=90)

ผลรวมคะแนน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร			
ความผูกพันต่อองค์กรสูง (คะแนนระหว่าง 59 - 75 คะแนน)	44	48.9	48.9
ความผูกพันต่อองค์กรต่ำ (คะแนนระหว่าง 36 - 58 คะแนน)	46	51.1	100.0
รวม	90	100.0	

จากตารางที่ 22 พบว่าผลรวมคะแนนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 และบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 และนำเอาผลการจัดกลุ่มที่ได้ไปทำการวิเคราะห์สมมติฐานต่อไป

4.5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

การศึกษาในส่วนนี้ ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 3 สมมติฐาน
ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ตำแหน่งงาน
6. รายได้ต่อเดือน
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

1. ความหลากหลายของงาน
2. ความท้าทายในการทำงาน
3. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ลักษณะการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. เงินเดือนและสวัสดิการ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
4. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
7. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร
8. ความรู้สึกว่าคุณมีคุณค่าเป็นที่พึงได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค

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

ผู้วิจัยได้คำนวณวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ซึ่งสมมติฐานในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งได้เป็น

สมมติฐานที่ 1.1 เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กร

เพศ	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	สูง	ต่ำ					
ชาย	8 (8.9)	7 (7.8)	15 (16.7)	.142	.706	.106	.706
หญิง	36 (40.0)	39 (43.3)	75 (83.3)				
รวม	44 (48.9)	46 (51.1)	90 (100.0)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างเพศกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 0.142 ค่า Sig เท่ากับ 0.706 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1.2 อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : อายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 24 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร

อายุ	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	สูง	ต่ำ					
อายุมาก (41 ปีขึ้นไป)	25 (27.8)	20 (22.2)	45 (50.0)	1.601	.206	.262	.202
อายุน้อย (ต่ำกว่า 40 ปี)	19 (21.1)	26 (28.9)	45 (50.0)				
รวม	44 (48.9)	46 (51.1)	90 (100.0)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 24 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างอายุกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 1.601 ค่า Sig เท่ากับ 0.206 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 25 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กร

สถานภาพสมรส	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	สูง	ต่ำ					
สมรส	21 (23.3)	22 (24.4)	43 (47.8)	.000	.993	-.002	.993
โสด หม้าย หย่าร้าง	23 (25.6)	24 (26.7)	47 (52.2)				
รวม	44 (48.9)	46 (51.1)	90 (100.0)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ Chi-Square เท่ากับ 0.000 ค่า Sig เท่ากับ .993 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 26 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับการศึกษา	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	สูง	ต่ำ					
การศึกษาสูง	31	29	60	.556	.456	.166	.454
(ปริญญาตรีขึ้นไป)	(34.4)	(32.2)	(66.7)				
การศึกษาต่ำ	13	17	30				
(ต่ำกว่าปริญญาตรี)	(14.4)	(18.9)	(33.3)				
รวม	44	46	90				
	(48.9)	(51.1)	(100.0)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 0.556 ค่า Sig เท่ากับ 0.456 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1.5 ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ตำแหน่งงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	สูง	ต่ำ					
ตำแหน่งงานสูง (ข้าราชการ)	5 (5.6)	6 (6.7)	11 (12.2)	.059	.808	-.078	.808
ตำแหน่งงานต่ำ (ลูกจ้างประจำ/ ลูกจ้างชั่วคราว/ รายปี/รายวัน)	39 (43.3)	40 (44.4)	79 (87.8)				
รวม	44 (48.9)	46 (51.1)	90 (100.0)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 27 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างตำแหน่งงานกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 0.059 ค่า Sig เท่ากับ 0.808 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : รายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 28 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร

รายได้ต่อเดือน	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	สูง	ต่ำ					
รายได้สูง (20,001 บาทขึ้นไป)	4 (4.4)	5 (5.6)	9 (10.0)	.079	.779	-.099	.778
รายได้ต่ำ (ต่ำกว่า 20,000 บาท)	40 (44.4)	41 (45.6)	81 (90.0)				
รวม	44 (48.9)	46 (51.1)	90 (100.0)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 28 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างรายได้ต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 0.079 ค่า Sig เท่ากับ 0.779 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 29 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	สูง	ต่ำ					
สูง (6 ปีขึ้นไป)	34 (37.8)	30 (33.3)	64 (71.1)	1.591	.207	.289	.202
ต่ำ (ต่ำกว่า 6 ปี)	10 (11.1)	16 (17.8)	26 (28.9)				
รวม	44 (48.9)	46 (51.1)	90 (100.0)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 1.591 ค่า Sig เท่ากับ 0.207 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 แสดงว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 สอดคล้องกับทองพิน ชันอาสา (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกระทรวงกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า เพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แสดงว่า เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรจึงปฏิเสธสมมติฐาน และสอดคล้องกับ จูติมา หลักทอง (2557) ได้ ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ อุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 30 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	สูง	ต่ำ					
มีความคิดเห็นสูง	36 (40.0)	11 (12.2)	47 (52.2)	30.222	.000	.869	.000
มีความคิดเห็นต่ำ	8 (8.9)	35 (38.9)	43 (47.8)				
รวม	44 (48.9)	46 (51.1)	90 (100.0)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร Chi-Square เท่ากับ 30.222 ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_1 และ ปฏิเสธ H_0 แสดงว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ นันทนา ประกอบกิจ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่าปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อ ความผูกพันต่อ องค์กรจากการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรลักษณะงาน สามารถอธิบายความแปรปรวน ความผูกพันต่อองค์กรของนักพัฒนาชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประมาณร้อยละ 42.8)

และ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงานระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Saks (2006) ซึ่งได้กำหนด ให้ความยึดมั่นผูกพันของพนักงาน (employee engagement) และได้ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องานและผลลัพธ์ที่ตามมาได้พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่องาน ได้แก่ คุณลักษณะของงาน และสอดคล้องกับทฤษฎีคุณลักษณะงาน โดย Hackman & Oldham (1976) เชื่อว่า คุณลักษณะของงานสามารถทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ จึงเป็นผลทำให้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

H_0 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 31 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		รวม	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.
	สูง	ต่ำ					
พึงพอใจสูง	37 (41.1)	8 (8.9)	45 (50.0)	40.020	.000	.923	.000
พึงพอใจต่ำ	7 (7.8)	38 (42.2)	45 (50.0)				
รวม	44 (48.9)	46 (51.1)	90 (100.0)				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ค่า Chi-Square เท่ากับ 40.020 ค่า Sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 แสดงว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับ อริศรา ดวงจันทร์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันกับองค์กร กรณีศึกษาบริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน) จาก การศึกษาพบว่า ตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันกับองค์กร และสมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557, บทคัดย่อ หน้า 4) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนา ความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Malik et al. (2010, p.20) พบว่าบุคลากรที่ทำงานในองค์กรส่วนแต่คาดหวังจะได้รับสิ่งต่างๆ ที่เหมาะสมและคุ้มค่า กับการทำงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมไปถึงสิ่งตอบแทนด้านจิตใจ เช่น การยอมรับ ความยุติธรรม ฯลฯ ผลการวิจัยพบว่าหากบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานจะมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรตามมาด้วย

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.0จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 32 สรุปการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	Chi-Square	Sig.	Gamma	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค					ปฏิเสธสมมติฐาน
1.1 เพศ	.142	.706	.106	.706	ปฏิเสธ
1.2 อายุ	1.601	.206	.262	.202	ปฏิเสธ
1.3 สถานภาพสมรส	.000	.993	-.002	.993	ปฏิเสธ
1.4 ระดับการศึกษา	.556	.456	.166	.454	ปฏิเสธ
1.5 ตำแหน่งงาน	.059	.808	-.078	.808	ปฏิเสธ
1.6 รายได้ต่อเดือน	.079	.779	-.099	.778	ปฏิเสธ
1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	1.591	.207	.289	.202	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค	30.222	.000	.869	.000	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค	40.202	.000	.923	.000	ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 32 สรุปการทดสอบสมมติฐานของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค สมมติฐานที่ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ในส่วนสมมติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 และสมมติฐานที่ 3 พบว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

บทที่ 5

ข้อสรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่อยู่ในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ได้นำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทำข้อสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปข้อมูลจากการวิจัย

5.2 สรุปข้อมูลจากข้อพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปข้อมูลจากการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ พบว่า ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 83.3 ด้านอายุ พบว่า ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30–40 ปี เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสเป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีเป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ลูกจ้างชั่วคราว/รายปี/รายวัน เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 85.6 ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา 1 – 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7

ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน

บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแคประชากร จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความท้าทายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.00 มารออธิบายได้ดังนี้

ด้านความหลากหลายของงาน ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.88 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ภาระงานที่หลากหลาย ทำให้รู้สึกว่าเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.93

ด้านความท้าทายในการทำงาน ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ทำให้มีความกระตือรือร้นอยากจะทำปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.04

ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.69 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น ต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.82

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.46 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.69

ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.81 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานนั้นสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.90

ข้อมูลปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด 3.97สามารถอธิบาย ได้ดังนี้

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.17 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อการปฏิบัติงาน มี ค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ 3.54

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.50 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า องค์กรมีการจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสม กับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.67

ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การอบรม/สัมมนาที่เคยเข้าร่วมมีความเหมาะสม คู่คุณค่า และได้รับประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.76

ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.93 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.01

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.97 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.03

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.80 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ในการปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือและประสานงานจากเพื่อน ร่วมงานด้วยดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.89

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.71 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มียอคติ และให้ความสำคัญ เหมือนกับเพื่อร่วมงานคนอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.93

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย โดยรวม คือ 3.37 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความรู้สึกว่าองค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านอีกหลัง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.84

ข้อมูลปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้าน ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.16สามารถอธิบาย ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 4.16 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.29

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 4.07 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวหาว่าองค์กรในทางที่ไม่ดี จะพยายามชี้แจงและ อธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง และปรับทัศนคติที่มีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.12

ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและ สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 4.03 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีและจะไม่ ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียถึงองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.23

ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงาน เขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.91 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้น สำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.10

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ประชากรในฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค จำนวน 90 คน ให้ระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม คือ 3.63 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากร ปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 3.73

5.2 สรุปข้อมูลจากข้อพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชน และสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาใน การปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร แสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติ 0.05จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพัน ต่อองค์กร ของ บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค มีความสัมพันธ์กัน แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

ดังนั้น จึงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร จึงไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานและ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จึงทำให้มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม รับนโยบายจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ในเรื่องคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นนโยบายที่ 4 ใน 5 นโยบายทันใจ ถึงแม้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่ว่าจะเพศใด อายุจะมากหรือน้อย สถานภาพจะ โสด หมาย หย่าร้าง หรือสมรส ระดับการศึกษาสูงหรือต่ำ ตำแหน่งงานจะสูงหรือต่ำ รายได้ต่อเดือนจะ สูงหรือต่ำ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานจะสูงหรือต่ำ ก็มีความต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงเห็นว่าองค์กรควร ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน ด้วยความเท่าเทียมกัน ยึดถือความถูกต้องและเหมาะสมตาม หลักเกณฑ์ กฎระเบียบที่องค์กรกำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นนโยบายส่งเสริมการศึกษา ควรเปิดโอกาส ทางการศึกษา ให้บุคลากรสามารถมีโอกาสได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะในการปฏิบัติงานมากขึ้น อีกทั้งจะเป็นผลทำให้เพิ่มค่าตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้นตามวุฒิ การศึกษา นโยบายส่งเสริมรายได้ ควรจัดให้มีการขายสินค้า โดยบุคลากรสามารถนำสินค้าอะไรก็ได้ มาจำหน่ายในทุกสิ้นเดือน เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับบุคลากรอีกทางหนึ่ง เป็นต้น

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ด้วยหน้าที่ที่ ปฏิบัติอาจต้องการความชัดเจนในการสั่งการ หากรอผู้บริหารอาจจะช้าและทำให้เกิดผลเสียต่องานได้ เป็นการเสริมสร้างการทำงานแบบบูรณาการที่ให้องค์กร บุคลากร และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ให้บุคลากรมีตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการประเมินอย่างเป็นธรรม ภายใต้อำนาจ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง เหมาะสม โปร่งใส ไม่เห็นแก่พวกพ้องของตน หรือด้วยความเสน่ห้หา ไม่เอาความคิดของตนเป็นที่ตั้ง คูผลงานเป็นสำคัญ จะสามารถทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และจะสามารถ ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์กรควรมีนโยบายการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง หรือโบนัส ให้กับบุคลากร ให้เทียบเท่ากับองค์กรอื่นที่มีตำแหน่งคล้ายคลึงกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้นตลอดเวลา และควรมีนโยบายในการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน เช่น การให้กู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระหนี้สิน หรือด้านการจัดสวัสดิการ เช่น จัดที่พักอาศัยให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง และสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ ตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมและยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคี เช่น การจัดการแข่งขันกีฬามหาสนุก นอกจากจะทำให้เกิดความสามัคคีแล้ว ยังทำให้เกิดความผ่อนคลาย ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ทำให้มีเวลาในการออกกำลังกายร่วมกัน เป็นการใส่ใจในสุขภาพของบุคลากร รวมไปถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน โดยสนับสนุนให้มีกิจกรรม 5 ส ทุกสัปดาห์ เพื่อรักษาสภาพแวดล้อมที่ดี สร้างลักษณะนิสัยในการรักษาความสะอาด ร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปรับปรุงทัศนียภาพให้สวยงาม เกิดบรรยากาศที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เอื้อต่อการปฏิบัติงานและประชาชนที่มาใช้บริการ และเกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จากการวิจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค มีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว/รายปี/รายวัน ดังนั้น การเลื่อนตำแหน่งอาจเป็นไปได้ยาก แต่ถ้าหน่วยงานมีอัตราที่จะสามารถปรับตำแหน่งจากลูกจ้างชั่วคราว/รายปี/รายวัน ให้เป็นลูกจ้างประจำได้ โดยให้ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์การประเมินผลให้เป็นที่ชัดเจน จากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเอง หรือมีการแสดงความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานประกอบการประเมินด้วยก็ได้ โดยไม่เอาความสัมพันธ์ส่วนตัวมาเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเพื่อให้บางคนได้เลื่อนตำแหน่ง แต่ควรมีความยุติธรรมในการประเมิน เพื่อตอบแทนในความมุ่งมั่นตั้งใจ ททุ่มเทในการทำงาน เนื่องจากบางคนทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว/รายปี/รายวันมาเป็นระยะเวลา 10 -30 ปี ยังไม่มีความมั่นคงในชีวิต และหากมีการเปิดสอบภายในเพื่อให้ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรมานาน มีสิทธิได้สอบเลื่อนตำแหน่ง จะเป็นอีกทางหนึ่งที่จะสามารถทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากการวิจัย พบว่า บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราว/รายปี/รายวัน ดังนั้น จะได้รับค่าตอบแทนตามวุฒิที่สมัครเข้ามาทำงาน และ เงินเดือนจะเท่าเดิมไม่มีการปรับขึ้น บางคนจึงมองว่าไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และบางคนที่มีสมัครเข้ามาทำงานใหม่ ในวุฒิปริญญาตรี ก็จะได้รับเงินเดือนมากกว่าผู้ที่ทำงานมาเป็น ระยะเวลาานาน หน่วยงานควรมีการจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง ที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ในส่วนของสวัสดิการ ที่ได้รับจากองค์กร ส่วนใหญ่แล้วลูกจ้างชั่วคราว/รายปี/รายวัน จะได้รับสิทธิประกันสังคม ในการรักษาพยาบาลเท่านั้น หากองค์กร ให้ลูกจ้างชั่วคราว/รายปี/รายวัน ได้รับสิทธิในรูปแบบของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีสวัสดิการ ในการฝากเงิน ซึ่งจะเป็นออมเงินอีกทางหนึ่ง หรือการกู้ยืมเงินอัตราดอกเบี้ยต่ำแก่บุคลากรในยามจำเป็นนอกจากนี้ยังมีผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์กรสามารถพิจารณาให้แก่บุคลากรได้ตามความเหมาะสม เช่น ได้รับเบี้ยเลี้ยงค่าเดินทางเมื่อออกทำงานนอกสถานที่ การจัดสถานที่ในการเลี้ยงดูบุตรของบุคลากร การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากร จัดที่พักอาศัย อาคารสงเคราะห์สำหรับลูกจ้างชั่วคราว/รายปี/รายวัน ซึ่งปัจจุบันผู้ที่ได้รับสิทธิมีเพียงข้าราชการและลูกจ้างประจำเท่านั้น ที่จะสามารถพักอาศัยในอาคารสงเคราะห์ได้ การมอบสวัสดิการดี ๆ แก่บุคลากรย่อมแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจ ที่องค์กรมีต่อบุคลากรของตนทำให้บุคลากรได้รับทั้งความสะดวกกายและความสบายใจซึ่งเหล่านี้สามารถสร้างให้เกิดความพึงพอใจและความรักในองค์กรได้เช่นบุคลากรที่มีความสุขย่อมสามารถสร้างผลงานดี ๆ ให้องค์กรได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงจำเป็นต้องให้ความสำคัญไม่แพ้เรื่องอื่นๆ เพราะก่อให้เกิดความสำคัญในเรื่องของการส่งเสริมทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นหนทางในการขับเคลื่อนความสำเร็จสู่องค์กรในอนาคต

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้ จากการวิจัย พบว่า บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องของการ ลาออกจากองค์กรนี้จะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก และ องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึกล้มคองในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุให้ บุคลากร ลาออกไปจากองค์กร หรือไม่ยอมมาทำงานโดยขาดงาน และ ลางานบ่อยๆ ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้บุคลากร ใ่วางใจและเชื่อถือในองค์กร หาวิธีสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมไปถึงการสร้างเชื่อมั่น การตอบสนองความต้องการของบุคลากร เพื่อที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

ปัจจุบันมีการเปิดโอกาสให้กับประชาชนในการสามารถร้องเรียนผู้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม จะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับประชาชน หรือประชาชนมาขอคำปรึกษาหรือ ขอความช่วยเหลืออย่างมาก เมื่อเกิดการร้องเรียนกลายเป็นปัญหาที่ต้องหาวิธีแก้ไข อาจเกิดจากบุคลากรด้วยเหตุสุดวิสัยหรือความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ผู้บริหารควรหาสาเหตุข้อเท็จจริงของปัญหานั้น และดำเนินการแก้ไขตามขั้นตอน ยึดหลักความถูกต้องและยุติธรรม และไม่ควรปล่อยให้อุบัติการณ์ปัญหาโดยลำพัง ผู้บริหารควรมีกระบวนการบริหารจัดการเพื่อสร้างความรู้สึกละเอียดพิถีพิถันได้ สร้างความเชื่อมั่น สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับรู้ว่าองค์กร จะ ไม่ทอดทิ้งให้เผชิญปัญหาโดยลำพังแน่นอน และให้ความช่วยเหลือ ทุกครั้ง เมื่อเกิดปัญหา เพราะเมื่อบุคลากร มีความไว้วางใจองค์กรสูงก็จะ เป็นผลทำให้ มีความผูกพันต่อองค์กร รุดสูงเช่นกัน

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อ ๆ ไปนั้นควรมีการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะได้ทราบถึงความต้องการ ได้ข้อคิดเห็น มุมมองสำคัญของบุคลากรขององค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาย่างแท้จริง

ควรทำการศึกษาฝ่ายต่างๆ ในสำนักงานเขตบางแคทั้งหมด เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันต่อองค์กรในวงกว้าง ศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามภารกิจขององค์กร สามารถทำให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตัวชี้วัดขององค์กรที่กำหนดไว้ รวมไปถึงควรศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อจะได้นำข้อมูลมาบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทำอย่างไรให้บุคลากรมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เพื่อที่องค์กรจะได้มีบุคลากรที่พร้อมจะร่วมมือกันในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

- กัญชกร ชัยนภัสกร. (2550). การรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทด้านอสังหาริมทรัพย์. (สารนิพนธ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).
- ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คณะทำงานปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขต. (2558). คู่มือปฏิบัติงานฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตบางแค.
- จิระประภา สุดสาคร. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมธนารักษ์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิระจิตต์ ราคา. (2525). บรรยายการองค์กร : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ในส่วนกลาง). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2540). การปฏิรูปภาคราชการสู่สภาพที่พึงปรารถนา: ทำอย่างไรใครรับผิดชอบ. กรุงเทพฯ : วารสารข้าราชการ.
- ทองพิน ชันอาสา. (2549). ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (สารนิพนธ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์). กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิตยา บ้านไก่อ. (2558). ปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภาครัฐศูนย์ฝึกพาณิชยน์าวี กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม. (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต).*
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประมินทร์ เนาวกาญจน์. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลนครยะลา. (ภาคินพนธ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).* กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มณฑนา ตูลยนิษกะ. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร : กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัชดาพร รื่องเสียง. (2549). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ชันยงอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต).* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.* กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต).* ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2531). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการตอ กองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิศิษฐ์ศักดิ์ เสวदनันท์. (2543). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต).* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิไลวรรณ สาริกุล. (2549). *ความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด (โรงงานหัวหมาก). (ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต).* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สกว สำนัญคง. (2547). *การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน: ศึกษากรณีบริษัทในกลุ่มสมบูรณ์. (ภาคินพนธ์มหาบัณฑิตสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).* กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาดังคม)).* กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สมชื่น นาคพลั้ง. (2547). *ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทอิลเลคต์-แพคเกจจิง (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต).
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549). *Cover Story*. กรุงเทพฯ: วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ.
- สายธาร ทองอร่าม. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด สาขา รามคำแหง*. (ภาคนิพนธ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์). กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำแพงแสน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. (2560). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนาเพรส จำกัด
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). *ความผูกพันต่อองค์กร*. กรุงเทพฯ: วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อริศรา ดวงจันทร์. (2551). *ความผูกพันกับองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท บัตรกรุงไทย จำกัด (มหาชน)*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Buchanan, B. (1974). Building Organization Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19, 533.
- Cottingham, C. (1988). Transformational Leadership: A Strategy for Nursing. *Today's or Nurse*. 10(6), pp.24.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 16(2), 250–279.
- Hrebiniak, A. & Alutto, G. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 17(12), pp.555.
- Greenberg, C.J. & Baron, R.A. (1993). *Behavior in Organizations : Understanding and Managing the Human Side of Work* (4th ed). New York: Allyn & Bacon.

- Greenberg, C.J., & Baron, R.A. (2010). *Behavior in Organizations* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Malik, M. E. et al. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in Public sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management* 5(6), 17-26.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. A three-Component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1, 67.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R. Steers R. M. & Porter, L. (1982). *Employee Organization. Linkage: The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnover*. New York: Academy Press.
- Newstrom, W. J. & Davis, K. (1983). *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Porter, L. W. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59(12), 603.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21(7), 600–616.
- Salancik, G. R. (1983). *Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief*. In *Psychological Foundations of Organizational Behavior*. (2nd ed.). Sl: Sn.
- Sheldon, M. E. (1971). Investment and involvement mechanisms producing commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(2), 143.
- Steer, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(3), 46-48.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค
แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยประกอบสารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสยาม

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน เป็นข้อมูลลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับ
ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ดังนี้

- 1) ความหลากหลายของงาน
- 2) ความท้าทายในการทำงาน
- 3) การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน
- 4) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 5) ลักษณะการทำงานเป็นทีม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายพัฒนาชุมชนและ
สวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค ดังนี้

- 1) เงินเดือนและสวัสดิการ
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร
- 4) ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
- 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 7) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร
- 8) ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึงได้

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคมสำนักงานเขตบางแค ดังนี้

- 1) ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร
- 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 3) ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 4) ความเสียสละเพื่อองค์กร
- 5) ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้สำหรับการศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นข้อมูลนำไปปรับปรุงแก้ไขการบริหารทรัพยากรบุคคล ของฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยถือเป็นความลับอย่างยิ่ง และการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด
3. ผู้วิจัยขอความกรุณายังท่านผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เป็นไปอย่างสมบูรณ์ครบถ้วน

ขอขอบพระคุณทุกท่านในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

พิญากรณ์

เต็งพานิชกุล

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

1. เพศ	
☐ ชาย	☐ หญิง
2. อายุ	
☐ ต่ำกว่า 30 ปี	☐ 30-40 ปี
☐ 41-50 ปี	☐ 51 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส	
☐ โสด	☐ สมรส
☐ หม้าย	☐ หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา	
☐ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6	☐ มัธยมศึกษาปีที่ 6
☐ ปวช.	☐ ปวส.
☐ ปริญญาตรี	☐ ปริญญาโท
5. ตำแหน่งงาน	
☐ ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	☐ ข้าราชการระดับชำนาญการ
☐ ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	☐ ข้าราชการระดับชำนาญงาน
☐ ข้าราชการระดับปฏิบัติงาน	☐ ลูกจ้างประจำ
☐ ลูกจ้างชั่วคราว/รายปี/รายวัน	
6. รายได้ต่อเดือน	
☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท	☐ 10,000 -20,000 บาท
☐ 20,001 – 30,000 บาท	☐ สูงกว่า 30,000 บาทขึ้นไป
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	
☐ ต่ำกว่า 1 ปี	☐ 1 – 5 ปี
☐ 6 – 10 ปี	☐ 11 – 15 ปี
☐ 16 – 20 ปี	☐ 20 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความหลากหลายของงาน					
1.ท่านรู้สึกว่าการที่รับผิดชอบอยู่มีความหลากหลาย					
2.ภาระงานที่หลากหลาย ทำให้ท่านรู้สึกว่าเป็นประโยชน์กับท่าน					
ความท้าทายในการทำงาน					
3.งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่ท้าทายและน่าสนใจ ทำให้มีความกระตือรือร้นอยากจะทำปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4.บางครั้งงานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่สำคัญ ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน แต่ท่านก็ทำให้งานนั้นสำเร็จได้					
การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน					
5.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
6.ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับข้อเสนอแนะของท่านทุกครั้งที่ท่านได้เสนอความคิดเห็น					
7.ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญขององค์กร					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
8.ท่านมีความคาดหวังที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง					
9.องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
10.ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
11.การทำงานภายในส่วนงานของท่านมักจะเป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
12.เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานช่วยกันแก้ไขปัญหาเสมอ					
13.ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานนั้นสำเร็จ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
เงินเดือนและสวัสดิการ					
1.ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
2.ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรของท่านเหมาะสม สามารถช่วยเหลือท่านและครอบครัวได้					
3.เงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4.องค์กรของท่านมีการจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
5.ห้องทำงานและโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
6.เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ และทันสมัย					
การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
7.ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น					
8.การอบรม/สัมมนาที่ท่านเคยเข้าร่วมมีความเหมาะสม คุ่มค่าและได้รับประโยชน์					
9.องค์กรส่งเสริมให้ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา					
10.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี					
11.ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดี และมีลักษณะความเป็นผู้นำตามที่ท่านปรารถนา					
12.ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
13.ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำที่ดีในการปฏิบัติงานและชี้แนะให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
14.ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
15.ท่านสามารถพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
16.เพื่อนร่วมงานของท่านสามารถช่วยเหลือท่านเมื่อได้รับความเดือดร้อน					
17.ในการปฏิบัติงานท่านได้รับความร่วมมือและประสานงานจากเพื่อนร่วมงานด้วยดี					
18.การร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบันทำให้ท่านรู้สึกมีความสุข และสบายใจ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร					
19.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน					
20.ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไม่มีอคติและให้ความสำคัญเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ					
21.ท่านมีความรู้สึกส่วนตัวท่านมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้					
22.ท่านมีความรู้สึกว่างค์กรนี้เปรียบเสมือนเป็นบ้านอีกหลังของท่าน					
23.หากท่านลาออกจากองค์กรนี้ท่านจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ลำบาก					
24.องค์กรนี้สามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้อย่างเพียงพอ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร					
1.ท่านใช้ความรู้ความสามารถเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.เมื่อได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบท่านเต็มใจที่จะทำโดยไม่เกี่ยงงาน					
3.ท่านทำงานให้กับองค์กรเต็มเวลา และหากงานที่ได้รับมอบหมายยังไม่เสร็จท่านจะทำจนสำเร็จลุล่วง ถึงแม้ว่าจะหมดเวลาทำงานแล้ว					
ความจงรักภักดีต่อองค์กร					
4.เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวว่าองค์กรในทางที่ไม่ดี ท่านจะพยายามชี้แจงและอธิบายให้บุคคลนั้นเข้าใจไปในทางที่ถูกต้อง และปรับทัศนคติที่มีต่อองค์กร					
5.ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นปัญหาขององค์กรเปรียบเสมือนปัญหาของท่าน ดังนั้นท่านพร้อมที่จะให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาโดยไม่เพิกเฉย					
6.ท่านรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่					
ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
7.ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่ดี ท่านภูมิใจและเชื่อว่าการทำงานที่นี่ทำให้ชีวิตมั่นคง					
8.ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีและประชาชนทั่วไปยอมรับ					
9.ท่านจะปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และจะไม่ปฏิบัติตนให้เกิดความเสื่อมเสียมาถึงองค์กร					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความเสียสละเพื่อองค์กร					
10.ท่านยินดีและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงทันเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆ					
11.ท่านยินดีและเต็มใจหากบางครั้งท่านได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติงานในวันหยุด					
12.ท่านยินดีที่จะไม่รับเงินค่าล่วงเวลา หากองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องใช้เงินเพื่อสาธารณประโยชน์					
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
13.ท่านสมัครใจที่จะทำงานให้องค์กรต่อไป แม้ว่าท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปอยู่ที่อื่นและมีรายได้ที่สูงกว่า					
14.ท่านมีความคิดว่าองค์กรนี้ให้ในสิ่งที่ท่านต้องการมากกว่าองค์กรอื่น					
15.ท่านมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ประวัติผู้สำเร็จการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....

ชื่อ – นามสกุล นางพิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล
 เลขทะเบียน 5817400002

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี

สาขาวิชา การบัญชี หลักสูตร บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)
 สถานศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ประวัติการทำงาน และประสบการณ์

1. ลูกจ้างรายปี ปฏิบัติงานที่ แผนกซ่อมและติดตั้งเครื่องสูบน้ำ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (เหมืองแม่เมาะ) อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง
2. เจ้าหน้าที่งานธุรการ 2 ปฏิบัติงานที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป หน่วยศึกษานิเทศน์ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
3. นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ปฏิบัติงานที่ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

บทความวิจัย/ผลงานทางวิชาการ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค

ลงชื่อ.....
 (นางพิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล)