

บุพปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์
ในจังหวัดปทุมธานี

ANTECEDENT FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF DEPARTMENT OF CORRECTIONS PERSONNEL
IN PATHUM THANI PROVINCE

สินิทธา หารินทะชาติ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บุพปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์
ในจังหวัดปทุมธานี

สินิทธา หารินทะชาติ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

บุพปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์
ในจังหวัดปทุมธานี

Factors Affecting Organizational Engagement of Department of
Corrections Personnel in Pathum Thani Province

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสินิทธา หารินทะชาติ

สาขาวิชา

บริหารธุรกิจ (การจัดการ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธัตต์ ตรีศิริโชติ, บธ.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นฤมล จิตรเอื้อ, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษ จรินทร์, D.B.A.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฐิติมา พูลเพชร, ประ.ด.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธัตต์ ตรีศิริโชติ, บธ.ด.)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นฤมล จิตรเอื้อ, ประ.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ประ.ด.)

วันที่ 5 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	บุพปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ ในจังหวัดปทุมธานี
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสินิทธา หารินทะชาติ
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ (การจัดการ)
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีทัต ตรีศิริโชติ, บธ.ด.
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณฤมล จิตรเอื้อ, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ลักษณะงานของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี 2) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี 3) ความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี 4) อิทธิพลของลักษณะงานและประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมราชทัณฑ์เรือนจำในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาลักษณะงานของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นผลรวมด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่มีความชัดเจน 2) ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นผลรวมด้านประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก 3) ผลการศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นผลรวมด้านความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และ 4) ผลทดสอบสมมติฐาน พบว่า พบว่า ลักษณะงาน (JC) มีอิทธิพลรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมที่สำคัญอย่างยิ่งต่อ ความผูกพันองค์กร (OC) โดยค่าผลกระทบบรวม (0.812) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงาน (JC) มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความผูกพันองค์กร ทั้งนี้ลักษณะงาน (JC) ยังส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) ในระดับสูง (0.715) และประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) มีอิทธิพลรวมต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) อย่างมีนัยสำคัญ แต่ผลกระทบอยู่ในระดับต่ำ (0.119)

คำสำคัญ: ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันองค์กร

Independent Study Title	Antecedent Factors Affecting Organizational Commitment of Department of Corrections Personnel in Pathum Thani Province
Name – Surname	Miss Sinitta Harintachat
Program	Business Administration (Management)
Independent Study Advisor	Assistant Professor Teetut Tresirichod, D.B.A.
Independent Study Co-Advisor	Assistant Professor Naruemon Jituea, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the nature of the work undertaken by personnel of the Department of Correctional in Pathum Thani province, 2) the work experience of personnel of the Department of Corrections in Pathum Thani province, 3) the organizational bonds of personnel to the Department of Corrections in Pathum Thani province and 4) the influence of job characteristics and work experience on the organizational commitment of Department of Corrections personnel in Pathum Thani province.

The samples used in this research comprised 400 personnel of the Department of Correctional Services in Pathum Thani province. Data were collected through questionnaires, and analyzed in terms of frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics.

The research results were found that: first, in the study of the work undertaken by the personnel of the Department of Corrections in Pathum Thani province, the respondents had an overall opinion regarding the work characteristics at a high level. The side with the highest average is the work is clear. Second, the work experience study of the personnel of the Department of Corrections in Pathum Thani province showed that the respondents had a high level of opinion regarding their work experience. The side with the highest average is the agency that gives importance to its members. Third, in the study of organizational commitment among personnel of the Department of Corrections in Pathum Thani province, respondents had a combined level of opinion regarding organizational commitment at the highest level. The side with the highest average is the psychological connection. Fourth, hypothesis testing found that job characteristics (JC) have both direct and indirect influences that are extremely important; the extent of their direct effect on Organizational Commitment (OC) (0.812) shows that they play an important role in creating OCP, and they also affect work experience (WEF) highly (0.715). In contrast, WEF influences OCP with a significant effect, but the impact is relatively low (0.119).

Keywords: job description, work experience, organizational commitment

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา ค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และความอนุเคราะห์ของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรทัต ตรีศิริโชติ อาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล จิตรเอื้อ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้ คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ทำการศึกษาวิจัย ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษ จรินทร์โท ประธานกรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติมา พูลเพชร กรรมการสอบ ที่ได้ให้ความกรุณา ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของงานวิจัย รวมทั้งเสียสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบในครั้งนี้ รวมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าอิสระ ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายนาม ดังต่อไปนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรเมธ นิมจิตต์ ดร. อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์ และ ดร. ณัฐปภัศ จุ้ยเจริญ ที่กรุณาเสียสละเวลาในการตรวจสอบ ความถูกต้อง รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และขอขอบพระคุณบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ขอขอบพระคุณ และมอบความดีทั้งหมดนี้ให้แก่ บิดา มารดา พี่น้อง เพื่อน และอาจารย์ทุกท่าน ที่คอยสนับสนุน ข้อเสนอแนะที่ดี อยู่เป็นกำลังใจในวันที่เริ่มหมดไฟและเป็นแรงบันดาลใจในการทำการศึกษาวิจัยจนประสบความสำเร็จ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานค้นคว้าฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจหากการค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีข้อบกพร่อง หรือไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้วิจัยขอกราบขออภัยมา ณ โอกาสนี้ ด้วย

สินิทธา หารินทะชาติ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญรูป.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	13
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย.....	14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	19
2.1.1 ความหมายของปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	19
2.1.2 ความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	19
2.1.3 องค์ประกอบปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	19
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน.....	22
2.2.1 ความหมายของปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน.....	22
2.2.2 ความสำคัญของปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน.....	23
2.2.3 องค์ประกอบปัจจัยประสพการณ์ในการทำงาน.....	23
2.2.4 ความสัมพันธ์ของลักษณะงานกับประสพการณ์ในการทำงาน.....	24
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	25
2.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	25
2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	27
2.3.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร.....	28
2.3.4 ความสัมพันธ์ประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	31
2.3.5 ความสัมพันธ์ของลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร มีประสพการณ์ ในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	32
2.4 ข้อมูลทั่วไปของงานกรมราชทัณฑ์.....	33
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ.....	37
2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
3.3 การสร้างเครื่องมือ.....	46
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา.....	54
4.3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) หรือ Outer model.....	65
4.4 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง หรือ Inner model.....	72
4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	79
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	82
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	86
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	94
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	95
ภาคผนวก ข เอกสารขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม.....	101
ประวัติผู้เขียน.....	105

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน	43
ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแบ่งกลุ่มข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	44
ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การวัดแบบจำลอง Outer หรือ แบบจำลองการวัด (Measurement Model)	48
ตารางที่ 3.4 เกณฑ์วัดแบบจำลอง Inner หรือ Structural Model	49
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	53
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	53
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	54
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทระยะเวลาในการทำงาน .54	
ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลรวมของลักษณะงาน.....	55
ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความหลากหลายของทักษะงาน.....	55
ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่มีความชัดเจน.....	56
ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความท้าทายของงาน.....	57
ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความอิสระในการทำงาน.....	57
ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลย้อนกลับของงาน.....	58
ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลรวมประสบการณ์ในการทำงาน...59	
ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและ นำเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน	59
ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่หน่วยงานให้ความสำคัญ ต่อสมาชิก	60
ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังของสมาชิกที่มี ต่อหน่วยงาน	61
ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน	61
ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลรวมความผูกพันองค์กร	62
ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันด้านจิตใจ	63
ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านการคงอยู่.....	63
ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน.....	64
ตารางที่ 4.22 เกณฑ์วัดแบบจำลอง Outer หรือแบบจำลองการวัด (Measurement Model).....	65
ตารางที่ 4.23 เกณฑ์วัดแบบจำลอง Inner หรือ Structural Model	66
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกลบได้.....	67
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแต่ละดัชนี หรือตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว Outer loadings...	67
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าความเชื่อถือได้ Construct Reliability	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion	71
ตารางที่ 4.28 Discriminant Validity Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT) ...	72
ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์แสดงการตัดสินใจ (Coefficient of Determination)	73
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบทางตรง.....	75
ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบทางอ้อม.....	77
ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบรวมทั้งหมด.....	77
ตารางที่ 4.33 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	80



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	16
ภาพที่ 4.1 แสดงโมเดลบุปผ์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ใน จังหวัดปทุมธานี.....	74



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมราชทัณฑ์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงยุติธรรม และได้กำหนดให้เรือนจำและทัณฑสถาน มีหน้าที่ในการควบคุมดูแล และปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด ทั้งการควบคุมไม่ให้หลบหนี ล้วนเป็นที่มีความสำคัญต่อความมั่นคงของสังคมช่วยให้มีความปลอดภัยและลดโอกาสการก่ออาชญากรรมเพื่อแก้ไขปัญหาดังเดิมและเพื่อป้องกันปัญหาใหม่ที่จะเกิดขึ้นจากผู้กระทำผิด ช่วยให้เกิดความสงบสุขในสังคม รวมทั้งการอบรมแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยช่วยให้ผู้ต้องขังเป็นคนดีและสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้เมื่อพ้นโทษ โดยมีทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงาน ณ เรือนจำและทัณฑสถาน เรียกว่าเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติจึงเป็นการปฏิบัติต่อคนและเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบตลอด 24 ชั่วโมง อย่างต่อเนื่องและไม่มีวันหยุด ในขณะที่กรอบอัตรากำลังข้าราชการสำหรับปฏิบัติงาน เป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติงานเพียง 8 ชั่วโมง โดยเวลาที่เหลืออีกวันละ 16 ชั่วโมง หรือในวันหยุดราชการ ข้าราชการทุกตำแหน่งต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์มีชั่วโมงการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ และเกิดความตรากตรำซ้ำซากจำเจ นอกจากนี้การปฏิบัติงานต้องอยู่ท่ามกลางบุคคลที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้กระทำความผิดกฎหมายเป็นอาชญากรสร้างความเดือดร้อนให้กับสังคม เป็นผู้มียุติพลมีกระบวนการหรือเครือข่ายในการกระทำความผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายการค้ายาเสพติดยิ่งทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกิดความกดดันและความเครียด โดยผลที่ตามมา คือ การขอโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่น ๆ หรือขอลาออกจากราชการซึ่ง จากสถิติระหว่างปี พ.ศ. 2554 - 2558 พบว่า กรมราชทัณฑ์มีข้าราชการโอนไปส่วนราชการอื่น จำนวน 214 คน และขอลาออกจากราชการ จำนวน 266 คน (ข้อมูลจากศูนย์ข้อมูลบุคคลกองการเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์) รวมทั้งเป็นหน่วยงานท้าย ๆ ที่บุคคลทั่วไปจะเลือกเข้ามารับราชการ ซึ่งสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้จากโครงสร้างอายุของข้าราชการบรรจุใหม่ ทั้งในตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานหรือประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่มีค่าเฉลี่ยอายุของข้าราชการบรรจุใหม่เฉลี่ย (32.99 ปี) (กรมราชทัณฑ์, 2559)

ในจังหวัดปทุมธานี มีเรือนจำและทัณฑสถานจำนวน 6 แห่ง ได้แก่ เรือนจำจังหวัดปทุมธานี เรือนจำอำเภอดุสิต ทัณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง และสถานกักขังกลางจังหวัดปทุมธานี มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอยู่ทั้งหมด 529 ราย จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกรมราชทัณฑ์พบว่าในปีงบประมาณ 2564 มีบุคลากรลาออกทั้งสิ้น 96 ราย โดยส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานภายในเรือนจำ ซึ่งการลาออกของเจ้าหน้าที่ส่งผลต่อนโยบายด้านความผูกพันขององค์กรในการเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ซึ่งการลาออกของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ มีผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน เช่นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานควบคุมและดูแลผู้ต้องขัง โดยเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ถือเป็นบุคคลที่มีความชำนาญต้องอาศัยเวลาประสบการณ์ และการฝึกอบรมในการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง รวมทั้งงานด้านอื่น ๆ ภายในและนอกเรือนจำ

ซึ่งการลาออกของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จะทำให้เกิดช่องว่างของความสามารถหลักของผู้ปฏิบัติงาน (Core competency) (กรมราชทัณฑ์, 2565)

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ส่งผลให้ประเทศต่างๆ ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายและการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในแต่ละประเทศต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย รูปแบบการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประเทศไทยได้มีการจัดทำ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 20 ปี ซึ่งถือเป็นแผนแม่บทหลักในการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศระยะยาว โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ดังกล่าวเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะเป็นพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าและสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก (สมชาย หิรัญกิตติ, 2561)

องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่าง ล้วนให้ความสำคัญกับการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งต่อ ความสำเร็จขององค์กร นอกเหนือจากการมีเงินทุนและทรัพยากรวัตถุดิบๆ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้ บรรลุเป้าหมาย องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ เพื่อนำกลยุทธ์และ แผนการดำเนินงานที่วางไว้ไปปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง หากองค์กรมีบุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพ ย่อมส่งผล กระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ (วิลาวรรณ รัตพิศาล, 2560) ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงต้องให้ ความสำเร็จกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง โดยมุ่งเน้นการดึงดูด คัดเลือก พัฒนา และธำรง รักษาบุคลากรที่มีศักยภาพและความสามารถสูงไว้กับองค์กร ผ่านกระบวนการต่าง ๆ อาทิ การวางแผน กำลังคน การสรรหาคนเก่ง การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลงาน การบริหารค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพในระยะยาว จนเกิดความผูกพัน ซึ่งเป็นหนึ่งในที่มี ความสำเร็จที่ผู้นำองค์กรต้องการให้เกิดขึ้น เนื่องจากความผูกพันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการรักษา บุคลากร อีกทั้งยังเป็นหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่แฝงไปด้วยความคาดหวังจะได้ทำงานใน สภาพแวดล้อมที่ได้ใช้ ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ รวมถึงการได้รับโอกาสพัฒนาทักษะ และ เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีระบบสวัสดิการความมั่นคงในอาชีพใน อนาคต เป็นต้น ทั้งหมดล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเกิดแรงจูงใจจนนำไปสู่ความผูกพันต่อ องค์กร (ปิยาพร ห่องแสง, 2555, ทิพย์ผกา เลิศชมพู, 2566)

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว และพร้อมทุ่มเทเต็มความสามารถเพื่อที่ส่งเสริม ให้องค์กรประสบความสำเร็จ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร พวกเขาจะมีแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกรักและเต็มใจที่จะพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า องค์กรจึงควรให้ความสำคัญ กับการสร้างและรักษาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยมองบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมและแสดงศักยภาพ อย่างเต็มที่ หากเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันจะพร้อมร่วมแก้ไขปัญหายอย่างจริงจัง และเต็มใจ การที่จะมีบุคลากรที่ผูกพันต่อองค์กรจะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมาย

ระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรจะทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (จุฑาพิชญ์ พลภักดี, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความผูกพันและขีดความสามารถของบุคลากร นำไปสู่ประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะงาน ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี
- 1.2.2 เพื่อศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี
- 1.2.4 เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี

1.3 สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 ลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
- สมมติฐานที่ 2 ลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสบการณ์ในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 3 ประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
- สมมติฐานที่ 4 ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรแฝงถ่ายทอดลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

- 1.4.1 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมราชทัณฑ์จังหวัดปทุมธานี มีจำนวน 529 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤศจิกายน 2566)
 - 1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรกรมราชทัณฑ์เรือนจำในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) ใช้วิธีการคำนวณจากจำนวนตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาด้วยจำนวน 10-20 เท่าของตัวแปรที่มีตัวแปรสังเกตมากที่สุด (Hair et al., 2011) ซึ่งมีจำนวนรวม 20 ตัวแปรสังเกตทำให้วิธีการสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 20x20 เท่า ได้กลุ่มตัวอย่างคือจำนวน 400 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และระดับค่าความคาดเคลื่อนไม่เกิน 5%
- 1.4.2 ขอบเขตทางด้านเนื้อหา ประกอบด้วย
 - 1.4.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1. ความหลากหลายของทักษะงาน 2. งานที่มีความชัดเจน 3. ความท้าทายของงาน 4. ความอิสระในการทำงาน 5. ผลย้อนกลับของงาน

1.4.2.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1. ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน 2. การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก 3. ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน 4. ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน

1.4.2.3 ปัจจัยความผูกพันองค์กรของบุคลากรเรือนจำแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านจิตใจ 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ 3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

1.4.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ปีการศึกษา พุทธศักราช 2566- ตุลาคม 2567

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

1.5.1 ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยกำหนดหน้าที่และขอบเขตของงานให้กับผู้รับผิดชอบ รวมถึงกำหนดความยากง่าย ความท้าทาย ความมั่นคง และความก้าวหน้าของ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงาน ลดการหยุดงานและลดอัตราการลาออกของพนักงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน งานที่มีความชัดเจน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลย้อนกลับของงาน

1.5.1.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานนั้นต้องการให้ผู้ปฏิบัติใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลายในการทำงานที่ท้าทายและซับซ้อนย่อมต้องการทักษะที่หลากหลายมากขึ้น ซึ่งจะทำให้งานนั้นมีคุณค่ามากขึ้นตามไปด้วย ในทางกลับกัน งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานที่ซ้ำ ๆ เดิม ๆ จะถือเป็นงานที่จำเจและไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถเพิ่มเติม

1.5.1.2 งานที่มีความชัดเจน หมายถึง สัดส่วนที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ สามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความทุ่มเทในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

1.5.1.3 ความท้าทายของงาน หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

1.5.1.4 ความอิสระในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสในการทำงานของบุคลากรได้แสดงทางด้านความคิด การตัดสินใจและการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ

1.5.1.5 ผลย้อนกลับของงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงานของตนเอง ทั้งในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพ การได้รับผลสะท้อนจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึง ระดับความสำเร็จของงานที่ได้ทำไปแล้ว ผลกระทบต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง จุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงของการทำงาน การได้รับผลสะท้อนจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน

1.5.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ที่ดีของพนักงานในระหว่างการทำงาน เช่น การรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับการยกย่องและยอมรับ รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มั่นใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และได้รับการตอบสนองความคาดหวังอย่างเหมาะสม มี 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน การที่

หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน

1.5.2.1 ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน หมายถึง สมาชิกสามารถรับรู้ว่าจะองค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา สมาชิกจะมีความไว้วางใจต่อองค์กรสูงและเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

1.5.2.2 การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก หมายถึง สมาชิกสามารถรับรู้ได้ว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์กร นำไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงมากขึ้น

1.5.2.3 ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน หมายถึง สิ่งที่สมาชิกได้รับจากองค์กรและเป็นไปตามความคาดหวังจะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงมากกว่าสมาชิกที่ไม่ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังที่ตั้งไว้

1.5.2.4 ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมีทศนคติที่ดีต่อองค์กร จะพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

1.5.3 ความผูกพันองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีทัศนคติบวกและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จะส่งผลต่อทัศนคติและการแสดงออกที่มุ่งสู่เป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ดี มี 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

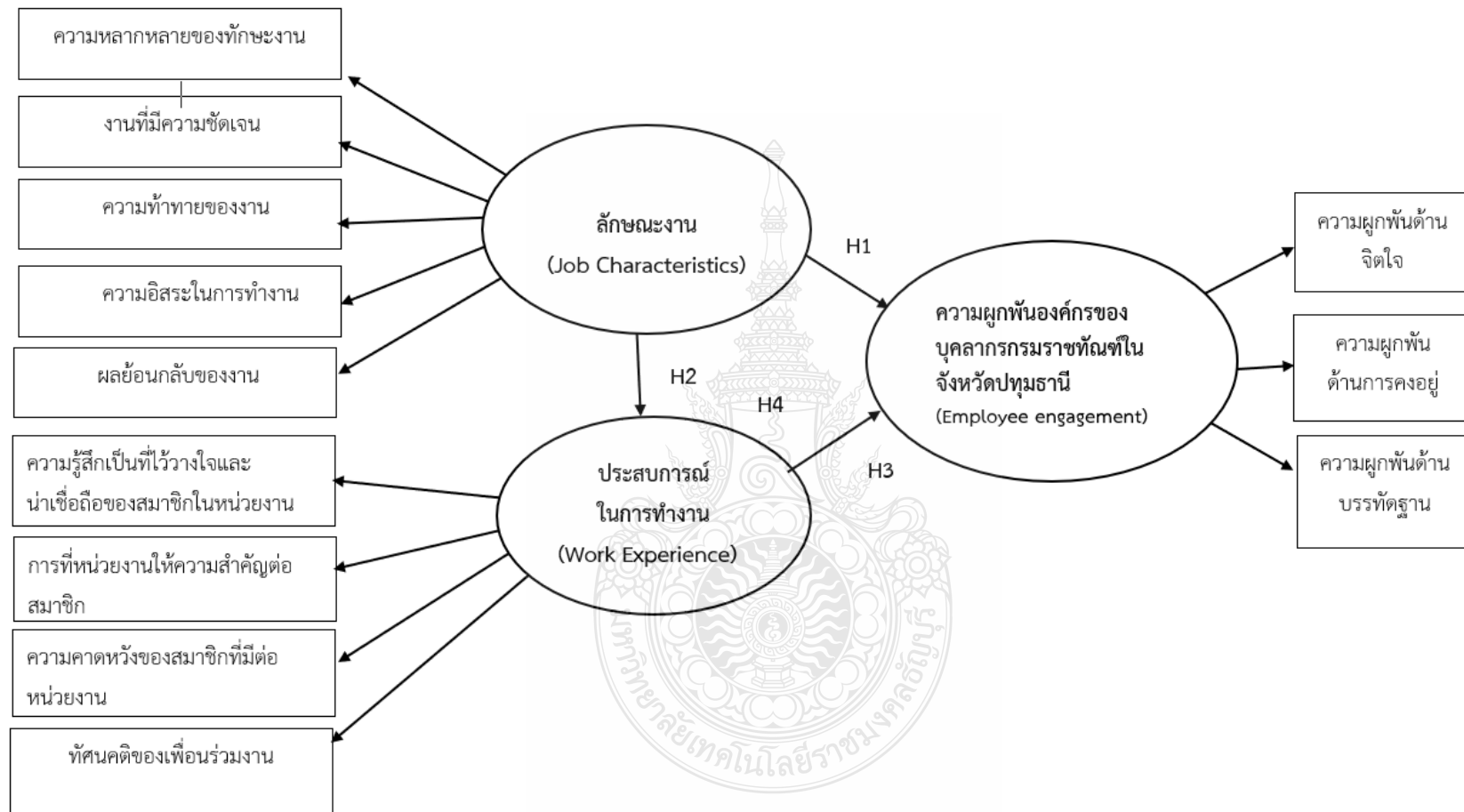
1.5.3.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง เป็นสภาวะทางจิตใจที่แสดงออกถึงความรักและผูกพันอย่างแนบแน่นต่อองค์กร พนักงานจะมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจคือ คุณลักษณะงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน

1.5.3.2 ด้านการคงอยู่ หมายถึง เป็นสภาวะที่บุคคลตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรต่อไป เนื่องจากการลาออกหรือออกจากองค์กรนั้นจะต้องเสียสิ่งตอบแทนและผลประโยชน์บางประการที่ได้ลงทุนไปกับองค์กร ซึ่งการลาออกจะทำให้ต้องสูญเสียไป ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ คือ ปริมาณและมูลค่าของสิ่งที่บุคคลได้ลงทุนไปกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็น เวลา ความพยายาม เงินเดือน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ยิ่งบุคคลลงทุนไปมากเท่าใด ความรู้สึกผูกพันด้านการคงอยู่ก็จะมีมากขึ้น

1.5.3.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง เป็นสภาวะทางจิตใจที่แสดงออกถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วยแรงบันดาลใจจากบรรทัดฐานทางสังคม กล่าวคือ บุคคลมีความเชื่อและยึดถือว่าการคงอยู่และทำงานกับองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม เนื่องจากองค์กรได้ให้โอกาสและผลประโยชน์ต่างๆแก่เขามาก่อน จึงมีหน้าที่ผูกพันที่จะต้องตอบแทนองค์กรด้วยความจงรักภักดีและการทุ่มเทให้กับงาน

1.5.4 บุคลากร หมายถึง บุคลากรข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำและทัณฑสถาน ในจังหวัดปทุมธานี ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบ พรบ.ราชทัณฑ์ 2560 ที่ปฏิบัติงานมาแล้วมากกว่าหนึ่งปีขึ้นไป

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 กรมราชทัณฑ์สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร ไปกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ เพื่อให้ข้าราชการกรมราชทัณฑ์เรือนจำในจังหวัดปทุมธานี มีผลต่อความผูกพันองค์กรมากขึ้น

1.7.2 ผู้บริหารจะได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์สามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการเรือนจำในจังหวัดปทุมธานี ให้มีความพึงพอใจสูงสุด

1.7.3 บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการมอบหมายงาน การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึผูกพันและทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.7.4 การพัฒนาการจัดการบุคลากรในกรมราชทัณฑ์จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การให้บริการที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นในด้านการควบคุมและการฟื้นฟูผู้ต้องขัง



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “บุพปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี” ผู้ศึกษาได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้อง โดยนำมาเป็นแนวทางและข้อมูลในการสนับสนุน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ตั้งไว้ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน

2.1.1 ความหมายของด้านลักษณะงาน

2.1.2 ความสำคัญของด้านลักษณะงาน

2.1.3 องค์ประกอบด้านลักษณะงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของประสบการณ์ในการทำงาน

2.2.2 ความสำคัญของประสบการณ์ในการทำงาน

2.2.3 องค์ประกอบประสบการณ์ในการทำงาน

2.2.4 ความสัมพันธ์ลักษณะงานกับประสบการณ์ในการทำงาน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร

2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันองค์กร

2.3.3 องค์ประกอบของความผูกพันองค์กร

2.3.4 ความสัมพันธ์ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันองค์กร

2.3.5 ความสัมพันธ์ของลักษณะงานกับความผูกพันองค์กร มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

2.4 ข้อมูลทั่วไปของงานกรมราชทัณฑ์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

2.1.1 ความหมายของปัจจัยด้านลักษณะงาน

รง ภูพวงไพโรจน์ (2540) ให้ความหมายของ คุณลักษณะของงานว่า กลุ่มของคุณสมบัติของงานทั้ง 5 มิติ คือความหลากหลายด้านทักษะ ความสำคัญของงาน ความต่อเนื่องของงาน ความมีอิสระในงาน และผลตอบแทนจากงาน ซึ่งจะวัดความมากน้อยของมิติต่าง ๆ

พรธนิภา สืบสุข (2548) ให้ความหมายคุณลักษณะงานไว้ว่า การรับรู้รูปแบบของงานที่ปฏิบัติอยู่ตามความเหมาะสมและความสามารถ เป็นการร่วมมือกันขององค์การนำไปสู่การการตอบสนองที่ดี

ศลิธนา ทวีวัฒนะกิจบวร (2548) ให้ความหมายคุณลักษณะงานไว้ว่า กลุ่มคุณสมบัติของงานทั้ง 5 มิติ นั้นคือ การสร้างเงื่อนไขให้เกิดแรงจูงใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ลักษณะงาน หมายถึง หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงานเป็นกรอบแนวคิดที่ช่วยกำหนดหน้าที่และขอบเขตของงานให้กับผู้รับผิดชอบ รวมถึงกำหนดความยากง่าย ความท้าทาย ความมั่นคง และความก้าวหน้าของ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในงาน ลดการหยุดงานและลดอัตราการลาออกของพนักงาน

2.1.2 ความสำคัญของด้านลักษณะงาน

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) ได้อธิบายว่า ลักษณะของงานประกอบด้วยการที่บุคลากรที่รับรู้ถึงความหลากหลายในงาน ไม่ว่าจะเป็นความท้าทาย ความน่าสนใจ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ซึ่งการได้รับผิดชอบงานที่สามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเองได้หากงานประสบความสำเร็จส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ในทางกลับกันถ้าคุณลักษณะงานไม่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากรจะเกิดความรู้สึกไม่ชอบจนเกิดความไม่พอใจต่อการทำงานและเมื่อทำไปเป็นระยะเวลานานจะเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในที่สุด

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2551) ได้อธิบายว่า ในปัจจุบันบุคลากรในการทำงานมีความรู้ความสามารถมากขึ้นกว่าในอดีต อาจเนื่องด้วยสังคมปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น บุคลากรรุ่นใหม่มีทักษะความรู้ความสามารถที่กว้างขึ้น มีความพร้อมในการรับผิดชอบต่องานที่ได้รับด้วยอิสระในความคิด การปฏิบัติงานอาจมีการต่อต้านการปฏิบัติงานที่เกิดจากการบังคับหรืองานที่คอยรับคำสั่งโดยตรงเพียงอย่างเดียว ซึ่งบุคลากรในยุคปัจจุบันมีความต้องการอิสระในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ลักษณะงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันขององค์กรของพนักงาน หากพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความน่าสนใจ ได้ใช้ความรู้ความสามารถจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2.1.3 องค์ประกอบด้านลักษณะงาน

Steers (1977) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ปัจจัย ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะงาน (Job characteristic) หน้าที่ บทบาทของแต่ละบุคคลที่ต้องปฏิบัติ และรับผิดชอบ ซึ่งมีความแตกต่างของงาน ลักษณะสภาพของงานที่แต่ละ

บุคคลรับผิดชอบและปฏิบัติอยู่ ส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะที่แตกต่างกัน โดยคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1) ความหลากหลายของทักษะงาน (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ส่วนภายในหน่วยงานหรือองค์กร ทำให้บุคลากรต้องนำความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเฉพาะมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่บุคลากรได้ทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ สามารถระบุส่วนของงานที่เกิดจากความพยายามในการทำงานของตนตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดกระบวนการได้

3) ความสำคัญของงาน (Task significant) หมายถึง สัดส่วนของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลหน่วยงานเดียวกัน หรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน

4) ความมีเอกสิทธิ์ของงาน (Autonomy) หมายถึง การที่พนักงานมีอิสระในความคิด การตัดสินใจ และการวางแผนวิธีการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเองได้อย่างเต็มที่

5) ผลย้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง สัดส่วนของบุคลากรได้รับข้อมูลโดยตรงและชัดเจน แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

จากผลการศึกษาที่กล่าวพบว่าความแตกต่างด้านลักษณะงานที่ต่างกันจะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางที่ต่างกัน ด้วยเหตุนี้ลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กร ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจปัจจัยด้านลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะงานที่มีความชัดเจน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับของงาน

Hackman and Oldham (1980) ได้แบ่งคุณลักษณะของงานไว้ 5 มิติ ดังนี้

1. ความหลากหลายด้านทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ทักษะความชำนาญของพนักงานที่นำมาปฏิบัติงานที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

2. ความต่อเนื่องของงาน (Task identity) หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นชิ้นเป็นอันจนจบกระบวนการทำงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและเกิดผลสำเร็จ

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะการงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่หรือการทำงานของคนในองค์กรเดียวกัน

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง การให้อิสระในการทำงานของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นโอกาสทางด้านความคิด การตัดสินใจและการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ

5. ผลตอบรับจากงาน (Feedback) หมายถึง ผลตอบรับที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

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

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึงงานนั้นต้องการให้ผู้ปฏิบัติใช้ความรู้และทักษะที่หลากหลายในการทำงานที่ทำหยาบและซับซ้อนย่อมต้องการทักษะที่หลากหลาย

มากขึ้น ซึ่งจะทำให้งานนั้นมีคุณค่ามากขึ้นตามไปด้วย ในทางกลับกัน งานที่ไม่ต้องใช้ทักษะมากนัก หรือเป็นงานที่ซ้ำ ๆ เดิม ๆ จะถือเป็นงานที่จำเจและไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาความสามารถเพิ่มเติม

2. ความเกี่ยวเนื่องของงาน หรือมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Task Identity) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานนั้นจนครบกระบวนการ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด แทนที่จะได้ทำเพียงส่วนย่อยหรือขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของงานนั้นเท่านั้น ในระบบการผลิตแบบสายพานยุคปัจจุบัน มักพบว่าพนักงานแต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เฉพาะขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการผลิต ซึ่งอาจทำให้พวกเขาขาดความรู้สึกของการได้ทำงานอย่างสมบูรณ์จนสำเร็จลุล่วง

3. ความสำคัญของงาน (Task Significant) หมายถึงระดับความสำคัญและคุณค่าของงานนั้น ๆ ทั้งต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานองค์กรชีวิตและทรัพย์สินรวมถึงต่อสังคมโดยรวมงานบางอย่างอาจมีความสำคัญสูงเนื่องจากมีผลกระทบโดยตรงต่อผู้อื่นเช่นงานขับรถโดยสารสาธารณะที่ต้องรับผิดชอบต่อความปลอดภัยของผู้โดยสารงานเหล่านี้จึงมีความสำคัญและคุณค่าสูงในขณะที่งานบางอย่างอาจมีผลกระทบโดยตรงต่อองค์กรหรือระบบภายในเท่านั้นแต่ก็ยังคงมีความสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรดังนั้นความสำคัญของงานจึงสามารถวัดได้จากงานที่ส่งผลกระทบกว้างขวางทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึงระดับอิสระที่ผู้ปฏิบัติงานมีในการควบคุมและตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนรับผิดชอบ อิสระในการกำหนดวิธีการทำงาน อิสระในการวางแผนและจัดสรรการทำงานของตนเอง อิสระในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเองแทนที่จะต้องทำงานตามขั้นตอนและคำสั่งที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ผู้ปฏิบัติงานที่มีอิสระสูงจะสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานและการจัดการงานของตนเองได้มากขึ้น ส่งผลให้เกิดความคล่องตัวและมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น

5. ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการทำงานของตนเอง ทั้งในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพ การได้รับผลสะท้อนจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึง ระดับความสำเร็จของงานที่ได้ทำไปแล้ว ผลกระทบที่เกิดขึ้นสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง จุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงของการทำงาน การได้รับผลสะท้อนจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง การรับรู้ถึงคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ 5 มิติ คือความหลากหลายด้านทักษะ ความต่อเนื่องของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลตอบรับจากงาน การสร้างความรับรู้ที่สามารถระบุถึงความพึงพอใจในงานของบุคลากร รวมทั้งเป็นแรงจูงใจในการสร้างความพึงพอใจให้กับองค์กรจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหารจัดการคุณลักษณะงานขององค์กรนั้น ๆ

จากการทบทวนศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ผู้วิจัยพบว่าแนวคิดทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1980) ที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน มี 5 มิติ ได้แก่ 1. ความหลากหลายด้านทักษะ 2. ความต่อเนื่องของงาน 3. ความสำคัญของงาน 4. ความมีอิสระในงาน 5. ผลตอบรับจากงาน ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีที่ยอมรับกันมากที่สุดในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน Hackman and Oldham มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของประสบการณ์ในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ได้มีนักวิจัยหลายท่านให้ความหมายของปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience)

สิทธิ สุจินพรหม (2560) อธิบายว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นประสบการณ์โดยรวมของพนักงานตั้งแต่เริ่มเข้ามาสมัครงานจนถึงออกจากงาน ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรม ค่านิยม ระบบการทำงาน รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์กร

ยุทธนา กอวัฒนา (2561) ระบุว่าประสบการณ์ในการทำงานหมายถึงความประทับใจที่พนักงานได้รับระหว่างการทำงานกับองค์กร ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ โอกาสในความก้าวหน้า ความผูกพันในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

อัญญา ภิรมย์เลิศ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเกิดจากการสัมผัสและมีปฏิสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร นโยบาย ระบบการบริหารจัดการ เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

มณฑิรา ศิลปสร (2564) ให้คำนิยามว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นการรับรู้และความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรทั้งในแง่บวกและลบ ซึ่งเกิดจากการได้สัมผัสหรือปฏิสัมพันธ์กับองค์ประกอบต่างๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมขององค์กร

IBM (2016) ระบุว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นการรวบรวมทุกอย่างที่พนักงานได้รับจากองค์กร อาทิ วัฒนธรรม เทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา

Morgan (2017) ได้ขยายความว่าประสบการณ์ในการทำงาน ครอบคลุมตั้งแต่วิธีการที่พนักงานเข้ามาสมัครงาน การปฐมนิเทศ การทำงาน การได้รับการสนับสนุน การได้รับค่าตอบแทน รวมถึงประสบการณ์เมื่อต้องออกจากงาน

Plaskoff (2017) ได้ระบุปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อประสบการณ์ในการทำงาน อาทิ ภาระงาน การประเมินผลงาน การสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน

Maylett และ Tews (2020) อธิบายว่า ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผลลัพธ์รวมของการรับรู้ของพนักงานที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับงานและองค์กรในทุกขั้นตอนของวงจรชีวิตการทำงาน รวมถึงวัฒนธรรม เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ

Trang et al. (2022) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงานองค์กร บรรยากาศองค์กร และการพัฒนาความก้าวหน้า

จากที่กล่าวมาข้างต้น ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ที่ดีของพนักงานในระหว่างการทำงาน เช่น การรับรู้ว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับการยกย่องและยอมรับ รู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มั่นใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และได้รับความคาดหวังของบุคลากรอย่างเหมาะสม

2.2.2 ความสำคัญของประสบการณ์ในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม มีงานวิจัยจำนวนมากจาก ที่พบว่าการมีประสบการณ์ในการทำงานที่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ลดอัตราการลาออก และเพิ่มผลผลิต

การศึกษาของ Maylett, T., & Wride, M. (2017). The employee experience: How to attract talent, retain top performers and drive results. คณะผู้วิจัยได้สำรวจพนักงานมากกว่า 500,000 คน พบว่าองค์กรที่มีประสบการณ์ของพนักงานที่ดีมีอัตราการคงอยู่ของพนักงานเพิ่มขึ้น 17% และผลผลิตภาพเพิ่มสูงถึง 21% เนื่องจากความผูกพันที่สูงของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ IBM Institute for Business Value (2017) เรื่อง "Employee Experience: Enhancing engagement and performance in an era of talent disruption" ระบุว่าองค์กรที่มีประสบการณ์ของพนักงานดีเยี่ยม สามารถรักษาอัตราการคงอยู่ของพนักงานได้สูงถึง 3 เท่า และเพิ่มผลผลิตได้สูงถึง 2 เท่าเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ และจากรายงานของ Trang, D.S., et al. (2022). Employee experience and organizational commitment. Journal of Global Scholars of Marketing Science, 32(1), 37-54. พบว่าประสบการณ์ด้านการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ ยุทธนา กอวัฒนา (2561). การศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อความผูกพันและความตั้งใจอยู่ร่วมกับองค์กรของพนักงานโรงแรมในประเทศไทย. พบว่าประสบการณ์ของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรและความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับการศึกษาของ นภาพร ปานดั่ง (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ของพนักงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารพาณิชย์. พบว่าประสบการณ์ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาที่กล่าวพบว่าความแตกต่างด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน ด้วยเหตุนี้ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์กรที่จะช่วยในการสร้างความผูกพันของพนักงาน และลดอัตราการลาออก เพิ่มผลผลิตภาพ รวมถึงการรักษาและดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพ

2.2.3 องค์ประกอบประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน มีทางเลือกที่มีความน่าสนใจสามารถพิจารณาได้ในประเด็นของโอกาสการทำงานใหม่และสภาพแวดล้อมในการทำงานใหม่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงภาวะของความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย ในด้านการทำงาน รวมไปถึงลักษณะของการดูแลพนักงานในองค์กร การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณค่ามีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานอย่างชัดเจนและยุติธรรม เช่น การที่องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่เป็นผู้นำที่ดี และมีระบบความยุติธรรมที่เสมอภาคจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้การดูแล

พนักงานในองค์กรเช่น องค์กรเอาใจ ใส่ด้านสวัสดิการของพนักงาน พนักงานรับรู้ได้ว่าองค์กรมอบผลตอบแทน ที่ดีพนักงานเกิดการเรียนรู้และทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานในอนาคต สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง (ฐิติมา หลักทอง, 2557 อ้างถึงใน จุฑาพิชญ์ พลภักดิ์ , 2566)

Steers (1977) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลลัพธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร 3 ปัจจัย ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน (Job Experience) เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นเฉพาะบุคคลว่ารับรู้ถึงการทำงานในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

1. ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน สมาชิกสามารถรับรู้ว่าจะองค์กรพร้อมให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา สมาชิกจะมีความไว้วางใจต่อองค์กรสูงและเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก สมาชิกสามารถรับรู้ได้ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร นำไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงมากขึ้น

3. ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน สิ่งที่สมาชิกได้รับจากองค์กรและเป็นไปตามความคาดหวังจะทำให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงมากกว่าสมาชิกที่ไม่ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวังที่ตั้งไว้

4. ทศนคติของเพื่อนร่วมงานและองค์กร เมื่อสมาชิกทีมในองค์กรเกิดความรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการเติบโตขององค์กร ตลอดจนทำให้องค์กรสามารถรักษานักงานที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ ให้อยู่กับองค์กร และทำผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงก็จะส่งผลให้องค์กรก้าวต่อไปข้างหน้าและประสบความสำเร็จในอนาคต ส่งผลให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาวและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นถึงตัวชี้ในด้านประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร

จากการทบทวนศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่าแนวคิดทฤษฎีของ Steers (1977) ที่แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงาน มี 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน 2. การที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก 3. ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน และ 4. ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีที่ยอมรับกันมากที่สุดในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน ของ Steers (1977) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

2.2.4 ความสัมพันธ์ลักษณะงานกับประสบการณ์ในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและประสบการณ์การทำงานเป็นประเด็นสำคัญในการศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมองค์กร ทั้งสองปัจจัยนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham (1976) ลักษณะงาน (Job Characteristics) ประกอบด้วยมิติสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความ

หลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความชัดเจนของงาน (Task Identity) ความเป็นอิสระ (Autonomy) และผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) ลักษณะงานเหล่านี้มีผลโดยตรงต่อสภาวะทางจิตวิทยาของพนักงาน ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน (Oldham & Hackman, 2010) โดยในขณะเดียวกัน ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ และความเข้าใจที่พนักงานสั่งสมมาตลอดระยะเวลาการทำงาน McDaniel, Schmidt, และ Hunter (1988) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่มีความซับซ้อน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) และมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน Morgeson และ Humphrey (2006) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ทำหายและมีความหลากหลายจะช่วยเพิ่มประสบการณ์ของบุคคลากรได้เร็วขึ้น ในทางกลับกัน พนักงานที่มีประสบการณ์มากขึ้นมักจะได้รับมอบหมายงานที่มีความซับซ้อนและมีอิสระในการทำงานมากขึ้น

โดยในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) Meyer และ Allen (1991) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรแบบสามองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ทั้งลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันทั้งสามด้านนี้ การศึกษาของ Mathieu และ Zajac (1990) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทายและให้อิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ในขณะที่ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ เนื่องจากพนักงานที่มีประสบการณ์มากมักจะรู้สึกว่ามีต้นทุนจมที่สูงหากต้องออกจากองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Ng และ Feldman (2011) พบว่า ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งเมื่อบุคคลากรรู้สึกว่าลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับระดับประสบการณ์และความสามารถของตน จะนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจและความผูกพันที่เพิ่มขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการออกแบบงานให้เหมาะสมกับระดับประสบการณ์ของบุคคลากร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการสั่งสมประสบการณ์ รวมถึงสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่สอดคล้องกับการเติบโตของประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.1 ความหมายของความผูกพันองค์กร

กรองแก้ว สรนนท์ (2537) ได้ให้ความหมายของความผูกพัน มีลักษณะเป็นทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งจะมีการสั่งสมมากขึ้นจนถึงระดับมีความจงรักภักดี มีความต้องการที่จะเห็นองค์กรบรรลุเป้าหมาย ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความต้องการมีส่วนร่วมในงาน

นุชติมา รอบคอบ (2543) ได้ให้ความหมายของความผูกพัน ว่าความจงรักภักดีที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีให้ต่อองค์กร โดยยินดีที่จะทำงานให้ความช่วยเหลือ เสียสละความต้องการส่วนตัวเพื่อองค์กรเป็นทัศนคติในทางบวกอย่างหนึ่งที่มีต่อองค์กร ทำให้พนักงานทุ่มเทร่างกาย และแรงใจเพื่อการทำงานและเพื่อองค์กร

รุ่งอรุณ โพธิ์นิ่มแดง (2548) ได้ให้ความหมายของความผูกพัน ว่าความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกผ่านทัศนคติ 3 ประการ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และ การปรารถนาที่จะดำรงอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

ณัชชา ศุขวัฒน์ (2547) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง การมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กรและมีความตั้งใจมุ่งมั่น ทุ่มเท ที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอย่างเต็มความสามารถและมีความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกให้คงอยู่ต่อไป

ทิพย์ผกา เลิศชมพู (2566) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันองค์กร จะประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันองค์กรทางจิตใจ ความผูกพันองค์กร ด้านการคงอยู่ และความผูกพันองค์กรด้านบรรทัดฐาน

Mayer (1990) ให้ความหมาย ของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นสภาวะทางจิตใจที่แสดงถึงความรู้สึกผูกพันหรือยึดเหนี่ยวของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันนี้จะสะท้อนออกมาในรูปของทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกถึงความรู้สึกรักและภักดีต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร และมีความพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างเต็มที่

Kanter (1968) ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือความเต็มใจที่จะมอบพลังกายและความจงรักภักดี (Loyalty) ให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Frankin (1975) ให้ความหมายของความผูกพันองค์กรว่า ความผูกพันเป็นความตั้งใจที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร และจะเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร

Porter and Other (1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันว่า เป็นลักษณะระหว่างสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบของการมีทัศนคติที่กลมกลืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป

Robbins, 1994:178; อ้างถึงใน วนิดา ทองเกลี้ยง. 2548 ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์กรในแง่การยอมรับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีทัศนคติบวกและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จะส่งผลต่อทัศนคติและการแสดงออกที่มุ่งสู่เป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ดีที่สุดขององค์กร

2.3.2 ความสำคัญของความผูกพันองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ซึ่งผลดีจะเกิดขึ้นโดยตรงกับองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจากนิยามความหมายของความผูกพัน ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการศึกษาเรื่องความผูกพัน ซึ่งเป็นจุดหมายสำคัญในการบริหารงานของทุกองค์กร คือให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดำเนินต่อไปได้ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญ มีส่วนเสริมสร้างองค์กร ความผูกพันในระดับสูงจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรดังนี้

1. บุคลากรจะมีความรู้สึกผูกพันยึดมั่นเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร มีความพอใจและเต็มใจกระตือรือร้น ในการร่วมกิจกรรมขององค์กร ไม่มีพฤติกรรมการขาดงาน

2. ความผูกพันในระดับสูง ทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ใช้กำลังความสามารถ ความพยายาม ในการทุ่มเทในการทำงานเต็มที่ให้องค์กรทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่วางไว้

3. บุคลากรที่มีความผูกพันสูง จะมีความต้องการอย่างมาก ซึ่งจะคงความเป็นบุคลากรในองค์กร ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น มีความจงรักภักดีและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ซึ่งจะช่วยลดการเปลี่ยนแปลงงานได้ (นิรันดร์ ไชยชมภู, 2019)

การนิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) มีความหลากหลาย ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกในองค์กรเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมที่กระทำหรือแสดงออกอย่างต่อเนื่อง การไม่เปลี่ยนที่ทำงาน การทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายขององค์กร

Porter and Other (1974) ให้ความหมายของความผูกพัน ว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งได้มีการแบ่งประเภทออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป

Dunham (1994) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) ความรู้สึกของพนักงานที่มีความต้องการจะตอบแทนองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะจะส่งผลให้พนักงานที่อยู่ในองค์กรมีทัศนคติที่เป็นไปทางบวกต่อองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายไปกับองค์กร

2.3.3 องค์ประกอบของความผูกพันองค์กร

Meyer et al. (1991) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดพื้นฐานหลายองค์ประกอบที่ให้เหตุผลแตกต่างกัน ซึ่งโครงสร้างของความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง เป็นสภาวะทางจิตใจที่แสดงออกถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแนบแน่นต่อองค์กร พนักงานจะมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจคือ คุณลักษณะงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) หมายถึง เป็นสภาวะที่บุคคลตัดสินใจคงอยู่กับองค์กรต่อไป เนื่องจากการลาออกหรือออกจากองค์กรนั้นจะต้องเสียสิ่งตอบแทนและผลประโยชน์บางประการที่ได้ลงทุนไปกับองค์กร ซึ่งการลาออกจะทำให้ต้องสูญเสียไป ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านการคงอยู่ คือ ปริมาณและมูลค่าของสิ่งที่บุคคลได้ลงทุนไปกับองค์กร ไม่ว่าจะเป็น เวลา ความพยายาม เงินเดือน สวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ยิ่งบุคคลลงทุนไปมากเท่าใด ความรู้สึกผูกพันด้านการคงอยู่ก็จะมีมากขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง เป็นสภาวะทางจิตใจที่แสดงออกถึงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรด้วยแรงบันดาลใจจากบรรทัดฐานทางสังคม กล่าวคือ บุคคลมีความเชื่อและยึดถือว่าการคงอยู่และทำงานกับองค์กรต่อไปเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม เนื่องจากองค์กรได้ให้โอกาสและผลประโยชน์ต่างๆแก่เขามาก่อน จึงมีหน้าที่ผูกพันที่จะต้องตอบแทนองค์กรด้วยความจงรักภักดีและการทุ่มเทให้กับงาน

Porter and Other (1974) ให้ความหมายของความผูกพัน ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกต่อองค์กร ซึ่งได้มีการแบ่งประเภทออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป Dunham (1994) ได้สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) ความรู้สึกของพนักงานที่มีความต้องการจะตอบแทนองค์กร

Steer (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะ สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

โดยสรุปแล้ว องค์กรนั้นเป็นหน่วยงานที่จะต้องอาศัยการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิก เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญนั้นส่วนหนึ่งมาจากความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เมื่อบุคคลใดก็ตามมีความรู้สึกผูกพันและรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกหนึ่งขององค์กร จงรักภักดี ยอมรับเป้าหมายขององค์กร จะยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Allen & Meyer (1990) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่ บุคลากรนั้นมีต่อองค์กร รู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งและมีความผูกพันกับองค์กร มีจิตสำนึกที่จะอยู่กับองค์กร และสำนึกในบุญคุณขององค์กรเพราะเป็นสิ่งที่บุคลากรผู้นั้นควรกระทำ

เพลินจิตต์ นกสกุล (2549) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ด้านสำคัญ คือ

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปพฤติกรรม การแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ถูกอ้างอิงถึงอยู่เสมอ คือ แนวคิดของ Becker ที่กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากคนเราได้ซึ่งน้ำหนักว่า เมื่อเขาทิ้งสถานะสมาชิกขององค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง” เนื่องจากคนที่เข้าไปเป็นสมาชิกองค์กรใด จะเกิดการลงทุนในองค์กรขึ้น อาจเป็นเวลา กำลังกาย สติปัญญาหรือกำลังใจที่เสียให้ไปกับองค์กรซึ่งเรียกว่า Side-Bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในองค์กร พนักงานจะคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับในองค์กรในระดับที่พอใจ แต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ดำเนินการไม่สามารถสรุปได้แน่นอน เนื่องจากตัวแปรด้านลักษณะบุคคลนำมาทดสอบ Side-Bet Theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร Side-Bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลายอย่างทำให้เขาคงอยู่ในองค์กร

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กรและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ Steers และ Porter โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรก ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ องค์ประกอบที่สอง เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กรและองค์ประกอบสุดท้าย มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

Northcraft & Neale (1990) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบโดยทั่วไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันของสมาชิกในองค์กร มิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิถีปฏิบัติของเขาที่มีต่อองค์กรด้วย

Mowday, Porter, and Steers (1982) ได้กล่าวว่า ความคิดคำนึงทัศนคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หรือความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กร โดยบุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันในองค์กร ได้แก่

- 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2) มีความเต็มใจและยินดีจะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อทำงานให้กับองค์กร

- 3) มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

Robinson, Perryman, and Hayday (2004) ได้ศึกษาในบริบทขององค์กร Institute for Employment Studies (IES) องค์กรที่เป็นศูนย์กลางการวิจัยและให้คำปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคลและการจ้างงานของอังกฤษ ได้กำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

- 1) มองหาและให้โอกาสในการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร
- 2) มีความคิดในเชิงบวกเกี่ยวกับงานและองค์กร
- 3) มีความเชื่อมั่นในองค์กร
- 4) มีความกระตือรือร้นในการทำงานและพร้อมจะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อองค์กร
- 5) ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ และคอยสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

- 6) สามารถเป็นที่พึ่งพาให้แก่องค์กร ได้และพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ไปได้ดีกว่าข้อกำหนดหรือขอบเขตงาน

- 7) มององค์กรเป็นภาพที่ใหญ่ ถึงแม้ว่าบางครั้งพนักงานจะต้องจ่ายเพื่อทำบางสิ่งบางอย่างด้วยทุนของตนเอง

- 8) สามารถระบุงค์กรของตนเองได้

- 9) พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ

Buchanan. (1974) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การเป็นพรรคพวกเดียวกัน (Partisan) การผูกติด (Affective Attachment) ทางใจต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร ของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยการทุ่มตัวในบทบาทของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) โดยความรู้สึกทางใจ ทั้งรัก ซื่อสัตย์ การผูกติด และผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กร ผู้วิจัยพบว่าแนวคิดทฤษฎีของ Meyer et al. (1991) ที่แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน ได้แก่ 1. ความผูกพันด้านจิตใจ 2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ และ 3. ความผูกพันต่อด้านบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นแนวคิดทฤษฎีที่ยอมรับกันมากที่สุดในปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันองค์กรของ Meyer et al. (1991) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้

2.3.4 ความสัมพันธ์ประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันองค์กร

จากการศึกษาด้านประสบการณ์การทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัทในประเทศไทย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยประสบการณ์ทำงานด้านความสำคัญต่อองค์กร, ด้านความพึงพอใจขององค์กร, ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยภาพรวมของปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ที่สุด ตามลำดับ ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรบุคลากรทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีสุนันท์ วัฒนา (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรบริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ด้านความสำคัญต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบประเด็นที่น่าสนใจ คือมีส่วนร่วมทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ รู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า และได้รับมอบหมายให้งานที่มีความสำคัญ

ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการศึกษาด้านพฤติกรรมองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์นี้มีความสำคัญต่อการเข้าใจพลวัตของบุคลากรในองค์กรและการพัฒนากลยุทธ์การรักษาบุคลากร Meyer และ Allen (1991) จึงได้เสนอแบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรสามองค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์นี้ นอกจากนี้ Ng และ Feldman (2010) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับประสบการณ์การทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านความผูกพันด้านจิตใจและด้านการคงอยู่

2.3.5 ความสัมพันธ์ของลักษณะงานกับความผูกพันองค์กร มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ความผูกพันต่อองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจในวงการวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และพฤติกรรมองค์กร ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทัศนคติ พฤติกรรม และความรู้สึกของบุคคลากรที่มีต่อองค์กร Hackman และ Oldham (1976) ได้ศึกษาลักษณะงาน (Job Characteristics) ประกอบด้วยมิติสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความชัดเจนของงาน (Task Identity) ความเป็นอิสระ (Autonomy) และผลสะท้อนกลับจากงาน (Feedback) ลักษณะงานนี้มีผลโดยตรงต่อสภาวะทางจิตวิทยาของบุคคลากร ซึ่งส่งผลต่อแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน (Oldham & Hackman, 2010) ในขณะเดียวกัน ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เป็นปัจจัยที่สะท้อนถึงความรู้ ทักษะ และความเข้าใจที่พนักงานสั่งสมมาตลอดระยะเวลาการทำงาน McDaniel, Schmidt, และ Hunter (1988) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานที่มีความซับซ้อน โดยความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานมีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) และมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน Morgeson และ Humphrey (2006) เสนอว่า ลักษณะงานที่ท้าทายและความหลากหลายจะช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์ของพนักงานได้เร็วขึ้นในทางกลับกัน บุคคลากรที่มีประสบการณ์มากขึ้นมักจะได้รับมอบหมายงานที่มีความซับซ้อนและมีอิสระในการทำงานมากขึ้น ในแง่ของความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) Meyer และ Allen (1991) ได้เสนอแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรแบบสามองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ทั้งลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันทั้งสามด้านนี้

การศึกษาของ Mathieu และ Zajac (1990) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่มีความท้าทายและให้อิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านจิตใจ ในขณะที่ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันด้านการคงอยู่ เนื่องจากบุคคลากรที่มีประสบการณ์มากมักจะรู้สึกว่ามีต้นทุนจมที่สูงหากต้องออกจากองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Ng และ Feldman (2011) พบว่า ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ เมื่อบุคคลากรรู้สึกว่าลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับระดับประสบการณ์และความสามารถของตน จะนำไปสู่ความรู้สึกพึงพอใจและความผูกพันที่เพิ่มขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการออกแบบงานให้เหมาะสมกับระดับประสบการณ์ของบุคคลากร ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและการสั่งสมประสบการณ์ รวมถึงสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่สอดคล้องกับการเติบโตของประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ข้อมูลทั่วไปของงานกรมราชทัณฑ์

ระบบทัณฑวิทยาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมนั้น จำเป็นต้องเข้าใจถึงหลักการพื้นฐานและความหมายของคำ ว่ายุติธรรมโดยทั่วไปเสียก่อน ความยุติธรรมหมายถึงความเที่ยงธรรมความชอบธรรม และความเสมอภาค ความยุติธรรมสามารถจัดแบ่งตามลักษณะได้เป็นสองประเภท

1. ความยุติธรรมตามธรรมชาติ ได้แก่ ความยุติธรรมที่แท้จริงที่มีอยู่ตามธรรมชาติซึ่งมนุษย์มิได้เป็นผู้สร้างหรือกำหนดขึ้น เช่น ความยุติธรรมที่เกิดจากกฎแห่งกรรมที่ไว้กล่าวไว้ว่า ทำดียอมได้ดี ทำชั่วยอมได้ชั่ว

2. ความยุติธรรมตามสัญญานิยม ได้แก่ ความยุติธรรมที่มนุษย์ในสังคมเป็นผู้กำหนดขึ้น เช่นความเสมอภาคในสิทธิและหน้าที่ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ นอกจากนี้ ความยุติธรรมยังสามารถแบ่งตามการจัดจำแนกของอริสโตเติลนักปรัชญาชาวกรีกได้เป็นสองประเภท 5 คือ

2.1 ความยุติธรรมในการจัดสรร (Distributive Justice) เป็นความยุติธรรมเกี่ยวกับการจัดสรรภาระหน้าที่และสิทธิประโยชน์

2.2 ความยุติธรรมในการแลกเปลี่ยนทดแทน (Commutative Justice) เป็นความยุติธรรมเกี่ยวกับการทดแทนแลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้กระทำ ต่อบุคคลอื่นกลับคืนอย่างสมน้ำสมเนื้อและเสมอภาคเท่าเทียม ทั้งนี้ระบบงานยุติธรรมมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 4 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดกฎหมาย 2) เพื่อนำผู้กระทำความผิดที่เป็นอันตรายออกไปจากชุมชน 3) คอยป้องกันมิให้มีการประกอบอาชญากรรม 4) แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดให้กลับตนเป็นคนดี ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ข้อสุดท้ายเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานราชทัณฑ์ ซึ่งในปัจจุบันมีการร่วมมือกับภาคประชาชน และชุมชน เพื่อให้การคืนคนดีสู่สังคมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประวัติความเป็นมาของกรมราชทัณฑ์

การราชทัณฑ์ของไทย ได้มีวิวัฒนาการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับสังคมการเมืองและสภาพเศรษฐกิจ ตลอดยุคสมัยที่ผ่านมาในยุคก่อนรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวกิจการเรือนจำได้ สังกัดอยู่ตามส่วนราชการต่างๆสอดคล้องกับการปกครองแบบจตุสดมภ์คือแบ่งเป็นเรือนจำในกรุงเทพฯและเรือนจำในหัวเมืองชั้นนอก เรือนจำกรุงเทพฯมี 2 ประเภทคือ

1. “คุก”เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังที่มีโทษตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปอยู่ในสังกัดกระทรวงนครบาล

2. “ตะราง”ใช้เป็นที่คุมขังผู้ต้องขังที่มีโทษต่ำกว่า 6 เดือนหรือนักโทษที่มีไข้ผู้ร้ายสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ที่บังคับกิจการนั้นๆ ส่วนการเรือนจำในหัวเมืองชั้นนอกมีที่คุมขังผู้ต้องโทษเรียกว่า “ตะราง” การคุมขังอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ว่าราชการเมืองหรืออาจส่งต่อให้กระทรวงมหาดไทยกระทรวงกลาโหม รับตัวไปคุมขังแล้วแต่กรณี ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการปรับปรุงระเบียบราชการใหม่ โดยโปรดให้สร้างคุกใหม่ขึ้นเรียกว่า “กองมหันตโทษ” และให้สร้างตะรางใหม่ขึ้นเรียกว่า “กองลหุโทษ” สังกัดกระทรวงนครบาลและในปี พ.ศ. 2444 (ร.ศ.120) ได้มีพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตรา “พระราชบัญญัติลักษณะเรือนจำ” ขึ้นเพื่อให้การจัดการเรือนจำเป็นไปอย่างเรียบร้อยยิ่งขึ้น จนถึงวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ.2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎ

เกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าให้ตรา“พระราชบัญญัติจัดตั้งกรมราชทัณฑ์”โดยมีพระยาชัยวิชิตวิศิษฎ์ธรรมธาดา (ขำ ณ ป้อมเพชร์) เป็นอธิบดีกรมราชทัณฑ์คนแรก

ในปี พ.ศ. 2469 ได้เกิดภาวะตกต่ำทางเศรษฐกิจ งบประมาณรายได้รายจ่ายไม่ได้ดุลภาพกัน พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงยุบกรมราชทัณฑ์และให้ไปสังกัดกระทรวงยุติธรรม และต่อมาได้โอนกรมราชทัณฑ์ไปเป็นแผนกหนึ่ง(แผนกราชทัณฑ์) สังกัดกระทรวงมหาดไทย ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.๒๔๗๕ การราชทัณฑ์ได้ยกฐานะเป็นกรมราชทัณฑ์ และมีการตราพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.๒๔๗๕ มีหน้าที่เกี่ยวกับการเรือนจำ การกักกัน ผู้มีสันดานเป็นโจรผู้ร้ายการฝึกและอบรมเด็กดัดสันดาน และในส่วนภูมิภาคได้มีการกำหนดเป็นเรือนจำจังหวัด และเรือนจำอำเภอ

ในปี พ.ศ.2545 ได้มีการปฏิรูประบบราชการ จึงได้โอนย้ายกรมราชทัณฑ์กลับมาสังกัดกระทรวงยุติธรรม

ข้อมูลทั่วไปกรมราชทัณฑ์

กรมราชทัณฑ์ สังกัดกระทรวงยุติธรรม มีเรือนจำทั่วประเทศ 143 แห่ง แบ่งเป็น เรือนจำกลาง 33 แห่ง เรือนจำพิเศษ 4 แห่งทัณฑสถาน 24 แห่ง เรือนจำจังหวัด 50 แห่ง เรือนจำอำเภอ 26 แห่ง สถานกักขัง 5 แห่ง และสถานกักกัน 1 แห่ง มีบุคลากรข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำทั้งหมด 15,019 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 อ้างอิงจาก: กองบริหารทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์, 2566) โดยปัจจุบันมีผู้ต้องราชทัณฑ์ทั่วประเทศ จำนวน 280,835 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2567 อ้างอิงจาก : กรมราชทัณฑ์,2567)

กรมราชทัณฑ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรม โดยมุ่งพัฒนาเป็นองค์กรพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อแก้ไขหรือฟื้นฟูผู้ต้องขังและบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแล ตามหน้าที่และอำนาจของกรม ให้กลับตนเป็นพลเมืองดี มีสุขภาพกายและจิตที่ดี ไม่หวนกลับมากระทำความผิดซ้ำได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริต และสามารถดำรงชีวิตในสังคมภายนอกได้อย่างปกติโดยสังคมให้การยอมรับ โดยให้มีหน้าที่และอำนาจ (กรมราชทัณฑ์, 2564) ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรม ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายของกระทรวง หลักอาชีววิทยาและหลักทัณฑวิทยา ตลอดจนข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสวัสดิการและการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขัง และบุคคลที่อยู่ในความควบคุมหรือดูแลตามหน้าที่และอำนาจของกรม
4. พัฒนาระบบ รูปแบบ มาตรการ หลักเกณฑ์ มาตรฐาน วิธีการปฏิบัติ และการปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการตรวจพิสูจน์ในระหว่างที่ถูกควบคุมตัวเพื่อรอการตรวจพิสูจน์ในสถานที่เพื่อการตรวจพิสูจน์ตามกฎหมายเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด

5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ลักษณะงานพิเศษของราชทัณฑ์ ลักษณะพิเศษของงานราชทัณฑ์ มีลักษณะดังนี้

เป็นงานที่ต้องปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่อง กรมราชทัณฑ์ได้รับอนุมัติกรอบอัตรากำลังในการปฏิบัติงานเฉพาะเวลาราชการเพียงวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งเป็นกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำที่สุดที่สามารถจะปฏิบัติงานได้ ส่วนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอีกวันละ 16 ชั่วโมงและในวันหยุดราชการการราชทัณฑ์ต้องสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการปกติทุกตำแหน่งมาเข้าเวรยามรักษาการณ์ทำให้ข้าราชการเรือนจำ/ทัณฑสถาน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตรากตรำกว่าข้าราชการอื่น จึงก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เสียขวัญไม่มีเวลาให้กับครอบครัวอย่างพอเพียง

1. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติทันทีไม่สามารถปฏิเสธหรือผ่อนผันปฏิบัติในเวลาต่อมา ซึ่งภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของกรมราชทัณฑ์คือการควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี กรมราชทัณฑ์ไม่อาจปฏิเสธการรับตัวผู้ต้องขังไว้ในความควบคุมได้แม้เรือนจำจะมีอัตรากำลังหรือสถานที่ควบคุมไม่เพียงพอก็ตาม ประกอบกับการควบคุมหรือการปล่อยตัวผู้ต้องขังจะต้องทำในทันทีที่ได้รับหมายศาลหรือคำสั่งตามกฎหมายจะผ่อนผันไปดำเนินการในวันอื่นไม่ได้ข้าราชการเรือนจำฯ จึงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นโดยพลันแม้ว่าจะเลยเวลาราชการหรือขาดแคลนอัตรากำลังก็ตาม ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันต้องรับภาระหนักและเกิดความกดดันสูง

2. เป็นงานที่ต้องปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและต้องอาศัยความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำตรงจะเกิดความผิดพลาดไม่ได้ เช่นการรับหมายศาล การรับ-ปล่อย-ตรวจค้นตัวผู้ต้องขังการคำนวณวันพ้นโทษ/การลดวันต้องโทษและการดำเนินงานด้านอื่น ๆ เช่น การประหารชีวิตนักโทษเด็ดขาดเป็นงานที่ต้องปฏิบัติอย่างรอบคอบจะผิดพลาดมิได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ความชำนาญการและประสบการณ์เฉพาะทาง

3. เป็นงานที่มีความยาก โดยเฉพาะงานด้านการแก้ไขผู้ต้องขังให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคมการแก้ไขพัฒนาผู้ต้องขังที่ได้ชื่อว่าเป็นผู้ร้ายโดยสันดานเป็นงานที่ยากยิ่งเนื่องจากผู้กระทำผิดส่วนใหญ่สะสมพฤติกรรมความคิดและจิตสำนึกในทางที่ไม่ถูกต้องเป็นระยะเวลายาวนานเป็นบุคคลที่มีสภาพจิตผิดปกติ ดื้อด้านพฤติกรรมเบี่ยงเบน ดังนั้นงานด้านการอบรมแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมผู้ต้องขังให้เป็นปกติเหมือนบุคคลทั่วไปจึงเป็นงานที่ถือว่ามีความยากมากเป็นพิเศษ

4. เป็นงานที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและปลอดภัยของสังคม

โดยลักษณะงานของกรมราชทัณฑ์ หากการปฏิบัติหน้าที่เกิดความบกพร่องหรือเกิดความผิดพลาดขึ้น เช่นผู้ต้องขังแหกหักหลบหนีปล่อยผู้ต้องขังผิดตัวหรือระบบแก้ไขผู้ต้องขังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ต้องขังกลับไปกระทำผิดสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อกระบวนการยุติธรรม ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม

แนวความคิดเกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ในปัจจุบัน

แนวความคิดเกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ในปัจจุบัน มีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตที่เน้นการลงโทษเป็นหลัก มุ่งเน้นไปที่การควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี มาเป็นการ “แก้ไขฟื้นฟู” ผู้ต้องขังให้กลับมาเป็นคนดีของสังคม

ในช่วงปี ค.ศ. 1950-1970 ความคิดที่ว่าอาชญากรเป็นคนป่วยได้รับความนิยมน้อยลงในประเทศสหรัฐอเมริกา การปฏิบัติต่อนักโทษจึงเน้นหนักในเรื่องการวิเคราะห์และรักษาเยี่ยงยาบุคคลตามลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น ในการวิเคราะห์และรักษาเยี่ยงยาบุคคลนั้นจำต้องอาศัยความร่วมมือจากนักจิตวิทยา จิตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักแนะแนวและนักการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดเป็นแนวคิดของสำนักอาชญาวิทยาปฏิฐานนิยม (Positive School) ซึ่งเชื่อในเรื่องเกี่ยวกับเจตจำนงกำหนด (Determinism) กล่าวคือ การกระทำของมนุษย์ถูกกำหนดจากปัจจัยต่าง ๆ มนุษย์ไม่สามารถเลือกกระทำได้อย่างอิสระ ใช้เหตุผลในการเลือก แต่มนุษย์ถูกกำหนดจากปัจจัยต่าง ๆ มนุษย์ไม่สามารถเลือกกระทำได้อย่างอิสระ ใช้เหตุผลในการเลือก แต่มนุษย์ถูกกดดันหล่อหลอมจากสิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ จนมีบุคลิกภาพที่บกพร่องและหันไปสู่การกระทำผิด ดังนั้นการกระทำของมนุษย์เป็นผลมาจากปัจจัยหลายอย่างร่วมกัน ได้แก่ ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยทางชีวภาพและปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยเหล่านี้อยู่นอกเหนือการควบคุมของมนุษย์

ดังนั้น การกระทำความผิดจึงเกิดจากปัจจัยหลายอย่างร่วมกันด้วย ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล การลงโทษจึงไม่ควรมุ่งเน้นที่การกระทำความผิดเป็นหลัก แต่ควรพิจารณาจากสาเหตุที่ทำให้เกิดการกระทำความผิดและการแก้ไขไปที่สาเหตุนั้น การจัดทำโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูเฉพาะจึงมีฐานที่มาจากวัตถุประสงค์ดังกล่าว ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เนื่องจากผู้ต้องขังเหล่านี้ไม่ได้อยู่ในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ตลอดชีวิต วันหนึ่งต้องพ้นโทษกลับไปอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม ดังนั้นภารกิจของกรมราชทัณฑ์จึงต้องดำเนินการควบคุมควบคุมไปกับการแก้ไขผู้ต้องขัง โดยมีหลักแนวคิด ดังนี้

1. หลักการควบคุมและแก้ไขผู้ต้องขังอย่างมีมนุษยธรรม: เน้นการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังด้วยความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ส่งเสริมให้ผู้ต้องขังมีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถกลับมาเป็นพลเมืองดีของสังคมได้
2. หลักการแก้ไขพฤติกรรม: มุ่งเน้นการแก้ไขพฤติกรรมและความคิดของผู้ต้องขังโดยใช้วิธีการทางจิตวิทยา สังคมสงเคราะห์ และการศึกษา
3. หลักการพัฒนาศักยภาพผู้ต้องขัง: มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะอาชีพและความรู้ให้กับผู้ต้องขัง เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพสุจริตเลี้ยงตนเองได้เมื่อพ้นโทษ
4. หลักการมีส่วนร่วมของชุมชน: มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างเรือนจำกับชุมชน ในการช่วยเหลือผู้ต้องขังให้สามารถกลับมาใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างปกติ
5. หลักการลดจำนวนผู้ต้องขัง: มุ่งเน้นการใช้วิธีการลงโทษทางเลือกแทนการจำคุก เช่น การคุมประพฤติ การบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

โดยมีแนวทางการพัฒนางานราชทัณฑ์ในปัจจุบันคือการพัฒนากระบวนการคัดแยกผู้ต้องขัง ใช้วิธีการแยกประเภทผู้ต้องขังตามประเภทของคดี พฤติกรรม และความเสี่ยง เพื่อจัดโปรแกรม

การแก้ไขฟื้นฟูที่เหมาะสม พัฒนาโปรแกรมการแก้ไขฟื้นฟู จัดโปรแกรมการศึกษาอบรม พัฒนาทักษะอาชีพ กิจกรรมจิตอาสา และการบำบัดฟื้นฟู พัฒนาระบบการดูแลผู้ต้องขัง พัฒนาระบบสุขภาพอนามัย การให้บริการด้านกฎหมาย สวัสดิการ และการเยี่ยมญาติ พัฒนาระบบการติดตามผู้ต้องขังหลังพ้นโทษ ช่วยเหลือผู้ต้องขังหางานทำ ที่พักพิง และติดตามความประพฤติ พัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ในการช่วยเหลือผู้ต้องขัง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

ศุภพิชญ์ สุขโกเมศ (2560) ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่องาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่องานและองค์กร อีกทั้งได้นำเสนอแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีหน้าที่ดูแลคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้บุคลากรที่มีหน้าที่ดูแลคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 266 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม 8 ตอน ได้แก่ แบบสอบถามคุณลักษณะทั่วไป แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลแบบสอบถามปัจจัยลักษณะงานแบบสอบถามปัจจัยประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบแบบสอบถามปัจจัย สภาพแวดล้อมการทำงานแบบสอบถามปัจจัยลักษณะองค์การ แบบสอบถามความผูกพันต่องาน และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณงาน ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่องานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง บุคลากรมีความผูกพันกับงาน ด้านความทุ่มเท อุทิศตัวสูงสุด รองลงมาคือความขยันขันแข็ง และความจดจ่ออยู่กับงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาพบว่าองค์ประกอบด้านการกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีมีระดับสูงที่สุด รองลงมาคือองค์ประกอบด้านการช่วยเหลือสนับสนุนองค์การ และองค์ประกอบด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่องานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับสูง ซึ่งมีปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่องาน ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ

จิตติพร วิชิต (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร ในด้านการบริหารองค์กร และด้านลักษณะงาน เพื่อศึกษาระดับความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทย ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น แต่กลับเป็นกลุ่มที่มีอัตราการลาออกค่อนข้างสูงเช่นกัน จากการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2520 – 2542 จำนวนทั้งหมด 160 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าความอิสระ 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ค่าถดถอย

เชิงซ้อน พบว่าปัจจัยด้านการบริหารองค์กรด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร คุณภาพชีวิต โอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยด้านลักษณะความชัดเจนในงาน ความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรอีกทั้งพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายของบริษัทเครื่องสำอางแห่งหนึ่งในประเทศไทยอยู่ในระดับมากที่สุด

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ และศึกษาระดับความสัมพันธ์ที่มีความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่โดยใช้เครื่องมือการวิจัยและการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ในกลุ่มประชากรจำนวน 100 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีรายได้ต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-2 ปี ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ต่อองค์การพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถาบันการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แต่หน่วยงานที่สังกัดต่างกันที่มีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านลักษณะงาน ความท้าทายมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กรมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง รวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก และได้รับการสนับสนุนมีความสัมพันธ์กันและกันในระดับค่อนข้างสูง

ธนวิทย์ ทับสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรซิเนีย บริษัทไพรซิเนียไทย จำกัด เพื่อเปรียบเทียบความผูกพัน จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์การ ของเจ้าหน้าที่ของศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรซิเนีย จำนวน 88 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของงาน ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์การรองลงมา ด้านความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรในส่วนความผูกพันต่อองค์การภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไพรซิเนียมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์สนับสนุนและบริการอุปกรณ์ไปรษณีย์บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

อินทร ปันทา, พิสุทธิ อุดร และกัญญาณัฐ อวรณ์. (2562) ได้ศึกษาความผูกพันในองค์กรและศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ บุคลากรสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 223 คน โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์การทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก ลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเป็นด้านลักษณะโครงสร้างองค์กร ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรพบว่าบุคลากรชายมีความผูกพันสูงกว่าสถานภาพอื่น ๆ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำมีความผูกพันสูงกว่าช่วงอายุอื่น ๆ สถานภาพโสด มีความผูกพันสูงกว่าสถานภาพอื่น ๆ ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความผูกพันสูงกว่าผู้มีการศึกษาระดับอื่น ๆ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำมีความผูกพันสูงกว่าบุคลากรประเภทอื่น ๆ ผู้มีเงิน 20,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันสูงกว่าผู้มีเงินเดือนระดับอื่น 1 และผู้มีระยะเวลาในปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความผูกพันสูงกว่าผู้มีระยะเวลาในปฏิบัติงานอื่น ๆ

พัชรหทัย จารุทวีผลนุกูล (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์จำกัด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ 2) ปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด จำนวน 172 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ด้วย สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกันการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเคโลจิสติกส์จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.0 และ (3) ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46

พิมพกานต์ สุคนธปฏิภาค (2565) ได้ศึกษาความผูกพันและการเสนอแนะทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของท่าอากาศยานเชียงใหม่ โดยวิเคราะห์ผ่านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เพื่อยกระดับความผูกพัน ความพึงพอใจของพนักงาน เก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามกับพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่จำนวน 178 คน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วน

บุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยด้านการสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แนวทางการยกระดับความผูกพัน ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความคาดหวัง และต้องการให้มีการปรับการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับตำแหน่งที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลให้แก่พนักงาน ตั้งเป้าหมายและปรับปรุงการบริหารค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Buchan (1974) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรระหว่างผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐโดยพบว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดคือความอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงานกับองค์กรกล่าวคือสมาชิกในองค์กรที่มีอายุงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามลำดับ ในขณะที่เดียวกัน (Angle และ Perry, 1981) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรโดยเน้นที่พนักงานระดับปฏิบัติการกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทางจำนวน 24 แห่งทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย

Fahad Batt al-Marchud (2023) ผลการดำเนินงานขององค์กรนั้นเกิดจากความร่วมมือกันของพนักงานและภาวะผู้นำที่ดี การมีส่วนร่วมของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การสื่อสารแบบเปิดเผยระหว่างพนักงานและผู้นำจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงการสนับสนุนด้านความปลอดภัย ความมั่นคงทางสังคม อารมณ์ จิตวิทยา จริยธรรม และศีลธรรมการศึกษานี้ได้สำรวจบทบาทของการมีส่วนร่วมของพนักงานในการประเมินผลการดำเนินงานของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม โดยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน ในขั้นตอนแรกใช้การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ และในระยะที่สองมีการศึกษากรณีศึกษาเพื่อสนับสนุนข้อค้นพบผลการศึกษพบว่ารูปแบบของภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้การมีส่วนร่วมของพนักงานยังส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการดำเนินงานขององค์กรด้วย งานศึกษายังเสนอแบบจำลองตามการทบทวนเนื้อหา ซึ่งแนะนำให้นำไปทดสอบในบริบทและอุตสาหกรรมต่างๆ ทั่วโลก

Emi Salmah (2024) ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบเพื่อตรวจสอบความผูกพันของพนักงานในบริบทของ Gig Economy ปัจจัยสำคัญ เช่น ความยืดหยุ่นในการทำงาน การสนับสนุนองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้รับการระบุว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการมีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พึงพอใจในงาน และการจัดการความเครียด งานที่ทำงานแบบ gig นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในชุมชนพนักงานและการเพิ่มเครือข่าย เป็นส่วนสำคัญ ในการขยายผลกระทบและโอกาสในการจ้างงาน การค้นพบนี้มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อนโยบายและแนวปฏิบัติทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีและความสำเร็จของ gig worker ในระบบเศรษฐกิจขนาดใหญ่ที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง

Shaikh Faridullah (2024) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในด้านไอทีของอินเดีย จำนวน 468 ราย ซึ่งมาจากบริษัทด้านไอที จำนวน 3 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีปัจจัยที่แตกต่างกันในแต่ละองค์กร โดยปัจจัยที่สำคัญ 3 อย่าง ได้แก่ ความไว้วางใจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความไว้วางใจในหัวหน้า และความไว้วางใจในองค์กร

Somers (1995) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร การลาออกและการหางานใหม่ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่พยาบาลจำนวน 422 คน ในโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ทางตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา การศึกษานี้ใช้แบบจำลองความผูกพันต่อองค์กรของ (Allen และ Meyer, 1991) ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันทางความรู้สึก ความผูกพันทางความต่อเนื่อง และความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม เพื่อตรวจสอบความรู้สึกเปื้อนหนายในการทำงาน การลาออก และการหางาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันทางความรู้สึกเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญและเป็นองค์ประกอบเดียวของความผูกพันที่มีความสัมพันธ์กับผลเหล่านี้



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่อง “บุพปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี” การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) เพื่อสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรเรือนจำในจังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาและวิธีการดำเนินการ จนนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่ตั้งไว้ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 529 คน

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับการใช้เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) โดยทั่วไปมีการเลือกจำนวนตัวอย่างที่มากกว่าระหว่าง 10 ตัวอย่างต่อหนึ่งตัวแปรประจักษ์กับ 10 ตัวอย่างต่อหนึ่งเส้นทาง ความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง (Henseler, Dijkstra, Sarstedt et al., 2014) หรือใช้วิธีการคำนวณจากจำนวนตัวแปรที่ผู้วิจัยศึกษาคุณด้วยจำนวน 10-20 เท่าของตัวแปรที่มีตัวแปรสังเกตมากที่สุด (Hair et al., 2011) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ในการนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การคำนวณเป็น 20 เท่าของตัวแปรสังเกตมากที่สุด

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีตัวแปรสังเกตมากที่สุด คือ 20 ตัวแปร ซึ่งมาจากข้อคำถามด้านลักษณะงาน จำนวน 5 ด้านๆละ 4 ข้อคำถาม ซึ่งมีจำนวนรวม 20 ตัวแปรสังเกต ทำให้วิธีการสุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 20×20 เท่า ได้กลุ่มตัวอย่างคือจำนวน $N = 400$ คน

3.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 คือการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เลือกจากกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานีที่มีจำนวนบุคลากรมากที่สุด 6 อันดับแรก

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละกลุ่มโดยการกำหนดกลุ่มตามสัดส่วนประชากร ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

กรมราชทัณฑ์	ประชากร(คน)	ร้อยละ	การสุ่มระดับชั้น (จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง:คน)
1. เรือนจำจังหวัดปทุมธานี	70	13.23	53
2. เรือนจำอำเภอธัญบุรี	92	17.39	70
3. ทณฑสถานบำบัดพิเศษจังหวัดปทุมธานี	88	16.64	67
4. ทณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง	100	18.90	76
5. ทณฑสถานวัยหนุ่มกลาง	146	27.60	110
6. สถานกักขังกลางจังหวัดปทุมธานี	33	6.24	24
รวม	529	100	400

ที่มา: กองบริหารทรัพยากรบุคคลกรมราชทัณฑ์ (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2567)

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling) โดยผู้วิจัย จะทำการแจกแบบสอบถามไปยังเรือนจำต่างๆ ตามจำนวนขั้นตอนที่ 2 และให้หน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบตามสะดวก

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ศึกษาข้อมูลจากแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และศึกษาข้อมูลจากงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบข้อมูลเบื้องต้น แล้วกำหนดข้อความให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา และความเหมาะสมที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล และพิจารณาแก้ไขปรับปรุงให้แบบสอบถาม มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยเพื่อให้เครื่องมือมีความเที่ยงตรง (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability)

โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน (รวมค่าตอบแทนทุกประเภท) ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตามกรอบของปัจจัยที่ผลต่อความผูกพัน ด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยลักษณะคำตอบเป็นลักษณะแบบ ตรวจสอบรายการ (Checklist) มีจำนวน 6 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การแบ่งกลุ่มข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	ระดับการวัด	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม
1. เพศ	มาตราวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)	1.ชาย 2.หญิง
2. อายุ	มาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)	1. น้อยกว่า 30 ปี 2. 31 - 40 ปี 3. 41 - 50 ปี 4. สูงกว่า 51 ปี
3. ระดับการศึกษา	มาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)	1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า 2. ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า 3. ปริญญาตรี 4. สูงกว่าปริญญาตรี
4. อัตราเงินเดือน	มาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)	1. ไม่เกิน 9,000 บาท 2. 9,001-20,000 บาท 3. 20,001-30,000 บาท 4. 30,001 บาทขึ้นไป
5 ประเภทตำแหน่ง	มาตราวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)	1. ลูกจ้างชั่วคราว 2. พนักงานราชการ 3. ข้าราชการ
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	มาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale)	1. ต่ำกว่า 2 ปี 2. 2 - 10 ปี 3. 11 - 20 ปี 4. 21 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะงาน งานที่มีความชัดเจน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับของงาน โดยลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้มาตรประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Rating Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวทางหรือแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2545, น. 103) โดยมีระดับวัด ดังนี้

- 5 หมายถึง ลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มากที่สุด
- 4 หมายถึง ลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มาก
- 3 หมายถึง ลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ปานกลาง
- 2 หมายถึง ลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์น้อย
- 1 หมายถึง ลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจ และน่าเชื่อถือของสมาชิกในองค์กร การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงานและทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน

โดยลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Rating Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวทางหรือแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2545, น. 103) โดยมีระดับการวัด ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มาก
- 3 หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์น้อย
- 1 หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ความผูกพันองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน โดยลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ (5-Point Rating Scale) ซึ่งกำหนดเกณฑ์โดยอาศัยแนวทางหรือแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2545, น. 103) โดยมีระดับการวัด ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความผูกพันองค์กรมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความผูกพันองค์กรมาก
- 3 หมายถึง มีความผูกพันองค์กรปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความผูกพันองค์กรน้อย
- 1 หมายถึง มีความผูกพันองค์กรน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีบุพปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับความคิดเห็นโดยยึดเกณฑ์ตามที่ได้จากสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยลักษณะงาน

- ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ลักษณะงานอยู่ในระดับมาก
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ลักษณะงานอยู่ในระดับน้อย
- ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ลักษณะงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. ค่าเฉลี่ยประสพการณ์ในการทำงาน

ระดับมากที่สุด	ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ประสพการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับมาก	ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ประสพการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก
ระดับปานกลาง	ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ประสพการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับน้อย	ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ประสพการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
ระดับน้อยที่สุด	ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ประสพการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กร

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อตั้งขอบเขตหรือตั้งกรอบข้อคำถามให้ครอบคลุมกับงานวิจัย

3.3.2 กำหนดเนื้อหาแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยแบ่งส่วนแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านประสพการณ์ในการทำงาน และ 3) ความผูกพันองค์กร

3.3.3 สร้างแบบสอบถามและเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อปรับปรุงสำนวนเนื้อหา ภาษาที่ใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสม และแก้ไขให้ได้มาตรฐาน

3.3.4 เมื่อได้รับการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจึงทำการวิเคราะห์หาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามทุกข้อควรมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าเป็นข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และสามารถนำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามได้ (Rovinelli and Hambleton, 1976)

3.3.5 นำแบบทดสอบที่ผ่านการเกณฑ์ IOC แล้วจึงนำไปทดลองใช้เพื่อให้กลุ่มประชากรที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามสำหรับกลุ่มทดลองมา

วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) นำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาช (Cronbach's Coefficient of Alpha) โดยกำหนดเกณฑ์ที่ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 ขึ้นไป

3.3.6 จัดทำแบบสอบถามและทำการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ใช้เวลาการเก็บข้อมูลประมาณ 1 เดือน

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 เก็บจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ จากวารสาร และฐานข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต (Internet)

3.4.2 เก็บข้อมูลจากฐานข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน เป็นบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

- 1) ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามที่ถูกต้องและสมบูรณ์
- 2) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์และแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี
- 3) รับคืนแบบสอบถาม นับจำนวน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำเข้ากระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

3.5 วิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน และรูปแบบของการวิจัยเป็นแบบศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรและตัวแปรกำกับ ผู้วิจัยจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์สมการโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (PLS-SEM) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จะใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อสรุปข้อมูลของแบบสอบถามเพื่อแจกแจงรายละเอียด

3.5.2 วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ด้วยตัวแบบสมการโครงสร้างกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Square Structural Equation Model: PLS-SEM) วิธีนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประมาณ ความสัมพันธ์ระหว่างบล็อกหรือตัวแปรและเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ในการประมาณการ PLS จะประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) หรือ Outer Model

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง หรือ Inner Model

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อตอบสนองสมมติฐานการวิจัย การศึกษานี้ใช้วิธี PLS-SEM โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้เป็นแบบ Reflective สถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์การวัดแบบจำลอง Outer (Henseler & Dijkstra, 2015) ดังตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การวัดแบบจำลอง Outer หรือ แบบจำลองการวัด (Measurement Model)

การวัด	ดัชนีชี้วัด	เกณฑ์
Construct Reliability	Cronbach Alpha	>0.70 Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010)
	Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A)	>0.70 Henseler, Hubona & Ray (2016)
	Jöreskog's rho (ρ_c)	>0.70 Henseler, Hubona & Ray (2016)
	Composite Reliability คือ ความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ	>0.70 Bagozzi & Yi, (1988) และ Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010)
	Indicator Reliability คือ ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละดัชนี หรือ ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว หมายถึงค่าความแปรปรวน ของตัวแปรสังเกตได้โดยตัวแปรแฝงแสดงถึงความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม	>0.70 Hulland, (1999) และ Chin (1998)
Convergent Validity	Average Variance Extracted	>0.50 Fornell & Larcker (1981) Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010)
	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวน ที่ถูกสกัดได้	>0.5 Bagozzi & Yi, (1988) และ Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010)
	ความเที่ยงตรงเชิงเหมือนคือ ความเที่ยงตรงของมาตรวัดเพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดสามารถวัด Construct เดียวกันได้	

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การวัดแบบจำลอง Outer หรือ แบบจำลองการวัด (Measurement Model) (ต่อ)

การวัด	ดัชนีชี้วัด	เกณฑ์
Discriminant Validity	ความเที่ยงตรงของมาตรวัด ที่วัดได้เฉพาะแต่ Construct ของตน ไม่รวมมาตรวัด Construct อื่น ใช้ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิง จำแนก (Discriminant Validity) โดยใช้เกณฑ์ Fornell & Larcker และ Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)	Fornell & Larcker (1981) เสนอ ให้ (AVE) ของแต่ละตัวแปรแฝงควร มากกว่า สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง Henseler, Ringle & Sarstedt (2014) เสนอ ใช้ HTMT วัด Discriminant Validity ได้ดีกว่า เกณฑ์ของ Fornell & Larcker (1981)

การวิจัยนี้ใช้การประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยแสดงผลความเชื่อถือได้ (Reliability) วัดโดยค่า Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A) และ Jöreskog's rho (ρ_C) ต้องมีค่า 0.7 ขึ้นไป Henseler, Jörg; Hubona, Geoffrey; Ray, Pauline Ash (2016) และไม่นำเสนอค่า Composite Reliability ด้วยเห็นว่าเป็น Sum Score ไม่ใช่ Construct Score โดยเฉพาะค่า Cronbach Alpha ผลที่ได้ทำให้ค่าความเชื่อถือได้ต่ำกว่าค่าจริง ควรกำหนดเป็นค่าความเชื่อถือได้ขั้นต่ำ (Lower Boundary) ในความเชื่อมั่น (Discriminant Validity) นำเสนอค่า The Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT) ของ Henseler, Jörg; Hubona, Geoffrey; Ray, Pauline Ash (2016) โดยมีค่าน้อยกว่าหนึ่งและมีนัยสำคัญ และที่ไม่มีในโปรแกรมอื่นคือ ค่าคุณภาพของแบบจำลองโดยรวม เพื่อประเมินแบบและวัดความอิ่มตัวของแบบจำลอง (Saturate Model) ด้วยค่า SRMR (Standard Root Mean Square Residual) โดย $SRMR < 95\%$ Bootstrap Quantile (HI95 of SRMR) d_G (Geodesic Discrepancy) ซึ่ง $d_G < 95\%$ Bootstrap Quantile (HI95 of d_G) และ d_{ULS} (Unweighted Least Square Discrepancy) ซึ่ง $d_{ULS} < 95\%$ Bootstrap Quantile (HI95 of d_{ULS})

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์วัดแบบจำลอง Inner หรือ Structural Model

ดัชนีวัด	คำอธิบาย	เกณฑ์
Coefficient of Determination R^2		Chin (1998) กำหนดให้ 0.19 ขนาดเล็ก 0.33 ขนาดกลาง และ 0.67 ขนาดใหญ่ Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010) กำหนดให้ 0.25 ขนาดเล็ก 0.50 ขนาดกลาง และ 0.75 ขนาดใหญ่

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์วัดแบบจำลอง Inner หรือ Structural Model (ต่อ)

ดัชนีวัด	คำอธิบาย	เกณฑ์
Predictive Relevance, Q^2	Stone-Geiser Test	>0 Geiser (1975) และ Stone (1974)
Effect Size, f^2	ค่าผลกระทบระหว่างตัวแปรแฝง	Cohen (1988) กำหนดให้ 0.02 ขนาดเล็ก 0.15 ขนาดกลาง และ 0.35 ขนาดใหญ่
Path Coefficient	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง หรือค่าผลกระทบทางตรงของการวิเคราะห์เส้นทาง	ขนาด, เครื่องหมาย และ p-value Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010)

แบบจำลองโครงสร้างพิจารณาคุณภาพจากค่า Loading และ p-value, R^2 และ f^2 คือ คำนวณน้ำหนักมีนัยสำคัญ การพิจารณาค่า R^2 Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010) เสนอว่า การวิจัยทางสังคมศาสตร์ แบ่งค่า R^2 เป็น 3 ระดับ คือ 0.25 เป็นระดับอ่อน (Weak) 0.50 เป็นระดับกลาง (Moderate) และ 0.75 เป็นระดับสูง (Substantial) และค่า f^2 ซึ่ง Cohen (1992) อ้างถึงใน มนตรี พิริยะกุล (2558) ระบุว่าถ้า $f^2 = 0.02$ คือ Effect size ต่ำ แสดงว่า ตัวอย่างมีขนาดเล็กทำให้ไม่สามารถตรวจพบอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ได้ ถ้า $f^2 = 0.15$ คือ Effect size มีค่าปานกลาง แสดงว่าตัวอย่างมีขนาดใหญ่มากพอตรวจพบอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ได้ และถ้า $f^2 = 0.35$ คือ Effect size สูง แสดงว่าตัวอย่างมีขนาดใหญ่สามารถตรวจพบอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ได้ดี ดังตารางที่ 3.4

การพิจารณาคุณภาพของ PLS-SEM มี 3 รายการคือ หนึ่งพิจารณาแบบจำลองการวัด (Measurement Model หรือ Outer Model) สองพิจารณาจากแบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model หรือ Inner Model) สามารถพิจารณาจากสมการถดถอยโครงสร้างแต่ละสมการในแบบจำลองโครงสร้าง (Tenenhouse et al. อ้างถึงใน ฉันทะ จันทะเสนา, 2560) ในแบบจำลองการวัดพิจารณาจากค่าสถิติต่อไปนี้ Cronbach Alpha, Composite Reliability, Indicator Reliability, Average Variance Extracted, Discriminant Validity และ Convergent Validity ตามตารางที่ 3.3 ในขณะที่แบบจำลอง Inner สามารถพิจารณาตามตารางที่ 3.4

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย บุพปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาลักษณะงาน ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี 2. เพื่อศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี 3. เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี 4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน และแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา
- 4.3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) หรือ Outer model
- 4.4 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง หรือ Inner model
- 4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
T-value	แทน	ค่าสถิติทดสอบซึ่งมีการแจกแจงแบบที (t-distribution)
P-value	แทน	ค่าสัดส่วนของความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิเสธสมมติฐานและเป็นค่าที่คำนวณได้จากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Observed Significance Level)
AVE	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct effects)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effects)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total effects)
JC	แทน	ลักษณะงาน (Job Characteristics)
SV	แทน	ความหลากหลายของทักษะงาน (Skill Variety)
TI	แทน	งานที่มีความชัดเจน (Task Identity)
JC	แทน	ความท้าทายของงาน (Job Challenge)
AU	แทน	ความท้าทายของงาน (Autonomy)

JF	แทน	ผลย้อนกลับของงาน (Job Feedback)
WEF	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors)
PTC	แทน	ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกใน หน่วยงาน (Perceived Trust and Credibility)
OS	แทน	การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก (Organizational Support)
ME	แทน	ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน (Member Expectations)
CA	แทน	ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน (Colleague Attitudes)
OCP	แทน	ความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัด ปทุมธานี (Organizational Commitment of Correctional Department Personnel in Pathum Thani)
AC	แทน	ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment)
CC	แทน	ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment)
NC	แทน	ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

4.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงในตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	301	75.25
หญิง	99	24.75
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เพศชายมีจำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 75.25 เป็นเพศหญิง มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	108	27.00
31-40 ปี	160	40.00
41-50 ปี	105	26.25
สูงกว่า 51 ปี	27	6.75
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 และสูงกว่า 51 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	4	1.0
ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	119	29.75
ปริญญาตรี	262	65.25
สูงกว่าปริญญาตรี	15	3.75
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี โดยมีจำนวน 262 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.25 รองลงมาคือ ปวส.อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 9,000 บาท	1	0.25
9,001-20,000 บาท	98	24.50
20,001-30,000 บาท	93	23.25
30,001 บาทขึ้นไป	208	52.00
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา 9,001-20,000

บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 รายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 และ ไม่เกิน 9,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลูกจ้างชั่วคราว	13	3.25
พนักงานราชการ	11	2.75
ข้าราชการ	376	94.00
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 376 คน คิดเป็นร้อยละ 94.0 รองลงมาลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 และพนักงานราชการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	59	14.75
2 - 10 ปี	232	58.00
11 - 20 ปี	72	18.00
21 ปี ขึ้นไป	37	9.25
รวม	400	100.0

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกตามประเภทระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 - 10 ปี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาคือ 11 - 20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 และ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ลักษณะงานที่ศึกษามีจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะงาน งานที่มีความชัดเจน ความท้าทายของงาน ความอิสระในการทำงาน ผลย้อนกลับของงาน

เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงาน มี 5 ระดับ ดังนี้ โดยกำหนดเกณฑ์ ดังต่อไปนี้ (5) หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด (4) หมายถึง เห็นด้วยมาก (3) หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง (2) หมายถึง เห็นด้วยน้อย และ (1) หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลรวมของลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความหลากหลายของทักษะงาน	4.213	0.589	มากที่สุด
2. งานที่มีความชัดเจน	4.464	0.619	มากที่สุด
3. ความท้าทายของงาน	3.947	0.502	มาก
4. ความอิสระในการทำงาน	4.178	0.607	มาก
5. ผลย้อนกลับของงาน	4.137	0.654	มาก
เฉลี่ยรวม	4.188	0.449	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นผลรวมด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.188$, S.D. = 0.449) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ งานที่มีความชัดเจน ($\bar{X} = 4.464$, S.D. = 0.619) รองลงมาคือ ความหลากหลายของทักษะงาน ($\bar{X} = 4.213$, S.D. = 0.589) ความอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 4.178$, S.D. = 0.607) ผลย้อนกลับของงาน ($\bar{X} = 4.137$, S.D. = 0.654) และ ความท้าทายของงาน ($\bar{X} = 3.947$, S.D. = 0.502) ตามลำดับ

สามารถพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความหลากหลายของทักษะงาน

ความหลากหลายของทักษะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในหลายด้านประกอบกัน	4.175	0.873	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.417	0.721	มากที่สุด
3. งานที่ท่านรับผิดชอบของท่านยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถของท่าน	3.905	0.062	มาก
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของพนักงาน	4.355	0.745	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.213	0.589	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความหลากหลายของทักษะงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านความหลากหลายของทักษะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.213$, S.D. = 0.589) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นด้านความหลากหลายของทักษะงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.417$, S.D. = 0.721) รองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของพนักงาน ($\bar{X} = 4.355$, S.D. = 0.745) งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในหลายด้านประกอบกัน ($\bar{X} = 4.175$, S.D. = 0.873) และ งานที่ท่านรับผิดชอบของท่านยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.905$, S.D. = 0.062) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่มีความชัดเจน

งานที่มีความชัดเจน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถระบุงานที่ทำว่า ลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร	4.347	0.777	มากที่สุด
2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายของตนเองเป็นอย่างดี	4.537	0.583	มากที่สุด
3. งานที่ท่านรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ	4.507	0.679	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.464	0.619	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่มีความชัดเจน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านงานที่มีความชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.464$, S.D. = 0.619) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นด้านงานที่มีความชัดเจนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายของตนเองเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.537$, S.D. = 0.583) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.507$, S.D. = 0.679) และ ท่านสามารถระบุงานที่ทำว่า ลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร ($\bar{X} = 4.347$, S.D. = 0.777) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความท้าทายของงาน

ความท้าทายของงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับงานที่รับมอบหมายที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี	4.322	0.604	มากที่สุด
2. ที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความตั้งใจ ความมุ่งมั่น อยากที่จะทำงานอยู่เสมอ	4.110	0.731	มาก
3. ท่านสามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	4.102	0.783	มาก
4. ท่านต้องพบกับการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ ขณะที่ปฏิบัติงาน	4.255	1.224	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.947	0.502	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความท้าทายของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านความท้าทายของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.947$, S.D. = 0.502) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นด้านความท้าทายของงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหา รายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ท่านได้รับงานที่รับมอบหมายที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ($\bar{X} = 4.322$, S.D. = 0.604) รองลงมาคือ ท่านต้องพบกับการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ ขณะที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.255$, S.D. = 1.224) ที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความตั้งใจ ความมุ่งมั่น อยากที่จะทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.110$, S.D. = 0.731) และ ท่านสามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.102$, S.D. = 0.783) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความอิสระในการทำงาน

ความอิสระในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเอง ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	4.307	0.721	มากที่สุด
2. ท่านได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่าน	4.262	0.813	มากที่สุด
3. ท่านมีโอกาเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.137	0.822	มาก
4. กฎ ระเบียบ ในหน่วยงานของท่านให้ความเป็น อิสระใน การทำงานของท่าน	4.005	0.694	มาก
เฉลี่ยรวม	4.178	0.607	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความอิสระในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านความอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.178$, S.D. = 0.607) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นด้านความอิสระในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเอง ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.307$, S.D. = 0.721) รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 4.262$, S.D. = 0.813) ที่ท่านมีโอกาสนเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.137$, S.D. = 0.822) และ กฎ ระเบียบ ในหน่วยงานของท่านให้ความเป็น อิสระในการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.005$, S.D. = 0.694) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลย้อนกลับของงาน

ผลย้อนกลับของงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถทราบว่าคุณปฏิบัติงานได้ดี	4.000	0.732	มาก
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านที่ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น	4.317	0.130	มากที่สุด
3. ท่านได้รับคำติชมจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับจุดแข็ง และ จุดที่ควรปรับปรุง	4.095	0.094	มาก
เฉลี่ยรวม	4.137	0.654	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลย้อนกลับของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านผลย้อนกลับของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.137$, S.D. = 0.654) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นด้านผลย้อนกลับของงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหา รายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ผลการปฏิบัติงานของท่านที่ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.317$, S.D. = 0.130) รองลงมาคือ ท่านได้รับคำติชมจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับ จุดแข็ง และจุดที่ควรปรับปรุง ($\bar{X} = 4.095$, S.D. = 0.094) และ ท่านสามารถทราบว่าคุณปฏิบัติงาน ได้ดี ($\bar{X} = 4.000$, S.D. = 0.732) ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ศึกษามีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและ นำเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน ทักษะคติของเพื่อนร่วมงาน เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความประสบการณ์ในการทำงาน มี 5 ระดับ ดังนี้ โดยกำหนดเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (5) หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด (4) หมายถึง เห็นด้วยมาก (3) หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง (2) หมายถึง เห็นด้วยน้อย และ (1) หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลประสบการณ์ในการทำงาน สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลรวมประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน	4.540	0.613	มากที่สุด
2. การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก	4.561	0.555	มากที่สุด
3. ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน	4.263	0.678	มากที่สุด
4. ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน	4.325	0.606	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.422	0.482	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นผลรวมด้านประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.422$, S.D. = 0.482) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก ($\bar{X} = 4.561$, S.D. = 0.555) รองลงมาคือ ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.540$, S.D. = 0.613) ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.325$, S.D. = 0.606) และ ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.263$, S.D. = 0.678) ตามลำดับ สามารถพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน

ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ ใน การปฏิบัติงานของท่าน	4.552	0.751	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มี คุณค่าต่อหน่วยงาน	4.475	0.801	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานภายใน หน่วยงาน	4.385	0.857	มากที่สุด
4. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่าน จะตั้งใจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่	4.750	0.537	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.540	0.613	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.14 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.213$, S.D. = 0.589) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นด้านความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.750$, S.D. = 0.537) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.552$, S.D. = 0.751) งานท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มี คุณค่าต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.475$, S.D. = 0.801) และท่านได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานภายใน หน่วยงาน ($\bar{X} = 4.385$, S.D. = 0.857) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก

การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานของท่าน	4.545	0.670	มากที่สุด
2. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	4.517	0.701	มากที่สุด
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านสามารถจ้างท่านได้จนเกษียณอายุ	4.622	0.649	มากที่สุด
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ	4.562	0.691	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.561	0.555	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านการที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.561$, S.D. = 0.555) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นด้านการที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิกที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านสามารถจ้างท่านได้จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.622$, S.D. = 0.649) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.562$, S.D. = 0.691) ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 4.545$, S.D. = 0.670) และเมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.517$, S.D. = 0.701) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน

ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความต้องการของท่าน	4.355	0.828	มากที่สุด
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่าน ได้มีโอกาสพัฒนาต่อยอดความรู้ความสามารถใน อาชีพเป็นอย่างดีเช่น ทุนงาน ฝึกอบรม	4.385	0.767	มากที่สุด
3. เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกันทำให้ท่านอยากอยู่ในองค์กรนี้	4.050	0.889	มาก
เฉลี่ยรวม	4.263	0.678	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.463$, S.D. = 0.678) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นด้านความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่าน ได้มีโอกาสพัฒนาต่อยอดความรู้ความสามารถใน อาชีพเป็นอย่างดีเช่น ทุนงาน ฝึกอบรม ($\bar{X} = 4.385$, S.D. = 0.767) รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความต้องการของท่าน ($\bar{X} = 4.355$, S.D. = 0.828) และเพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกันทำให้ท่านอยากอยู่ในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.050$, S.D. = 0.889) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน

ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง	4.195	0.815	มาก
2. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น กับเพื่อนที่ทำงานได้ตลอดเวลา	4.077	0.951	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจใน การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	4.435	0.763	มากที่สุด
4. ความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหน่วยงานส่วน ใหญ่นำไปสู่คุณภาพของงานที่ดี	4.595	0.606	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.325	0.606	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.325$, S.D. = 0.606) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นด้านทัศนคติของเพื่อนร่วมงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหน่วยงานส่วนใหญ่นำไปสู่คุณภาพของงานที่ดี ($\bar{X} = 4.595$, S.D. = 0.606) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจใน การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน ($\bar{X} = 4.435$, S.D. = 0.763) ท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.195$, S.D. = 0.815) และท่านสามารถแสดงความคิดเห็น กับเพื่อนที่ทำงานได้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.077$, S.D. = 0.951) ตามลำดับ

ความผูกพันองค์กร ที่ศึกษามีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดความผูกพันองค์กร มี 5 ระดับ ดังนี้ โดยกำหนดเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (5) หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด (4) หมายถึง เห็นด้วยมาก (3) หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง (2) หมายถึง เห็นด้วยน้อย และ (1) หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันองค์กร สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลรวมความผูกพันองค์กร

ความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	4.553	0.597	มากที่สุด
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่	4.436	0.584	มากที่สุด
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	4.413	0.599	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.467	0.535	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นผลรวมด้านความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.467$, S.D. = 0.535) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นด้านความผูกพันองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.553$, S.D. = 0.597) รองลงมาคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ ($\bar{X} = 4.436$, S.D. = 0.584) และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 4.413$, S.D. = 0.599) ตามลำดับ

สามารถพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความผูกพันด้านจิตใจ

ด้านความผูกพันด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้	4.710	0.585	มากที่สุด
2. ท่านมีความรู้สึกพอใจในระบบการทำงานขององค์กร และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.455	0.774	มากที่สุด
3. ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานตามแนวทางการดำเนินงานขององค์กร	4.537	0.755	มากที่สุด
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอก	4.595	0.769	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.553	0.597	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.553$, S.D. = 0.597) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นความผูกพันด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหา รายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ท่านมีความภาคภูมิใจที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.710$, S.D. = 0.585) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรกับบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 4.595$, S.D. = 0.769) ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานตามแนวทางการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.537$, S.D. = 0.755) และท่านมีความรู้สึกพอใจในระบบการทำงานขององค์กรและทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ($\bar{X} = 4.455$, S.D. = 0.774) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านการคงอยู่

ความผูกพันด้านการคงอยู่	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก	4.530	0.714	มากที่สุด
2. ท่านตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่ สูงขึ้นจากองค์กรอื่น	4.365	0.770	มากที่สุด
3. ถ้ามีโอกาสท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กร	4.412	0.821	มากที่สุด
4. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ จะเกษียณอายุ	4.595	0.808	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.436	0.584	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.436$, S.D. = 0.584) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นความผูกพันด้านการคงอยู่ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานเป็นบุคลากรขององค์กรนี้จะเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.595$, S.D. = 0.808) รองลงมาคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ($\bar{X} = 4.530$, S.D. = 0.714) ท่านตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่สูงขึ้นจากองค์กรอื่น ($\bar{X} = 4.365$, S.D. = 0.770) และถ้ามีโอกาสท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.412$, S.D. = 0.821) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานใน หน้าที่รับผิดชอบ	4.267	0.763	มากที่สุด
2. ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ แม้จะมีปัญหาอุปสรรค	4.475	0.785	มากที่สุด
3. ท่านยินดีทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ทันเวลา แม้จะไม่ได้ค่าตอบแทนพิเศษ	4.295	0.777	มากที่สุด
4. ท่านมีความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการทำงาน	4.615	0.564	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.413	0.599	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.413$, S.D. = 0.599) โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นความผูกพันด้านบรรทัดฐานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหารายการข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ท่านมีความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.615$, S.D. = 0.564) รองลงมาคือ ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ แม้จะมีปัญหาอุปสรรค ($\bar{X} = 4.475$, S.D. = 0.758) ท่านยินดีทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ทันเวลา แม้จะไม่ได้ค่าตอบแทนพิเศษ ($\bar{X} = 4.295$, S.D. = 0.777) และท่านมีความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานใน หน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.267$, S.D. = 0.763) ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model) หรือ Outer model

การศึกษานี้ใช้วิธี PLS-SEM โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (Henseler & Dijkstra, 2015) ความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้เป็นแบบ Reflective สถิติที่ใช้เป็นเกณฑ์การวัดแบบจำลอง Outer ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.22 เกณฑ์วัดแบบจำลอง Outer หรือแบบจำลองการวัด (Measurement Model)

การวัด	ดัชนีวัด	เกณฑ์
Construct Reliability	Cronbach Alpha	>0.70 Hair, et al., (2010)
	Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A)	>0.70 Henseler, Hubona & Ray (2016)
	Jöreskog's rho (ρ_c)	>0.70 Henseler, Hubona & Ray (2016)
	Composite Reliability คือ ความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบ	>0.70 Bagozzi & Yi, (1988) และ Hair, et al., (2010)
	Indicator Reliability คือ ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละดัชนีหรือตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว หมายถึงค่าความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้โดยตัวแปรแฝง แสดงถึงความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม	>0.70 Hulland, (1999) และ Chin (1998)
Convergent Validity	Average Variance Extracted	>0.50 Fornell & Larcker (1981) Hair et al., (2010)
	ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้	
	ความเที่ยงตรงเชิงเหมือนคือความเที่ยงตรงของมาตรวัดเพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวชี้วัดสามารถวัด Construct เดียวกันได้	>0.5 Bagozzi & Yi, (1988) และ Hair et al., 2010
Discriminant Validity	ความเที่ยงตรงของมาตรวัดที่วัดได้เฉพาะแต่ Construct ของตน ไม่รวมมาตรวัด Construct อื่น ใช้ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) โดยใช้เกณฑ์ Fornell & Larcker และ Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)	Fornell & Larcker (1981) เสนอให้ (AVE) ของแต่ละตัวแปรแฝงควรมากกว่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง Henseler, Ringle & Sarstedt (2014) เสนอใช้ HTMT วัด Discriminant Validity ได้ดีกว่าเกณฑ์ของ Fornell & Larcker (1981)

การวิจัยนี้ใช้การประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป (Henseler & Dijkstra, 2015) แสดงผลต่างจากโปรแกรมอื่นบ้าง คือ ความเชื่อถือได้ (Reliability) วัดโดยค่า Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A) และ Jöreskog's rho (ρ_C) ต้องมีค่า 0.7 ขึ้นไป (Henseler, et al., 2016) และไม่แนะนำค่า Composite Reliability ด้วยเห็นว่าเป็น Sum Score ไม่ใช่ Construct Score โดยเฉพาะค่า Cronbach Alpha ผลที่ได้ทำให้ค่าความเชื่อถือได้ต่ำกว่าค่าจริง ควรกำหนดเป็นค่าความเชื่อถือได้ขั้นต่ำ (Lower Boundary) ในความเชื่อมั่น (Discriminant Validity) แนะนำค่า The Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT) ของ Henseler, et al. (2016) โดยมีค่าน้อยกว่าหนึ่งและมีความสำคัญ (Henseler, et al., 2016)

ตารางที่ 4.23 เกณฑ์วัดแบบจำลอง Inner หรือ Structural Model

ดัชนีวัด	คำอธิบาย	เกณฑ์
Coefficient of Determination R^2		Chin (1998) กำหนดให้ 0.19 ขนาดเล็ก 0.33 ขนาดกลาง และ 0.67 ขนาดใหญ่ Hair, et al., กำหนดให้ 0.25 ขนาดเล็ก 0.50 ขนาดกลาง และ 0.75 ขนาดใหญ่
Predictive Relevance, Q^2	Stone-Geiser Test	>0 Geiser (1975) และ Stone (1974)
Effect Size, f^2	ค่าผลกระทบระหว่างตัวแปรแฝง	Cohen (1975) กำหนดให้ 0.02 ขนาดเล็ก 0.15 ขนาดกลาง และ 0.35 ขนาดใหญ่
Path Coefficient	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง หรือค่าผลกระทบทางตรงของการวิเคราะห์เส้นทาง	ขนาด, เครื่องหมาย และ p-value Hair, et al., (2010)

แบบจำลองโครงสร้างพิจารณาคุณภาพจากค่า Loading และ p-value, R^2 และ f^2 คือ ค่าน้ำหนักมีนัยสำคัญ การพิจารณาค่า R^2 Hair, et al., (2010) เสนอว่า การวิจัยทางสังคมศาสตร์ แบ่งค่า R^2 เป็น 3 ระดับ คือ 0.25 เป็นระดับ อ่อน (Weak) 0.50 เป็นระดับกลาง (Moderate) และ 0.75 เป็นระดับสูง (Substantial) และค่า f^2 ซึ่ง Cohen (1992) อ้างถึงใน มนตรี พิริยะกุล (2558) ระบุว่าถ้า $f^2 = 0.02$ คือ Effect size ต่ำ แสดงว่าตัวอย่างมีขนาดเล็กทำให้ไม่สามารถตรวจพบอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ได้ ถ้า $f^2 = 0.15$ คือ Effect size มีค่าปานกลาง แสดงว่าตัวอย่างมีขนาดใหญ่มากจนสามารถตรวจพบอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ได้ และถ้า $f^2 = 0.35$ คือ Effect size สูง แสดงว่าตัวอย่างมีขนาดใหญ่สามารถตรวจพบอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ได้ดี ดังตารางที่ 4.19

การพิจารณาคุณภาพของ PLS-SEM มี 3 รายการคือ หนึ่งพิจารณาแบบจำลองการวัด (Measurement Model หรือ Outer Model) สองพิจารณาจากแบบจำลองโครงสร้าง (Structural Model หรือ Inner Model) สามพิจารณาจากสมการถดถอยโครงสร้างแต่ละสมการในแบบจำลอง

โครงสร้าง (Tenenhouse et al., 2015) ในแบบจำลองการวัดพิจารณาจากค่าสถิติต่อไปนี้ Cronbach Alpha, Composite Reliability, Indicator Reliability, Average Variance Extracted, Discriminant Validity และ Convergent Validity ตามตารางที่ 4.18 ในขณะที่แบบจำลอง Inner พิจารณาตามตารางที่ 4.19

การวิเคราะห์แบบจำลองการวัด (Measurement Model)

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้

Construct	Average variance extracted (AVE)
ลักษณะงาน	0.477
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.604
ความผูกพันองค์กร	0.486

จากตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่ถูกสกัดได้ (Average Variance Extracted: AVE) พบว่า ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน มีค่า AVE สูงที่สุดเท่ากับ 0.604 รองลงมาคือ ตัวแปรความผูกพันองค์กรมีค่า AVE เท่ากับ 0.486 และตัวแปรลักษณะงานมีค่า AVE ต่ำที่สุดเท่ากับ 0.477 ตามลำดับ

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่า AVE ของทั้งสามตัวแปร พบว่า มีเพียงเฉพาะตัวแปรประสบการณ์ในการทำงานเท่านั้นที่มีค่า AVE สูงกว่า 0.50 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่มีความเชื่อมั่นภายในระดับที่ยอมรับได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรวัดได้ดี มีความเที่ยงตรงในการวัดเพียงพอ ในขณะที่ตัวแปรลักษณะงานและความผูกพันองค์กรมีค่า AVE ต่ำกว่าเกณฑ์เล็กน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองยังไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรวัดได้อย่างเพียงพอ การปรับปรุงตัวแปรที่มีค่า AVE ต่ำ เช่น ตัวแปรลักษณะงาน (0.477) และความผูกพันองค์กร (0.486) สามารถทำได้โดยการตัดหรือเพิ่มตัวบ่งชี้ รวมถึงปรับปรุงแบบสอบถามให้ตรงตามนิยามและบริบทของการวิจัย เพื่อเพิ่มคุณภาพและความแม่นยำในการวัด ตัวแปรตัดตัวบ่งชี้ที่มีค่า factor loading ต่ำกว่า 0.5 หรือ 0.7 ออก เพราะตัวบ่งชี้ที่ไม่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝงจะลดคุณภาพการวัด

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแต่ละดัชนี หรือตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว Outer loadings

	JC	WEF	OCP
SV1	0.542		
SV2	0.654		
SV3	0.590		
SV4	0.751		
TI1	0.864		
TI2	0.784		
TI3	0.829		
JC2	0.693		

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแต่ละดัชนี หรือตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว Outer loadings

	JC	WEF	OCP
AU1			
AU2			
AU3	0.521		
AU4			
JF1	0.648		
JF2	0.749		
JF3	0.559		
PTC1		0.701	
PTC2		0.631	
PTC3		0.769	
PTC4		0.646	
OS1		0.759	
OS2		0.831	
OS3		0.626	
OS4		0.770	
ME1		0.730	
ME2		0.705	
ME3			
ME4			
CA1			
CA2			
CA3		0.521	
CA4			
AC1			
AC2			0.638
AC3			
AC4		0.620	
CC1			0.846
CC2			0.763
CC3			0.850
CC4			
NC1			0.690
NC2			0.791
NC3			0.813
NC4			0.802

จากตารางที่ 4.25 ค่าความเชื่อมั่นของแต่ละดัชนี หรือตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว Outer Loadings เป็นค่าที่มีการพิจารณาเกณฑ์ Outer Loadings ว่า ≥ 0.70 คือ คุณภาพดีและแนะนำให้เก็บไว้ในโมเดล 0.40–0.69 คือ ตัวแปรมีคุณภาพปานกลาง อาจยังเก็บไว้ได้ แต่ควรตรวจสอบเพิ่มเติม และ < 0.40 คือ ตัวแปรควรถูกลบออกจากโมเดล (Hulland, 1999; Chin, 1998) เนื่องจากเป็นตัวแปรที่ถูกตัดออกไปนั้นอาจไม่ได้ช่วยเพิ่มคุณภาพของตัวแปรแฝง ซึ่งใช้ประเมินคุณภาพของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล การวิเคราะห์ตามตัวแปร ดังนี้

1. ลักษณะงาน (JC) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแต่ละดัชนี หรือตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว Outer loadings ตัวแปรความหลากหลายของทักษะงาน คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน (SV4 = 0.751) ตัวแปรสังเกตนี้มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตนี้สามารถวัดตัวแปรแฝงลักษณะงาน (JC) ในระดับดี ในขณะที่ งานของท่านจำเป็นใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในหลายด้านประกอบกัน (SV1 = 0.542) ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (SV2 = 0.654) งานที่ท่านรับผิดชอบของท่านยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่าน (SV3 = 0.590) ตัวแปรสังเกตทั้งสามตัวแปรนี้มีค่าใกล้เคียงกันและต่ำกว่าเกณฑ์ 0.70 เล็กน้อย แสดงว่าตัวแปรสังเกตทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงลักษณะงาน (JC) ในระดับปานกลาง

ตัวแปรงานที่มีความชัดเจน คือ ท่านสามารถระบุงานที่ท่านว่า ลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร (TI1 = 0.864) งานที่ท่านรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ (TI3 = 0.829) และท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายของตนเองเป็นอย่างดี (TI2 = 0.784) ตามลำดับตัวแปรสังเกตทั้งสามตัวแปรนี้สามารถวัดตัวแปรแฝงลักษณะงาน (JC) ในระดับดี

และตัวแปรผลย้อนกลับของงาน คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านที่ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น (JF2 = 0.749) ในขณะที่ ท่านสามารถทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดี (JF1 = 0.648) และ ท่านได้รับคำติชมจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับจุดแข็ง และจุดที่ควรปรับปรุง (JF3 = 0.559) ตัวแปรสังเกตทั้งสองตัวแปรนี้มีค่าใกล้เคียงกันและต่ำกว่าเกณฑ์ 0.70 เล็กน้อย แสดงว่าตัวแปรสังเกตทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงลักษณะงาน (JC) ในระดับปานกลาง

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแต่ละดัชนี หรือตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัว Outer loadings ตัวแปรความรู้สึกลึกซึ้งที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน คือ ท่านได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานภายในหน่วยงาน (PTC3 = 0.769) และหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของท่าน (PTC1 = 0.701) ตัวแปรสังเกตทั้งสองตัวแปรนี้มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตนี้สามารถวัดตัวแปรแฝงประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) ในระดับดี ในขณะที่ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะตั้งใจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (PTC4 = 0.646) และท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน (PTC2 = 0.631) ตัวแปรสังเกตทั้งสองตัวแปรนี้มีค่าใกล้เคียงกันและต่ำกว่าเกณฑ์ 0.70 เล็กน้อย แสดงว่าตัวแปรสังเกตทั้งสามนี้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) ในระดับปานกลาง

ตัวแปรการที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก คือ เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ($OS2 = 0.831$) ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับ หน่วยงานของท่าน ($OS4 = 0.770$) และท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานของท่าน ($OS1 = 0.759$) ตัวแปรสังเกตทั้งสามตัวแปรนี้มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตนี้สามารถวัดตัวแปรแฝงประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) ในระดับดี ในขณะที่ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านสามารถ จ้างท่านได้จนเกษียณอายุ ($OS3 = 0.626$) ตัวแปรสังเกตนี้มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ 0.70 เล็กน้อย แสดงว่าตัวแปรสังเกตนี้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) ในระดับปานกลาง

ตัวแปรความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความต้องการของท่าน ($ME1 = 0.730$) และหน่วยงานของท่าน สนับสนุนให้ท่าน ได้มีโอกาสพัฒนาต่อยอดความรู้ความสามารถใน อาชีพเป็นอย่างดีเช่น ดูกาน ผูกอบรม ($ME2 = 0.705$) ตัวแปรสังเกตทั้งสองตัวแปรนี้มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตนี้สามารถ วัดตัวแปรแฝงประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) ในระดับดี

3. ความผูกพันองค์กร (OCP) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแต่ละดัชนี หรือตัวแปรสังเกต ได้แต่ละตัว Outer loadings ตัวแปรความผูกพันด้านการคงอยู่ คือ ถ้ามีโอกาสท่านจะแนะนำให้บุคคล อื่นเข้ามาทำงานในองค์กร ($CC3 = 0.850$) ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กรก้าวหน้า มี ชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ($CC1 = 0.846$) และท่านตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอเงินเดือน ที่สูงขึ้นจากองค์กรอื่น ($CC2 = 0.763$) ตัวแปรสังเกตทั้งสามตัวแปรนี้มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงว่าตัวแปรสังเกตนี้สามารถวัดตัวแปรแฝงความผูกพันองค์กร (OCP) ในระดับดี

ตัวแปรความผูกพันด้านบรรทัดฐาน คือ ท่านยินดีทำงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้งาน สำเร็จลุล่วง ทันเวลา แม้จะไม่ได้ค่าตอบแทนพิเศษ ($NC3 = 0.813$) ท่านมีความเต็มใจในการใช้ ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการทำงาน ($NC4 = 0.802$) และ ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ แม้จะมีปัญหาอุปสรรค ($NC2 = 0.791$) ตัวแปรสังเกตทั้งสามตัวแปรนี้มีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 0.70 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตนี้สามารถวัดตัวแปรแฝงความผูกพันองค์กร (OCP) ในระดับดี ในขณะที่ ท่านมีความเต็ม ใจทำงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานใน หน้าที่รับผิดชอบ ($NC1 = 0.690$) ตัวแปรสังเกตนี้มีค่า ต่ำกว่าเกณฑ์ 0.70 เล็กน้อย แสดงว่าตัวแปรสังเกตนี้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงความผูกพันองค์กร (OCP) ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าความเชื่อถือได้ Construct Reliability

Construct	Dijkstra- Henseler's rho (ρ_A)	Jöreskog's rho (ρ_c)	Cronbach's alpha(α)
ลักษณะงาน	0.910	0.914	0.896
ความผูกพันองค์กร	0.912	0.924	0.905
ประสพการณ์ในการทำงาน	0.919	0.918	0.904

จากตารางที่ 4.26 ค่าความเชื่อถือได้ Construct Reliability พบว่า การตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Construct Reliability) ของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย ลักษณะงาน (JC), ความผูกพันองค์กร (OCP) และ ประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) ทุกตัวแปรมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่สูงและยอมรับได้ โดย Cronbach's alpha (α) ของตัวแปรแฝงทั้งสามตัว มีค่าอยู่ระหว่าง 0.896 ถึง 0.905 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 0.70 แสดงถึงความสม่ำเสมอภายในของข้อคำถามในระดับดีมาก โดยพบว่า ตัวแปรความผูกพันองค์กรมีค่าสูงที่สุดเท่ากับเท่ากับ 0.905 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน 0.904 และลักษณะงานเท่ากับ 0.896 ตามลำดับ

ค่า Composite Reliability ρ_a ของตัวแปรแฝง ทั้งสามตัว มีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 0.70 แสดงถึงความน่าเชื่อถือในระดับสูง พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าสูงที่สุดเท่ากับ 0.919 รองลงมาคือ ความผูกพันองค์กรเท่ากับ 0.912 และลักษณะงานเท่ากับ 0.910 ตามลำดับ

สำหรับค่า Composite Reliability ρ_c ของตัวแปรแฝงทั้งสามตัว มีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ 0.70 แสดงถึงความสอดคล้องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรในระดับสูง พบว่า ความผูกพันองค์กรมีค่าสูงที่สุดเท่ากับ 0.924 รองลงมาคือ ประสิทธิภาพในการทำงานเท่ากับ 0.918 และลักษณะงานเท่ากับ 0.914 ตามลำดับ

ดังนั้นแสดงว่าตัวแปรสังเกตที่ใช้ในการวัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีความสอดคล้องกันสูง และตัวแปรแฝงมีความเชื่อถือได้สูง สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์เพิ่มเติมได้

ตารางที่ 4.27 Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion

Construct	ลักษณะงาน	ความผูกพันองค์กร	ประสิทธิภาพในการทำงาน
ลักษณะงาน	0.691		
ความผูกพันองค์กร	0.812	0.777	
ประสิทธิภาพในการทำงาน	0.715	0.638	0.697

Squared correlations; AVE in the diagonal.

จากตารางที่ 4.27 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง การวิเคราะห์ Discriminant Validity โดยใช้เกณฑ์ Fornell-Larcker Criterion พบว่า ค่า AVE ของแต่ละตัวแปร ที่แสดงในแนวทแยงมุม (diagonal) ได้แก่ ลักษณะงานมีค่าเท่ากับ 0.691 ความผูกพันองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.777 และ ประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.697 เป็นรากที่สองของค่า AVE ของแต่ละตัวแปร โดยลักษณะงานมีค่าเท่ากับ 0.691 ความผูกพันองค์กรมีค่าเท่ากับ 0.777 และประสิทธิภาพในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.697 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 แสดงว่าแต่ละตัวแปรมี Convergent Validity

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำลังสอง (ค่าที่อยู่นอกแนวทแยงมุม) ระหว่างตัวแปรมีค่าต่ำกว่าค่า AVE ของตัวแปรที่สัมพันธ์กันเอง คือ ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง ลักษณะงาน และ ความผูกพันองค์กร คือ 0.812 ซึ่งต่ำกว่าค่า AVE ของ ความผูกพันองค์กร (0.777) และค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง ประสิทธิภาพในการทำงาน และ ความผูกพันองค์กร คือ 0.638 ซึ่งต่ำกว่าค่า AVE ของ ความผูกพันองค์กร (0.777)

ตัวแปรลักษณะงาน (JC) มีค่า AVE เท่ากับ 0.691 ซึ่งสูงกว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น แสดงให้เห็นถึงความเฉพาะตัวในการวัดแนวคิดและความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนได้อย่างชัดเจน ตัวบ่งชี้ของลักษณะงานมีความชัดเจน สอดคล้อง และไม่ซ้ำซ้อนกับตัวแปรอื่น อีกทั้งยังส่งผลต่อทั้งประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันองค์กรโดยตรง ทำให้ตัวแปรนี้มี Convergent Validity ที่ดีและเหมาะสมต่อการใช้ในแบบจำลอง

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ด้วยเกณฑ์ Fornell-Larcker Criterion แสดงว่าแบบจำลองมี Discriminant Validity ที่ดี เนื่องจากค่ารากที่สองของ AVE ของตัวแปรแต่ละตัวมีค่ามากกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงคู่ใดคู่หนึ่ง แสดงว่าตัวแปรแฝงทั้งสามมีความแตกต่างกันเฉพาะตัว วัดแนวคิดที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน และแตกต่างกันออกไป

ตารางที่ 4.28 Discriminant Validity Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)

Construct	ลักษณะงาน	ความผูกพันองค์กร	ประสิทธิภาพในการทำงาน
ลักษณะงาน			
ความผูกพันองค์กร	0.891		
ประสิทธิภาพในการทำงาน	0.742	0.643	

จากตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ Discriminant Validity โดยใช้เกณฑ์ Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT) แสดงค่า HTMT ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เพื่อประเมินความแตกต่างระหว่างตัวแปร (Discriminant Validity) พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่า HTMT ระหว่าง ลักษณะงาน และ ความผูกพันองค์กร เท่ากับ 0.891 ค่า HTMT ระหว่าง ลักษณะงาน และ ประสิทธิภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.742 ค่า HTMT ระหว่าง ความผูกพันองค์กร และ ประสิทธิภาพในการทำงาน เท่ากับ 0.643 ดังนั้นผลการวิเคราะห์ด้วยเกณฑ์ HTMT แสดงว่าแบบจำลองมี Discriminant Validity ที่ดี เนื่องจากค่า HTMT ระหว่างคู่ตัวแปรต่าง ๆ มีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.90 ดังนั้นตัวแปรในแบบจำลองสามารถแยกแยะความแตกต่างกันได้อย่างชัดเจน ค่า HTMT ของตัวแปรคู่ต่าง ๆ เมื่อพิจารณาเป็นค่าที่ยอมรับได้ ส่งผลให้ตัวแปรในแบบจำลองมีความชัดเจนและน่าเชื่อถือ

4.4 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้าง หรือ Inner model

สมการโครงสร้างแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงที่แบ่งได้ตามตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ตัวแปรตามคือตัวแปรที่ถูกสร้างขึ้น และตัวแปรอิสระคือตัวแปรที่อยู่ต้นทางลูกศร ตัวแปรตามอาจมีหลายตัว นอกจากนั้น Inner model ยังประกอบด้วยตัวแปรแทรกกลาง (Intervening variable) และเป็นตัวแปรตาม ในสมการโครงสร้างด้วย หลักพิจารณาแบบจำลองมีคุณภาพดีในแบบจำลองโครงสร้างคือ ค่าน้ำหนัก (Loading) หรือค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path coefficient) และ R^2 ที่ค่าสถิติทั้งสองมีค่าสูง มีนัยสำคัญทางสถิติและเป็นบวก Hair et al., (2010) เสนอว่าการพิจารณาค่า R^2 ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์แบ่งเป็นสามระดับคือ ระดับอ่อน (Weak) 0.25 ระดับกลาง (Moderate) 0.50 ระดับพอเพียง (Substantial) 0.75 ค่า R^2 ของตัวแปร ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.638 ซึ่งอยู่ในระดับกลางค่อนข้างไปทางระดับพอเพียง ประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.444 ซึ่งอยู่ในระดับ

อ่อนค่อนข้างไปทางระดับกลาง และความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.398 ซึ่งอยู่ในระดับอ่อนค่อนข้างไปทางระดับกลาง

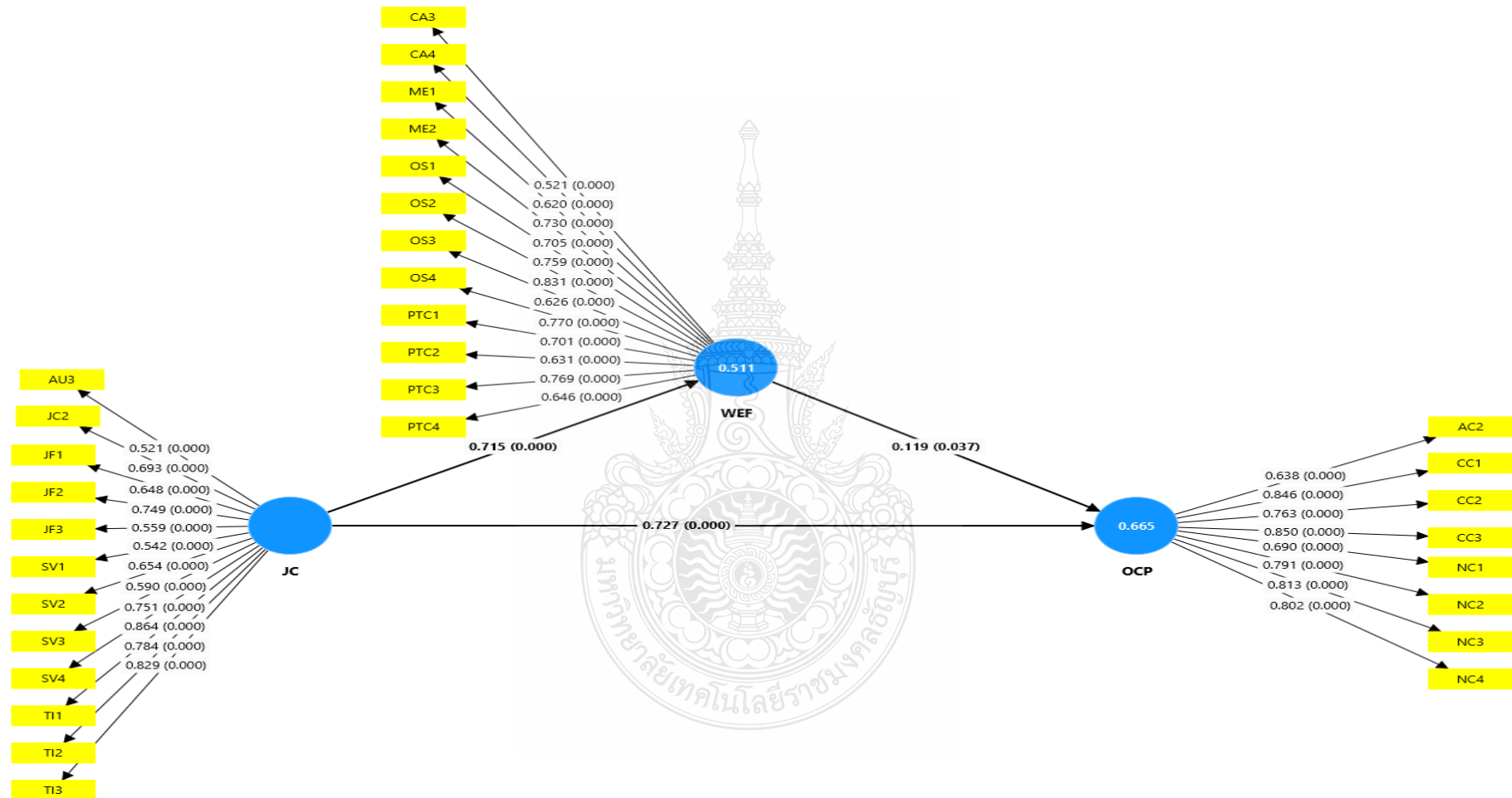
ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์แสดงการตัดสินใจ (Coefficient of Determination)

Construct	Coefficient of determination (R^2)	Adjusted R^2
ประสบการณ์ในการทำงาน	0.665	0.664
ความผูกพันองค์กร	0.511	0.509

จากตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แสดงการตัดสินใจ (Coefficient of Determination, R^2 Adjusted R^2) แสดงถึงระดับความสามารถของตัวแปรอิสระในการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตาม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ค่า R^2 เท่ากับ 0.665 และ Adjusted R^2 เท่ากับ 0.664 หมายความว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสบการณ์ในการทำงาน ได้ 66.5% โดยส่วนที่เหลืออีก 33.5% อาจมาจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้รวมอยู่ในแบบจำลอง และความผูกพันองค์กร ค่า R^2 เท่ากับ 0.511 และ Adjusted R^2 เท่ากับ 0.509 หมายความว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของ ความผูกพันองค์กรได้ 51.1% โดยส่วนที่เหลืออีก 48.9% อาจมาจากปัจจัยอื่นที่ไม่ได้รวมอยู่ในแบบจำลอง

ดังนั้นแบบจำลองมีความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามได้ในระดับที่ดี โดยเฉพาะตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีค่า R^2 สูงถึง 66.5% แสดงว่าปัจจัยในแบบจำลองสามารถอธิบายได้ค่อนข้างมาก ในขณะที่ตัวแปร ความผูกพันองค์กร มีค่า R^2 เท่ากับ 51.1% ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและยังมีพื้นที่ให้ปรับปรุงแบบจำลองเพิ่มเติม





ภาพที่ 4.1 แสดงโมเดลบุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี

ทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบทางตรง

Hypothesis	Path	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
H1	JC -> OCP	0.727	0.733	0.054	13.503	0.000
H2	JC -> WEF	0.715	0.719	0.028	25.856	0.000
H3	WEF -> OCP	0.119	0.114	0.067	1.781	0.037

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบทางตรง พบว่า

สมมติฐานที่ 1 (H1) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

สมการเส้นทางระหว่าง ลักษณะงาน (JC) และ ความผูกพันองค์กร (OCP) มีค่า Original Sample เท่ากับ 0.727 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ทางบวกที่มีความแข็งแกร่งระหว่าง ลักษณะงาน (JC) และ ความผูกพันองค์กร (OCP) โดยมีค่า T-Statistics เท่ากับ 13.503 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (1.96) และ ค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้นสมมติฐาน H1 ได้รับการสนับสนุน แสดงว่า ลักษณะงาน (JC) มีผลกระทบทางตรงต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 (H2) ที่มีอิทธิพลต่อประสพการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เส้นทางระหว่าง ลักษณะงาน (JC) และ ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีค่า Original Sample เท่ากับ 0.715 ซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ทางบวกที่แข็งแกร่งระหว่าง ลักษณะงาน (JC) และ ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) โดยค่า T-Statistics เท่ากับ 25.856 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้น สมมติฐาน H2 ได้รับการสนับสนุนอย่างชัดเจน แสดงว่า ลักษณะงาน (JC) มีผลกระทบทางตรงต่อ ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 (H3) ประสพการณ์ในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ผลการวิเคราะห์เส้นทางระหว่าง ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) และ ความผูกพันองค์กร (OCP) มีค่า Original Sample เท่ากับ 0.119 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ทางบวกที่มีขนาดเล็ก ค่า T-Statistics เท่ากับ 1.781 ซึ่งใกล้เคียงกับเกณฑ์ที่กำหนด และค่า P-Value เท่ากับ 0.037 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สมมติฐาน H3 จึงได้รับการสนับสนุน แสดงว่า ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีผลกระทบทางตรงต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้ว่าขนาดของผลกระทบจะน้อยเมื่อเทียบกับ H1 และ H2

และสมมติฐานที่ 3 ยังพบว่า ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) และ ความผูกพันองค์กร (OCP) มีผลกระทบทางอ้อม ผ่านตัวแปร ลักษณะงาน (JC) ซึ่งในแบบจำลองมีสมการเส้นทาง ดังนี้

$$JC \rightarrow WEF: \text{ผลกระทบโดยตรง} = 0.715$$

$$WEF \rightarrow OCP: \text{ผลกระทบโดยตรง} = 0.119$$

ในการคำนวณผลกระทบทางอ้อม ให้คูณค่าผลกระทบของเส้นทาง $JC \rightarrow WEF$ และ $WEF \rightarrow OCP$

$$\text{ผลกระทบทางอ้อม} = (JC \rightarrow WEF) \times (WEF \rightarrow OCP)$$

$$\text{ผลกระทบทางอ้อม} = 0.715 \times 0.119 = 0.085$$

ผลกระทบทางอ้อมของประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีผลกระทบทางตรงต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) ผ่าน ลักษณะงาน (JC) มีขนาด 0.085 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ลักษณะงาน (JC) มีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediator) ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีผลกระทบทางตรงต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP)

ดังนั้น สมมติฐานที่ 3 ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีผลกระทบทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) โดยผลกระทบทางอ้อม ผ่านตัวแปร ลักษณะงาน (JC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบทางอ้อม

Hypothesis	Path	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
	JC -> WEF -> OCP	0.085	0.081	0.046	1.824	0.034

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบทางอ้อม สมมติฐานที่ 4 (H4) ประสพการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรแฝงถ่ายทอดลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร จากผลการวิเคราะห์เส้นทางพบว่าค่า Original Sample (O) เท่ากับ 0.085 แสดงถึงผลกระทบทางอ้อมของลักษณะงาน (JC) ต่อความผูกพันองค์กร (OCP) ผ่านตัวแปรประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) ค่า T-Statistics เท่ากับ 1.824 ซึ่งเข้าใกล้เกณฑ์ความนัยสำคัญที่ 1.96 ค่า P-Value เท่ากับ 0.034 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ดังนั้น ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงาน (JC) มีผลกระทบทางอ้อมต่อความผูกพันองค์กร (OCP) ผ่านตัวแปรประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับน้อย อาจเนื่องมาจากประสพการณ์ในการทำงานยังไม่เด่นชัดในการสร้างความผูกพันองค์กรระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่สั้น หรือการที่องค์กรยังไม่ได้ส่งเสริมประสพการณ์การทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบรวมทั้งหมด

Hypothesis	Path	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
H1	JC -> OCP	0.812	0.814	0.018	44.850	0.000
H2	JC -> WEF	0.715	0.719	0.028	25.856	0.000
H3	WEF -> OCP	0.119	0.114	0.067	1.781	0.037

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ผลกระทบรวมทั้งหมด พบว่า สมมติฐานที่ 1 (H1) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

สมการเส้นทางระหว่าง ลักษณะงาน (JC) และ ความผูกพันองค์กร (OCP) มีค่า Original Sample เท่ากับ 0.812 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ทางบวกที่มีความแข็งแกร่งระหว่าง ลักษณะงาน (JC) และ ความผูกพันองค์กร (OCP) โดยมีค่า T-Statistics เท่ากับ 44.8503 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (1.96) และค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้นสมมติฐาน H1 ได้รับการสนับสนุน แสดงว่า ลักษณะงาน (JC) มีผลกระทบทางตรงต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 (H2) ที่มีอิทธิพลต่อประสพการณ์ในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เส้นทางระหว่าง ลักษณะงาน (JC) และ ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีค่า Original Sample เท่ากับ 0.715 ซึ่งบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ทางบวกที่แข็งแกร่งระหว่าง ลักษณะงาน (JC) และ ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) โดยค่า T-Statistics เท่ากับ 25.856 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และค่า P-Value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ดังนั้น สมมติฐาน H2 ได้รับการสนับสนุนอย่างชัดเจน แสดงว่า ลักษณะงาน (JC) มีผลกระทบทางตรงต่อ ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 (H3) ประสพการณ์ในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ผลการวิเคราะห์เส้นทางระหว่าง ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) และ ความผูกพันองค์กร (OCP) มีค่า Original Sample เท่ากับ 0.119 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ทางบวกที่มีขนาดเล็ก ค่า T-Statistics เท่ากับ 1.781 ซึ่งใกล้เคียงกับเกณฑ์ที่กำหนด และค่า P-Value เท่ากับ 0.037 ซึ่งต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่ 0.05 สมมติฐาน H3 จึงได้รับการสนับสนุน แสดงว่า ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีผลกระทบทางตรงต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แม้ว่าขนาดของผลกระทบจะน้อยเมื่อเทียบกับ H1 และ H2

และสมมติฐานที่ 3 ยังพบว่า ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) และ ความผูกพันองค์กร (OCP) มีผลกระทบทางอ้อม ผ่านตัวแปร ลักษณะงาน (JC) ซึ่งในแบบจำลองมีสมการเส้นทางดังนี้

$$JC \rightarrow WEF: \text{ผลกระทบโดยตรง} = 0.715$$

$$WEF \rightarrow OCP: \text{ผลกระทบโดยตรง} = 0.119$$

ในการคำนวณผลกระทบทางอ้อม ให้คูณค่าผลกระทบของเส้นทาง $JC \rightarrow WEF$ และ $WEF \rightarrow OCP$

$$\text{ผลกระทบทางอ้อม} = (JC \rightarrow WEF) \times (WEF \rightarrow OCP)$$

$$\text{ผลกระทบทางอ้อม} = 0.715 \times 0.119 = 0.085$$

ผลกระทบทางอ้อมของประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีผลกระทบทางตรงต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) ผ่าน ลักษณะงาน (JC) มีขนาด 0.085 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ลักษณะงาน (JC) มีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediator) ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีผลกระทบทางตรงต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP)

ดังนั้น สมมติฐานที่ 3 ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีผลกระทบทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) โดยผลกระทบทางอ้อม ผ่านตัวแปร ลักษณะงาน (JC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.5 ผลการวิเคราะห์เพื่อตอบสนองสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

- H1 ลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
- H2 ลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสพการณ์ในการทำงาน
- H3 ประสพการณ์ในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร
- H4 ประสพการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรแฝงถ่ายทอดลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.26-4.27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง และทางอ้อม ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน ตามสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ถึง 4 ได้ดังนี้

สมมติฐาน H1 ระบุว่า “ลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐาน พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลทางตรง ระหว่างตัวแปรแฝงลักษณะงาน (JC) และความผูกพันองค์กร (OCP) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ ตัวแปรแฝงลักษณะงาน (JC) และความผูกพันองค์กร (OCP) มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.001$ ($P = 0.000$) โดยผลกระทบทางตรงอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าแสดงบนเส้นความสัมพันธ์เท่ากับ 0.727 จึงสรุปได้ว่าลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันองค์กร

สมมติฐาน H2 ระบุว่า “ลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสพการณ์ในการทำงาน” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลทางตรง ระหว่างตัวแปรแฝงลักษณะงาน (JC) และประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ ตัวแปรแฝงลักษณะงาน (JC) และประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.001$ ($P = 0.000$) โดยผลกระทบทางตรงอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีค่าแสดงบนเส้นความสัมพันธ์เท่ากับ 0.715 จึงสรุปได้ว่าลักษณะงานมีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสพการณ์ในการทำงาน

สมมติฐาน H3 ระบุว่า “ประสพการณ์ในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลทางตรง ระหว่างตัวแปรแฝงประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) และความผูกพันองค์กร (OCP) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ ตัวแปรแฝงประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) และความผูกพันองค์กร (OCP) มีอิทธิพลทางตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.005$ ($P = 0.037$) โดยผลกระทบทางตรงอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีค่าแสดงบนเส้นความสัมพันธ์เท่ากับ 0.119 และส่งผลกระทบทางอ้อมของตัวแปรแฝงประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีผลกระทบทางตรงต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) ผ่าน ลักษณะงาน (JC) มีขนาด 0.085 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ลักษณะงาน (JC) มีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediator) (WEF) มีผลกระทบทางตรงต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) จึงสรุปได้ว่าสมมติฐานที่ 3 ประสพการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันองค์กร โดยผลกระทบทางอ้อม ผ่านตัวแปรลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐาน H4 ระบุว่า “ประสพการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรแฝงถ่ายทอดลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลทางอ้อม ระหว่าง ลักษณะงาน (JC) ต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) ผ่านตัวแปรแฝงคั่นกลาง ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) พบว่า เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย นั่นคือ ผลกระทบทางอ้อมระหว่าง ลักษณะงาน (JC) ต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) ผ่านตัวแปรแฝงคั่นกลาง ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < 0.005$ ($P = 0.034$) โดยผลกระทบทางอ้อมอยู่ในระดับต่ำมีความสัมพันธ์ เท่ากับ 0.085 จึงสรุปได้ว่าลักษณะงานมีอิทธิพลทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันองค์กรโดนผ่านประสพการณ์ในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยสรุปผลการทดสอบดังตารางที่ 4.29 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

จากตารางที่ 4.33 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
H1 ลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร	ยอมรับ
H2 ลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อประสพการณ์ในการทำงาน	ยอมรับ
H3 ประสพการณ์ในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร	ยอมรับ
H4 ประสพการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรแฝงถ่ายทอดลักษณะงาน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร	ยอมรับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน H1 และ H2 ได้รับการสนับสนุนอย่างชัดเจน เนื่องจากค่า T-statistics และ P-values อยู่ในเกณฑ์ที่มีนัยสำคัญ และผลกระทบทางตรงอยู่ในระดับสูง

สำหรับ สมมติฐาน H3 ได้รับการสนับสนุนในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผลกระทบอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งบ่งชี้ว่าปัจจัย ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) มีผลต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) ในระดับต่ำ

แบบจำลองแสดงให้เห็นว่า ลักษณะงาน (JC) มีผลกระทบโดยตรงที่สำคัญทั้งต่อความผูกพันองค์กร (OCP) และ ประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) ขณะที่ผลกระทบของประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) ต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) มีความสำคัญในระดับที่ต่ำกว่า

สมมติฐาน H4 เกี่ยวกับอิทธิพลทางอ้อม ได้รับการสนับสนุน โดยผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะงาน (JC) สามารถส่งผลต่อความผูกพันองค์กร (OCP) โดยผ่านตัวแปรประสพการณ์ในการทำงาน (WEF) อย่างมีนัยสำคัญ แต่ผลกระทบอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่า WEF ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ดังกล่าว แต่ไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่าง JC และ OCP ในระดับที่สูง

ดังนั้นผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับความสัมพันธ์ทางตรงที่แสดงในตาราง 4.26 โดยชี้ให้เห็นว่า ลักษณะงานมีบทบาทสำคัญที่สุดต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน การวิเคราะห์อิทธิพลรวมทั้งหมด (Total Effects) ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงาน (JC) มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูงต่อความผูกพันองค์กร (OCP) $P < 0.001$ ($P = 0.000$) โดยค่าผลกระทบรวมเท่ากับ 0.812 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานส่งผลกระทบที่สำคัญต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงาน (JC) มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) $P < 0.001$ ($P = 0.000$) โดยค่าผลกระทบรวมเท่ากับ 0.715 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานส่งผลกระทบที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานมีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันองค์กร (OCP) ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับต่ำต่อความผูกพันองค์กร (OCP) $P < 0.005$ ($P = 0.037$) โดยค่าผลกระทบรวมเท่ากับ 0.119 และพบว่ามีผลกระทบทางตรงต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) ผ่าน ลักษณะงาน (JC) มีขนาด 0.085 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ลักษณะงาน (JC) มีบทบาทเป็นตัวแปรส่งผ่าน (mediator) (WEF) มีผลกระทบทางตรงต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในการทำงานมีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม โดยผลกระทบทางอ้อม ผ่านตัวแปรลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลจากการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงาน (JC) มีอิทธิพลรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมที่สำคัญอย่างยิ่งต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) โดยค่าผลกระทบรวม (0.812) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงาน (JC) มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความผูกพันองค์กร ทั้งนี้ ลักษณะงาน (JC) ยังส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) ในระดับสูง (0.715) และประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) มีอิทธิพลรวมต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) อย่างมีนัยสำคัญ แต่ผลกระทบอยู่ในระดับต่ำ (0.119)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาลักษณะงาน ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาความผูกพันองค์กร ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี และ 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานและประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมราชทัณฑ์จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในการวิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เพศชายมีจำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 75.25 เป็นเพศหญิง มีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 ตามลำดับ

1.2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี โดยมีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 และสูงกว่า 51 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.75 ตามลำดับ

1.3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี โดยมีจำนวน 262 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.25 รองลงมาคือ ปวส.อนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีจำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 สูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

1.4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 รองลงมา 9,001-20,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ

24.50 รายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 และ ไม่เกิน 9,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.25 ตามลำดับ

1.5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 376 คน คิดเป็นร้อยละ 94.0 รองลงมาลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.25 และพนักงานราชการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ตามลำดับ

1.6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประเภทระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 2 - 10 ปี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 รองลงมาคือ 11 - 20 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 และ 21 ปี ขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.25 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาลักษณะงานของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาลักษณะงานของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นผลรวมด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่มีความชัดเจน รองลงมาคือ ความหลากหลายของทักษะงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความท้าทายของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ความหลากหลายของทักษะงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านความหลากหลายของทักษะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ งานที่ท่านรับผิดชอบของท่านยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถของท่าน

2.2 งานที่มีความชัดเจน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านงานที่มีความชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายของตนเองเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถระบุงานที่ทำว่า ลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร

2.3 ความท้าทายของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านความท้าทายของงาน อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับงานที่รับมอบหมายที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถคิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

2.4 ความอิสระในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านความอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเอง ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กฎ ระเบียบ ในหน่วยงานของท่านให้ความเป็น อิสระในการทำงานของท่าน

2.5 ผลย้อนกลับของงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านผลย้อนกลับของงาน อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านที่ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดี

3. ผลการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ใน จังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัด ปทุมธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นผลรวมด้านประสบการณ์ในการทำงานอยู่ใน ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก รองลงมาคือ ความรู้สึก เป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ และความคาดหวัง ของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ดังนี้

3.1 ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิก ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่านจะตั้งใจ ทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ และท่านได้รับการยอมรับ ว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานภายในหน่วยงาน

3.2 การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นด้านการที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านสามารถจ้างท่านได้จนเกษียณอายุ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือ เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี

3.3 ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่าน ได้มีโอกาสพัฒนาต่อยอดความรู้ ความสามารถในการ อาชีพเป็นอย่างดีเช่น ทุน ฝึกอบรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เพื่อนร่วมงานมี ไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกันทำให้ท่านอยากอยู่ในองค์กรนี้

3.4 ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความ คิดเห็นทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามัคคีที่เกิดขึ้น ในหน่วยงานส่วน ใหญ่นำไปสู่คุณภาพของงานที่ดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านสามารถแสดง ความคิดเห็นกับเพื่อนที่ทำงานได้ตลอดเวลา

4. ผลการศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นผลรวมด้านความผูกพันองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความผูกพันด้านจิตใจ รองลงมาคือ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ดังนี้

4.1 ด้านความผูกพันด้านจิตใจ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น ความผูกพันด้านจิตใจ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่เข้ามาเป็นส่วน หนึ่งขององค์กรนี้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความรู้สึกพอใจในระบบการทำงานขององค์กร และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4.2 ความผูกพันด้านการคงอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น ความผูกพันด้านการคงอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงาน

เป็นบุคลากรขององค์กรนี้จะเกษียณอายุ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ถ้ามีโอกาสท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามาทำงานในองค์กร

4.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่ในการและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ และท่านมีความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานใน หน้าที่รับผิดชอบ

5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน H_1 และ H_2 ได้รับการสนับสนุนอย่างชัดเจน เนื่องจากค่า T-statistics และ P-values อยู่ในเกณฑ์ที่มีนัยสำคัญ และผลกระทบทางตรงอยู่ในระดับสูง

สำหรับ สมมติฐาน H_3 ได้รับการสนับสนุนในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผลกระทบอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งบ่งชี้ว่าปัจจัย ประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) มีผลต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) ในระดับต่ำ

แบบจำลองแสดงให้เห็นว่า ลักษณะงาน (JC) มีผลกระทบโดยตรงที่สำคัญทั้งต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) และ ประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) ขณะที่ผลกระทบของ ประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) ต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) มีความสำคัญในระดับที่ต่ำกว่า

สมมติฐาน H_4 เกี่ยวกับอิทธิพลทางอ้อม ได้รับการสนับสนุน โดยผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ลักษณะงาน (JC) สามารถส่งผลต่อความผูกพันองค์กร (OCP) โดยผ่านตัวแปร ประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) อย่างมีนัยสำคัญ แต่ผลกระทบอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่า WEF ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในความสัมพันธ์ดังกล่าว แต่ไม่ใช่ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่าง JC และ OCP ในระดับที่สูง

ดังนั้น ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับความสัมพันธ์ทางตรง โดยชี้ให้เห็นว่า ลักษณะงานมีบทบาทสำคัญที่สุดต่อการสร้างความผูกพันในองค์กร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลรวม ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน การวิเคราะห์อิทธิพลรวมทั้งหมด (Total Effects) ระหว่างตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายใน สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันองค์กร ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงาน (JC) มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูงต่อความผูกพันองค์กร (OCP) $P < 0.001$ ($P = 0.000$) โดยค่าผลกระทบรวมเท่ากับ 0.812 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานส่งผลกระทบที่สำคัญต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงาน (JC) มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) $P < 0.001$ ($P = 0.000$) โดยค่าผลกระทบรวมเท่ากับ 0.715 แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานส่งผลกระทบที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 3 ประสิทธิภาพในการทำงานมีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันองค์กร (OCP) ผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน (WEF) มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติในระดับต่ำต่อความผูกพันองค์กร (OCP) $P < 0.005$ ($P = 0.037$) โดยค่าผลกระทบบรวมเท่ากับ 0.119 แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม

สรุปผลจากผลการวิเคราะห์ พบว่า ลักษณะงาน (JC) มีอิทธิพลรวมทั้งทางตรงและทางอ้อมที่สำคัญอย่างยิ่งต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) โดยค่าผลกระทบบรวม (0.812) แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงาน (JC) มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความผูกพันองค์กร ทั้งนี้ ลักษณะงาน (JC) ยังส่งผลกระทบต่อ ประสบการณ์ในการทำงาน (WEF) ในระดับสูง (0.715) และประสบการณ์ในการทำงาน (WEF) มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันองค์กร (OCP) อย่างมีนัยสำคัญ แต่ผลกระทบอยู่ในระดับต่ำ (0.119)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาเขียนอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร พบว่า ลักษณะงาน (JC) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูงต่อความผูกพันองค์กร แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานส่งผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรโดยรวม อาจเนื่องจากลักษณะงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน องค์กรมีการจัดสรรงานที่ชัดเจน งานมีความท้าทายใหม่ ๆ ทำให้ได้พัฒนาคุณภาพงานอยู่เสมอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ดี องค์กรสามารถผลักดันการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2560) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีอำนาจพยากรณ์ทั้งความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรลักษณะของงานหมายถึง ธรรมชาติของงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะการทำงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระ และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ลักษณะงานมีอิทธิพลทำให้บุคคลมีแรงจูงใจภายในตนสูง มีผลการทำงานดี ขาดงานน้อย และลาออกจากงานต่ำ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์สุคนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณ น่าน และสอดคล้องกับงานวิจัยนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557) ได้ศึกษา อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็น ของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก แบบจำลองโครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ พชรพงศ์พรรณ (2555) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน องค์กรของพนักงานบริษัท บางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรพนักงานบริษัทบางกอกเอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด พบว่า ด้านความหลากหลายของงานด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะงานมีอิทธิพลรวมต่อประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ลักษณะงาน (JC) มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูงต่อประสบการณ์ในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าลักษณะงานส่งผลกระทบต่อประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม อาจเนื่องมาจากหน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก มีความไว้วางใจของสมาชิกในหน่วยงาน ในการมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับบุคคล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดประสบการณ์ในการทำงานที่ดี หน่วยงานให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานและการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยพนักงานได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ ทั้งยังได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมและท้าทาย เมื่อได้ทำงานกับหน่วยงาน พนักงานมองว่ามีโอกาสที่จะได้รับการจ้างงานจนเกษียณอายุ พนักงานยังได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานเสมอ สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในที่ทำงานซึ่งนำไปสู่ความสามัคคีในองค์กร และส่งผลให้คุณภาพของงานโดยรวมดีขึ้นอย่างต่อเนื่องความหลากหลายและแตกต่างกันไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความมั่นคงและเชื่อมั่นต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในการทำงานที่ดี องค์กรสามารถผลักดันการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2562) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายทวีศักดิ์ ร่องแขวง (2555) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมนวนครพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิต อรรถาวร (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ศึกษากรณี : กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งด้านปัจจัยด้านความต้องการของมนุษย์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติภารกิจ และปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดนี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม

สมมติฐานที่ 3 ประสบการณ์ในการทำงานมีอิทธิพลรวมต่อความผูกพันองค์กร (OCP) พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน (WEF) มีอิทธิพลรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับต่ำต่อความผูกพันองค์กร แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการทำงานผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรโดยรวมอาจเนื่องมาจากหน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก บุคลากรส่วนใหญ่อยู่กับองค์กรมาเป็นระยะเวลาไม่นาน ทำให้การทำงานอยู่ช่วงที่กำลังตั้งเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร ยังไม่เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรมากนัก แสดงให้เห็นว่าเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรที่ไม่ดีนัก องค์กรควรผลักดันองค์กรควรผลักดันให้เกิดความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กร ทุ่มเทแรงกายแรงใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างสำเร็จ โชติกา วาณิชโรจนรัตน์ (2557) ได้ศึกษา ปัจจัย

ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อภิปรายผลได้ว่าถ้าหากพนักงานมีความคิดเห็นในทั้งสองด้านนี้ที่เพิ่มมากขึ้นจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด ที่เพิ่มขึ้นในระดับปานกลางและสูง เนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์เชิงบวกจะแปลผลไปในทิศทางเดียวกัน ไม่สอดคล้องกับสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศราวุธ โกษณะสมบัติ (2562) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร

สมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพในการทำงาน(WEF) เป็นตัวแปรแฝงถ่ายทอดลักษณะงาน (JC) ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร(OCP) พบว่าผลกระทบทางอ้อมของลักษณะงาน (JC) ต่อความผูกพันองค์กร (OCP) ผ่านตัวแปรแฝงคั่นกลาง (WEF) มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับต่ำ ผลกระทบทางอ้อมระหว่างลักษณะงาน และความผูกพันองค์กร ผ่านประสิทธิภาพในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์ที่ต่ำ บ่งบอกว่าประสิทธิภาพในการทำงานไม่ได้เป็นตัวกลางที่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ พนักงานอาจมีประสบการณ์ทำงานกับองค์กรในระยะเวลาไม่นาน ทำให้ยังไม่ได้สร้างความรู้สึกผูกพันอย่างลึกซึ้งกับองค์กร ลักษณะงานเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสร้างความผูกพันองค์กรโดยตรง หากไม่มีปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน หรือการสนับสนุนจากผู้บริหาร ความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น แรงจูงใจส่วนบุคคลและทัศนคติต่อการทำงาน อาจมีผลต่อประสิทธิภาพที่ได้รับในที่ทำงาน แต่เนื่องจากระดับของผลกระทบทางอ้อมยังต่ำ องค์กรจึงควรพัฒนากลยุทธ์เสริมที่สามารถสนับสนุนความผูกพันองค์กรโดยตรง เช่น การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในทีม หรือการพัฒนาค่านิยมองค์กรที่สอดคล้องกับพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา จันทรฉาย (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร พบว่า การมีลักษณะงานที่เหมาะสมเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการสร้างความผูกพันองค์กร หากขาดปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริม เช่น การส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีมผ่านกิจกรรมสร้างทีม หรือการพัฒนาค่านิยมองค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน พนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยหรือระยะเวลาการทำงานสั้นมักจะยังไม่มีโอกาสพัฒนาความรู้สึกผูกพันกับองค์กรอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ วรสิทธิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความผูกพันของพนักงานในองค์กร พบว่าการมีลักษณะงานที่ดีสามารถช่วยเพิ่มความผูกพัน แต่ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการมีโอกาสนพัฒนาตนเองก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันที่ยั่งยืน ยังสอดคล้องกับ ภัทริยา มานะศิลป์ (2557) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความผูกพันองค์กร พบว่า ลักษณะงานที่ทำทนาย และการสนับสนุนจากองค์กร จะช่วยเพิ่มความผูกพัน แต่สำหรับพนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยยังไม่สามารถสร้างความผูกพันได้เต็มที่ หากขาดการส่งเสริมจากองค์กร เช่น การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรม หรือกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ภัทริยา มานะศิลป์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันองค์กร พบว่า พนักงานที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อย มักยังไม่พัฒนาความรู้สึกผูกพันอย่างลึกซึ้งต่อองค์กร หากไม่ได้รับการสนับสนุน การพัฒนาทักษะหรือกิจกรรมเสริมความสัมพันธ์ในทีม

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานเกี่ยวข้องหรือผู้บังคับบัญชาในสังกัดกรมราชทัณฑ์ ควรกำหนดเป็นนโยบายให้ผู้บริหารส่งเสริมปัจจัยด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีความผูกพันต่อองค์กร โดยสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อเสริมสร้างความพอใจในการทำงาน การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ไม่แบ่งแยก สร้างความสามัคคีกลมเกลียว มีน้ำใจช่วยเหลือกันสามารถรวมกันทำงานอย่างมีความสุขเพื่อประสิทธิผลการทำงานที่ดี และมีการกำหนดพันธกิจที่ชัดเจน การมอบหมายงานที่เหมาะสม และ ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาในหน้าที่การงาน และเติบโตไปพร้อมกับองค์กรต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรในสังกัดกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษา และการทำความเข้าใจในสภาพปัญหาของสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ยืนยันแล้วว่า แนวคิดและทฤษฎีทั้ง 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยประสิทธิผลการทำงาน เป็นทฤษฎีที่สามารถนำมาใช้เพื่อสร้างความเข้าใจในการแสดงถึงความผูกพันในองค์กรที่ดีขององค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น หน่วยงาน หรือผู้บริหารองค์กร ต้องตระหนักในความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้ สามารถนำเดิงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น ปัจจัยคุณลักษณะงาน จำเป็นต้องทำให้เกิดความท้าทาย และมอบหมายให้ตรงกับลักษณะของบุคคล ซึ่งเป็นแรงจูงใจทำให้บุคลากรอยากทำงานอยู่กับองค์กร และผู้บริหารหรือองค์กร ต้องเอาใจใส่ในคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้มี ความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อสร้างประสิทธิผลการที่ดีในการทำงาน และเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจ และอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์กร

5.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลวิจัยปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า งานที่มีความชัดเจน และความหลากหลายของทักษะงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการสั่งงาน หรือมอบหมายงาน รวมถึงความหลากหลายของทักษะแก่บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น และสร้างการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของงาน ด้วยการชี้แจงรายละเอียดทุกขั้นตอนให้บุคลากรเห็นว่างานนั้นมีความสำคัญ ควรให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่อไป

2. จากผลวิจัยประสิทธิผลการทำงาน พบว่า การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก และความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน ไม่มีการแบ่งแยกเป็นกลุ่ม เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้พนักงานมั่นใจ สบายใจที่จะร่วมงานกันอย่างมีความสุข ทำให้การทำงานราบรื่น และจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมากยิ่งขึ้น

3. จากผลวิจัยความผูกพันองค์กร พบว่า ด้านความผูกพันด้านจิตใจ และความผูกพันด้านการคงอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนในการสร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทศนคติ กำหนดเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรัก ความผูกพัน และส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงานการอยู่ร่วมกันในองค์กร การทำงานเป็นทีม รวมถึงควรสร้างความเป็นกันเองกับบุคลากรดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์กรทำให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น

5.3.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ในกลุ่มเครือข่ายกัน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกับว่าสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาองค์กร

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร เช่น ภาวะผู้นำ การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การบริหารค่าตอบแทน การพัฒนาสายอาชีพ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรต่อไป

3. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรค ลักษณะการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนา ต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล



บรรณานุกรม

- กั้ววาล ยอดวิศิษฐ์ศักดิ์, รัตน์ติญา อยู่เย็น. (2566). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นซีที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคประเทศไทย. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 33(2),109-125.
- ชนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. (ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- คณิต อรรถาวร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ ศึกษากรณี : กอง 8 ศูนย์รักษาความปลอดภัย
- กองบัญชาการกอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต).
- จุฑาพิชญ์ พลภักดี. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรงานโภชนาการโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วารสารบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- โชติกา วาณิชโรจนรัตน์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ออร์ก้า (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- ทิพย์สุนันท์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณ น่าน และเนตรพัฒนา ยาวีราข (2557). อิทธิพลของคุณลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 8(1),190-230.
- ทิพย์ผกา เลิศชมพู. (2566). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง , 6(3),295-306.
- เบญจวรรณ พัทธพงศ์พรหม. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัท บางกอก เอ็นเตอร์เทนเมนต์จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์).
- ผกานันท์ ภูักันทพันธ์. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดเชียงใหม่. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 38(2), 1-16.
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทีเอสโก้ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภาวดี ลีตระกูล. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ยุทธศักดิ์ รัตนวงษ์สนธิ, สิทธิพร เขาค้อ, กฤษณะ ดาราเรือง, จินต์ วิภาตะกลัศ. (2567). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรในสำนักกอนมัติสินเชื่อบายย่อย ธนาคารออมสิน.** วารสารวิริยวิชาการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา, 7(1), 183-197
- นฤทธิ ฤทธิ์คำพและประสพชัย พสุนนท์ (2560). **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญสำนักงานพระธรรมนูญทหารเรือ.**วารสารการทหารบก, 67(4), 1-12.
- ลำเภาพันธ์, สกฤกษ์. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระยามนธาตุราชศรีพิจิตร.** วารสารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม, 24(2), 1-14.
- วรดา เสงอุดมทรัพย์. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วิศรดา ข้างสาร, ปภาดา พงศ์อจรรย์กุล, พิมพ์นิภา ภูเหลื่อม และรัตนา สิตี. (2566). **ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดอยุธยา.** วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(6), 2-13
- วิชัยัน สีหะวงษ์. (2566). **ปัจจัยที่มีผลต่อการคงอยู่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ปี 2565.** วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาพชุมชน. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์, 8(1), 48-55
- แสงศรี, สุรางค์รัตน์. (2558). **ความภักดีของลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 25(2), 130-143.
- หมั่นมี, ธิติวุฒิ. (2561). **การสร้างควมผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** วารสารบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 36(2), 1-18.
- ศราวุธ โภชนะสมบัติ. (2559). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่8 จังหวัดนครสวรรค์.** กรุงเทพมหานคร:กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข.
- ศิลาพร กันทา และชมภูษ หนุ่นาค. (2562). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.** วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), 120-134
- อิทธิศาสตร์ อินทรโชติ. (2558). **ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน.** วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยพายัพ, 35(3), 1-13.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Allen, N.J., and Meyer, J.P. (et J.L.). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. **Journal of Occupational Psychology**, **63** (1990),1-8.
- Angle H.L. & Perry Croft, J.L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Effectiveness. **Administra Seience Quarterly**, **26**(March), 2.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. **Administrative Science Quarterly**,**19**(4), 535-546.
- Fahad batti al Marshoudi, Zaharuzaman Jamaluddin, (2023). The mediating role of employee engagement in the relationship between leadership style and organizational performance. **International Journal of Management Thinking**, **1**(2),40-61.
- Henseler, J., & Dijkstra, T. K. (2015). **ADANCO 2.0. Composite Modeling**. Worcestershire: Kluwer.
- Somers, M. J. (1995). Organizational commitment, turnover, and absenteeism: An examination of direct and interaction effects. **Journal of Organizational Behavior**, **16**, 49-48.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก (/) ลงในช่องว่าง หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 31 - 40 ปี

☐ 41 - 50 ปี

☐ สูงกว่า 51 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า

☐ 2. ปวส./อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

☐ 3. ปริญญาตรี

☐ 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1. ไม่เกิน 9,000 บาท

☐ 2. 9,001-20,000 บาท

☐ 3. 20,001-30,000 บาท

☐ 4. 30,001 บาทขึ้นไป

5. ประเภทตำแหน่ง

☐ 1. ลูกจ้างชั่วคราว

☐ 2. พนักงานราชการ

☐ 3. ข้าราชการ

6. ระยะเวลาในการทำงาน

☐ 1. น้อยกว่า 2 ปี

☐ 2. 2 - 10 ปี

☐ 3. 11 - 20 ปี

☐ 4. 21 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1.ความหลากหลายของทักษะงาน						
1	งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในหลายด้านประกอบกัน					
2	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3	งานที่ท่านรับผิดชอบของท่านยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทาย ความสามารถของท่าน					
4	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสม กับความรู้ความสามารถของพนักงาน					
2. งานที่มีความชัดเจน						
1	ท่านสามารถระบุงานที่ทำว่า ลักษณะขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร					
2	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายของตนเองเป็นอย่างดี					
3	งานที่ท่านรับผิดชอบ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจนเป็นระบบ					
3. ความท้าทายของงาน						
1	ท่านได้รับงานที่รับมอบหมายที่ยาก แต่ท่านก็สามารถทำงานได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
2	ที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกมีความตั้งใจ ความมุ่งมั่นอยากที่จะทำงานอยู่เสมอ					
3	ท่านสามารถคิด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา					
4	ท่านต้องพบกับการแก้ไขปัญหาอยู่เสมอ ขณะที่ปฏิบัติงาน					

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
4. ความอิสระในการทำงาน						
1	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเอง ในการ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
2	ท่านได้รับมอบอำนาจอย่างเพียงพอที่จะสามารถ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของ ท่าน					
3	ท่านมีโอกาสนเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ ในการ ปฏิบัติงาน					
4	กฎ ระเบียบ ในหน่วยงานของท่านให้ความเป็น อิสระในการทำงานของท่าน					
5. ผลย้อนกลับของงาน						
1	ท่านสามารถทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดี					
2	ผลการปฏิบัติงานของท่านที่ท่านเกิดแรงบันดาลใจ ที่จะพัฒนาให้ดีขึ้น					
3	ท่านได้รับคำติชมจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับจุดแข็ง และจุดที่ควรปรับปรุง					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1.ความรู้สึกเป็นที่ไว้วางใจและน่าเชื่อถือของสมาชิกในหน่วยงาน						
1	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ ใน การ ปฏิบัติงานของท่าน					
2	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มี คุณค่าต่อหน่วยงาน					
3	ท่านได้รับการยอมรับว่า เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงานภายใน หน่วยงาน					
4	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ท่าน จะตั้งใจ ทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่					

ข้อ ที่	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
2. การที่หน่วยงานให้ความสำคัญต่อสมาชิก						
1	ท่านรู้สึกเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับหน่วยงานของท่าน					
2	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี					
3	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านสามารถจ้างท่านได้จนเกษียณอายุ					
4	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ					
3. ความคาดหวังของสมาชิกที่มีต่อหน่วยงาน						
1	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความต้องการของท่าน					
2	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่าน ได้มีโอกาสพัฒนาต่อยอดความรู้ความสามารถใน อาชีพ เป็นอย่างดีเช่น ดูนาน ฝึกอบรม					
3	เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกันทำให้ท่านอยากอยู่ในองค์กรนี้					
4. ทศนคติของเพื่อนร่วมงาน						
1.	ท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง					
2.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็น กับเพื่อนที่ทำงานได้ตลอดเวลา					
3.	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและเต็มใจใน การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน					
4.	ความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหน่วยงานส่วนใหญ่ นำไปสู่คุณภาพของงานที่ดี					

ส่วนที่ 4 ความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อ ที่	ความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรม ราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด(1)
1.ด้านความผูกพันด้านจิตใจ						
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้					
2	ท่านมีความรู้สึกพอใจในระบบการทำงาน ขององค์กร					
3	ท่านมีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานตาม แนวทางการดำเนินงานขององค์กร					
4	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะกล่าวถึงองค์กรกับ บุคคลภายนอก					
2. ความผูกพันด้านการคงอยู่						
1	ท่านมีความภาคภูมิใจที่มีส่วนทำให้องค์กร ก้าวหน้า มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก					
2	ท่านตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้ แม้ว่าจะ ได้รับข้อเสนอเงินเดือนที่ สูงขึ้นจากองค์กร อื่น					
3	ถ้ามีโอกาสท่านจะแนะนำให้บุคคลอื่นเข้ามา ทำงานในองค์กร					
4	ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานเป็นบุคลากร ขององค์กรนี้ จะเกษียณอายุ					
3.ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						
1	ท่านมีความเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานใน หน้าที่รับผิดชอบ					
2	ท่านตั้งใจทำงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ แม้จะ มีปัญหาอุปสรรค					
3	ท่านยินดีทำงานอย่างสุดความสามารถ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง ทันเวลา แม้จะไม่ได้ ค่าตอบแทนพิเศษ					
4	ท่านมีความเต็มใจในการใช้ความสามารถที่มี อย่างเต็มที่ในการทำงาน					

ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะที่มีอุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์
ในจังหวัดปทุมธานี มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

ภาคผนวก ข
เอกสารขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



เอกสารขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ๔๙๒๓



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.ณัฐภัทร จุ้ยเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสินิทธา ทารินทะชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "บุพเพปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ ตรีศิริโชติ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล จิตรเอื้อ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

อติพร จงแสง

(อาจารย์อติพร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๔๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสินิทธา ทารินทะชาติ

โทร. ๐๙๗ ๓๐๔ ๖๖๖๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ๔๙๒๖



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๓๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ตั้งเกียรติศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสินิทธา ทารินทะชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บุพปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ ตรีศิริโชติ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นณณ จิตรเอื้อ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

อติสร ชงเฝ้า

(อาจารย์อติสร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๙ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสินิทธา ทารินทะชาติ

โทร. ๐๙๗ ๓๐๔ ๖๖๖๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๖/ ๔๕๕๕



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมิตต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๒. แบบฟอร์มการตรวจ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสินิทธา ทารินทะชาติ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “บุพปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ ตรีศิริโชติ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล จิตรเอื้อ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณอย่างยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

๔๕๕๕ ๗๐/๗๖

(อาจารย์อดิสร ฉายแสง)

ผู้ช่วยคณบดีโครงการบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

สำนักงานโครงการปริญญาโท

โทร. ๐ ๒๕๕๔ ๔๘๓๕-๖

โทรสาร. ๐ ๒๕๕๔ ๔๘๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวสินิทธา ทารินทะชาติ

โทร. ๐๔๗ ๓๐๔ ๖๖๖๔

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล นางสาวสินิทธา หารินทะชาติ
วัน เดือน ปี เกิด 26 มีนาคม 2541
ที่อยู่ 93 หมู่ 5 ตำบลหนองเล็ง อำเภอมือง จังหวัดบึงกาฬ 38000
ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี พยาบาลศาสตรบัณฑิต สาขาการพยาบาล
มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุดรธานี
เบอร์โทรศัพท์ 097 304 6669
อีเมล sinitta2626@gmail.com

