

ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร :  
กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน

RELATING FACTORS TOWARD THE RELATIONSHIP AMONG  
THE STAFFS IN THE ORGANIZATION: CASE STUDY AT THE  
OFFICE OF PROJECT MANAGEMENT, THE ROYAL IRRIGATION  
DEPARTMENT, SAM SEN DISTRICT, BANGKOK

ขนิษฐา นิมแก้ว

การค้นคว้าอิสระนี้มีส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

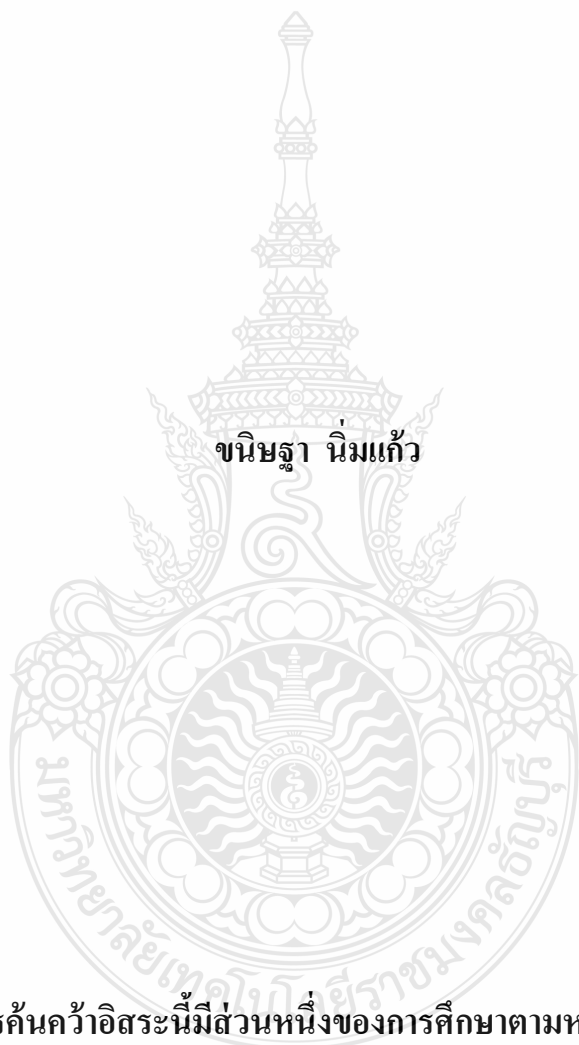
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร  
ในองค์การ : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน



ขนิษฐา นิมแก้ว

การค้นคว้าอิสระนี้มีส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร  
ในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหาร โครงการ กรมชลประทาน สามเสน  
Relating Factors toward the Relationship among the Staffs in the  
Organization: Case study at the Office of Project Management, The  
Royal Irrigation Department, Sam Sen District, Bangkok

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวชนิษฐา นิ่มแก้ว

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปารี อยู่เย็น

ปีการศึกษา

2554

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ จันทประภาเลิศ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปารี อยู่เย็น)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

  
..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชงกรณ์ กุณฑบุตร)

วันที่ 20 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2555

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทานสามเสน
ชื่อ-นามสกุล	นางสาวชนิษฐา นิ่มแก้ว
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปารี อยู่เย็น
ปีการศึกษา	2554

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่งงาน รายได้และอายุการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ประชากรเป็นบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน จำนวนทั้งสิ้น 158 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Independent Samples t-test ค่าความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีอายุการทำงาน 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และด้านรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรทั้งความผูกพันเชิงต่อเนืองและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

**คำสำคัญ :** ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

<b>Independent Study Title</b>	Relating Factors toward the Relationship among the staffs in the Organization: Case study at the Office of Project Management, The Royal Irrigation Department, Sam Sen District, Bangkok
<b>Name-Surname</b>	Miss Kanitta Nimkaew
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Advisor Independent Study</b>	Assistant Professor Chatparee Yooyen
<b>Academic Year</b>	2011

## ABSTRACT

The objectives of independent study to examine the working atmosphere in the organization, the relationship among the staffs, and the relation between the working atmosphere and the relationship among the staffs with different backgrounds in age, status, educational level, responsibility, position, income, and working duration.

The population was 158 staffs at the Office of Project Management, The Royal Irrigation Department, Sam Sen District, Bangkok. The statistical values used in this study were Frequency, Percentage, Standard Deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, variation, and Pearson Correlation.

The results found that majority of the staffs were single women between 41 and 50 years old. Their educational background was a bachelor degree. They were government officers in Academic and had been working for the organization between 6 and 10 years long. The relation between the relationship among staffs at the organization and the personal factors in gender, age, education, work responsibility, and work duration was not corresponding to the main hypothesis with the statistic significant level at 0.05. The personal background in work responsibility and salary was corresponding to the main hypothesis with the statistic significant level at 0.05. The relating factors to the consistent and customary relationship among the staffs were corresponding to the main hypothesis at the statistic significant level at 0.05.

**Key words:** Relating Factors toward the Relationship among the staffs in the Organization

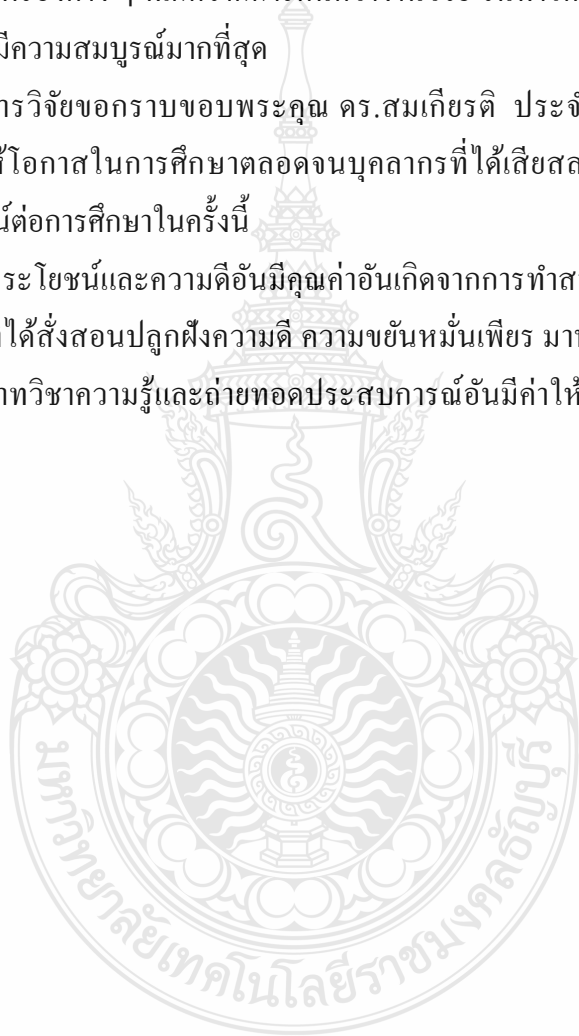
## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ผู้ทำการวิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อ ดร.อดิศักดิ์ จันทรประภาเลิศ ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัตรปารี อยู่เย็น อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ กรรมการ ที่ได้กรุณาเสียสละให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดจากการค้นคว้างานวิจัย จนทำให้การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีความสมบูรณ์มากที่สุด

ทั้งนี้ผู้ทำการวิจัยขอกราบขอบพระคุณ ดร.สมเกียรติ ประจำวงษ์ ผู้อำนวยการสำนักบริหารโครงการ ที่ให้โอกาสในการศึกษาตลอดจนบุคลากรที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่า แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ ประโยชน์และความดีอันมีคุณค่าอันเกิดจากการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอบูชาแด่ พระคุณบิดา มารดา ที่ได้สั่งสอนปลูกฝังความดี ความขยันหมั่นเพียร มานะอดทน ตลอดจนอาจารย์ที่ช่วยประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์อันมีค่าให้ ทำให้เกิดผลสำเร็จในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขนิษฐา นิ่มแก้ว

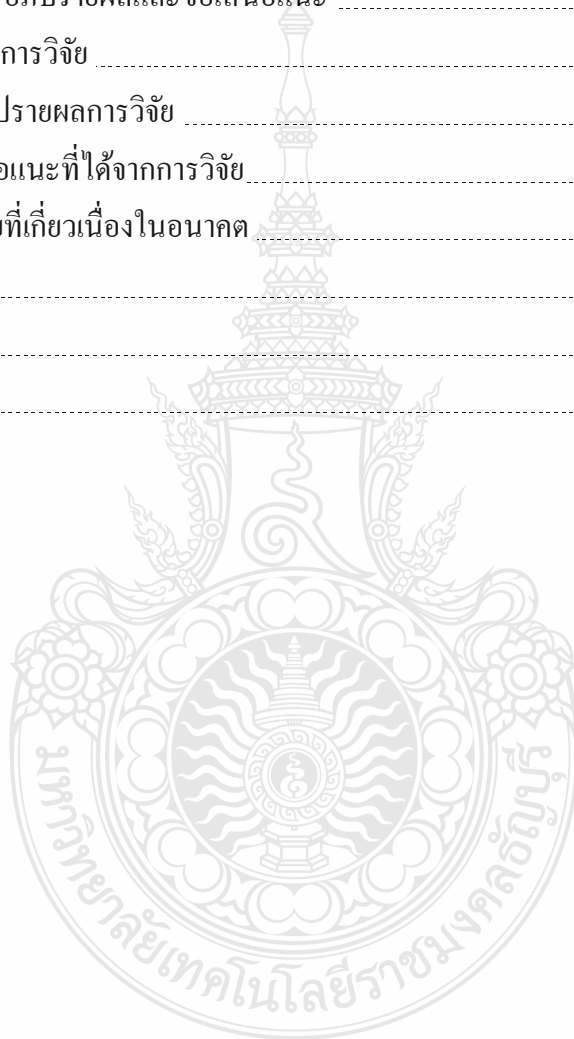


# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	4
1.5 คำจำกัดความในการวิจัย .....	5
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	16
2.3 ประวัติสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน .....	24
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	27
3. วิธีดำเนินการวิจัย .....	29
3.1 ประชากร .....	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	32
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	33

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	36
4.1 ผลการวิเคราะห์ .....	36
5. สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	73
5.1 สรุปผลการวิจัย .....	73
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย .....	77
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย .....	78
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต .....	78
บรรณานุกรม .....	79
ภาคผนวก .....	82
ประวัติผู้เขียน .....	91





## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากร.....	30
4.1 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	37
4.2 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	37
4.3 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	38
4.4 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา.....	38
4.5 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มงาน.....	39
4.6 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน.....	40
4.7 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้.....	40
4.8 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน.....	41
4.9 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัย.....	42
4.10 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน.....	43
4.11 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านองค์การและการจัดการ.....	44
4.12 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านค่าจ้าง.....	45
4.13 แสดงจำนวน(ร้อยละ)ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน.....	46
4.14 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการนิเทศงาน.....	47
4.15 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านคุณลักษณะทางสังคม.....	48

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.16 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการติดต่อสื่อสาร.....	49
4.17 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสภาพการทำงาน.....	50
4.18 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ.....	50
4.19 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง.....	51
4.20 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันเชิงค่านิยม.....	52
4.21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศ.....	53
4.22 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ.....	54
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับช่วงอายุ.....	55
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับช่วงอายุ.....	56
4.25 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	57
4.26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามการศึกษา.....	58
4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับการศึกษา.....	59
4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับการศึกษา.....	60

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.29 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามกลุ่มงาน.....	61
4.30 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน.....	61
4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับประเภทตำแหน่งงาน.....	63
4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับประเภทตำแหน่งงาน.....	64
4.33 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้.....	65
4.34 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน ในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุการทำงาน.....	66
4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับอายุการทำงาน.....	67
4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับอายุการทำงาน.....	68
4.37 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันเชิงต่อเนื่อง โดยรวม.....	69
4.38 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันเชิงค่านิยม โดยรวม.....	71

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรใด ๆ ก็ตามที่กำลังดำเนินมา ล้วนแต่มีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป ในการบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนหรือรัฐวิสาหกิจ ส่วนหนึ่งความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ความเสียสละ ความรับผิดชอบและความเต็มใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งการบริหารงานในองค์กรก็ย่อมจะมุ่งหวังใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด องค์ประกอบที่สำคัญ คือ จะต้องมิงงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ การบริหาร ที่สำคัญที่สุดคือจะต้องมีคนหรือบุคลากร ซึ่งต้องยอมรับกันว่าคนคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เป็นปัจจัยเบื้องต้นขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะประสบความสำเร็จและดำรงอยู่ได้ก็ด้วยการทำงานของคน หรือทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร

นอกจากนี้องค์กร ยังต้องหาวิธีในการเหนี่ยวนำให้บุคลากรเหล่านี้มีความรักในองค์กรทุ่มเทเพื่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรและไม่คิดเปลี่ยนงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้จากการมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ถ้าบุคลากรใดมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรอย่างมากมาย ได้แก่เป็นตัวทำนุบำรุงเพิ่มผลผลิต ทำให้มีอายุการทำงานยาวนานขึ้น ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงต่อองค์กร และไม่มีการขาดงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความอยู่รอดขององค์กร และเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถชี้ถึงแนวโน้มในความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่หรือลาออกจากองค์กรได้ ถ้าหากบุคลากรผูกพันต่อองค์กร บุคลากรก็จะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรใดขาดความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้บุคลากรนั้นมีความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรในที่สุด การลาออกของบุคลากรทำให้เกิดผลกระทบตามมา ในการหาบุคลากรมาทดแทน เพื่อนร่วมงานต้องรับภาระเพิ่มมากขึ้น องค์กรไม่สามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้การลาออกของพนักงานจะส่งผลกระทบต่อหลายขวัญและทัศนคติของบุคลากรที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กรนั้น และถ้าหากมีอัตราการลาออกสูงภาพลักษณ์ขององค์กรถูกมองในแง่ลบและองค์กรจะขาดความมั่นคงตามมา ฉะนั้นองค์กรควรจะคำนึงถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร

กรมชลประทาน สามเสน ก่อตั้งในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยได้มีการขุดลอกคลองและขุดคลองขึ้นใหม่ในบริเวณทุ่งราบภาคกลางจำนวนมาก เมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2442 พบว่า ทุ่งรังสิต จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือด้านการชลประทานเป็นการด่วนจึงนำความขึ้นกราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวขอพระราชทานพระบรมราชานุญาต จ้างนายช่างชลประทานชาวต่างประเทศ มาศึกษาพิจารณา และแก้ไขเรื่องการจัดหาน้ำในบริเวณทุ่งรังสิตให้ดีขึ้นพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเห็นชอบและได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ

ในสมัยรัชกาลที่ 9 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงสนพระราชหฤทัยในการศึกษาและพระราชทานแนวพระราชดำริอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ในการพัฒนาแหล่งน้ำมาตลอด เช่น โครงการอ่างเก็บน้ำเขาเต่า ที่อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อันเป็นโครงการพัฒนาแหล่งน้ำ อันเนื่องมาจากพระราชดำริแห่งแรก ที่กรมชลประทานก่อสร้างขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2506 ซึ่งในรัชกาลของพระองค์ก็ได้ทรงมีพระราชดำริให้กรมชลประทานดำเนินงาน พัฒนาแหล่งน้ำทั่วประเทศมาแล้วประมาณ 2,000 โครงการ

กรมชลประทาน สามเสน เป็นหน่วยงานของราชการซึ่งสังกัดอยู่ในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กรมชลประทาน สามเสน มีหน่วยงานภายในทั้งสิ้น 11 หน่วยงานแต่ที่จะทำการวิจัยในครั้งนี้คือ สำนักบริหารโครงการ มีหน้าที่ในการจัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมชลประทาน ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด ติดตามและประเมินผล โครงการชลประทานต่าง ๆ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีด้วยกัน 8 หน่วยงาน แต่ละหน่วยงานมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป

สำนักบริหารโครงการ ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรด้วยกันทั้งสิ้น 154 คน บุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกิดมาจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรของสำนักบริหารโครงการ มักจะมีการออกสำรวจภาคสนามในงานที่ตนเองต้องรับผิดชอบอยู่เสมอ จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกไม่มีความผูกพันกับหน่วยงานที่กำลังปฏิบัติงานอยู่และรู้สึกไม่มีความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

จากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องของปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะสามารถนำปัจจัยต่าง ๆ นั้นมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึด

เหนือที่จะทำให้บุคลากร มีความรัก ความพึงพอใจที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไปรวมถึงสามารถที่จะนำข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ และจะทำให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

การทำโครงการวิจัยในครั้งนี้ องค์กรที่ผู้วิจัยเลือกที่จะทำการศึกษาคือ สำนักงานบริหารโครงการ กรมชลประทาน ซึ่งในการศึกษาในครั้งนี้ต้องการศึกษาเพื่อที่จะค้นคว้าหาคำตอบของปัญหาในการวิจัยว่า “ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สำนักงานบริหารโครงการ กรมชลประทาน” เพื่อที่จะได้นำข้อมูลเบื้องต้นมาปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายการบริหารงานบุคลากรและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการพัฒนาในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรอีกด้วย

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สำนักงานบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคลากรในองค์กร สำนักงานบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษา เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร สำนักงานบริหารโครงการ กรมชลประทาน กำหนดสมมติฐาน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานบริหารโครงการ กรมชลประทาน ที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคลากร สำนักงานบริหารโครงการ กรมชลประทาน ที่แตกต่างกันทำให้ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กรแตกต่างกัน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรเพศชายและเพศหญิง โดยมีประชากรทั้งหมด 154 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่งงาน รายได้และอายุการทำงาน

2) ปัจจัยสภาพแวดล้อม ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีของ Gilmer ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ

2.1) ความมั่นคงปลอดภัย

2.2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2.3) องค์กรและการจัดการ

2.4) ค่าจ้าง

2.5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน

2.6) การนิเทศงาน

2.7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน

2.8) การติดต่อสื่อสาร

2.9) สภาพการทำงาน

2.10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ

ตัวแปรตาม ได้แก่

3) ความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ทฤษฎีของ Meyer ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

3.1) ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง

3.2) ความผูกพันเชิงค่านิยม

1.4.3) ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน จำนวน 158 คน โดยจะเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-31 มีนาคม 2555



## 1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน รายได้ อายุการทำงาน เป็นต้น

**ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม** หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ บุคลากรมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานโดยพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม
3. องค์กรและการจัดการ ได้แก่ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายขององค์กร ซึ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงแก่บุคลากรในองค์กร
4. ค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนที่เป็นค่าตอบแทนในการทำงานของบุคลากร โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค
5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
6. การนิเทศงาน ได้แก่ บุคลากรได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจ แนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือ หัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน
7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน ได้แก่ บุคลากรทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข จะเกิดความพอใจในงานนั้น
8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่นข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน

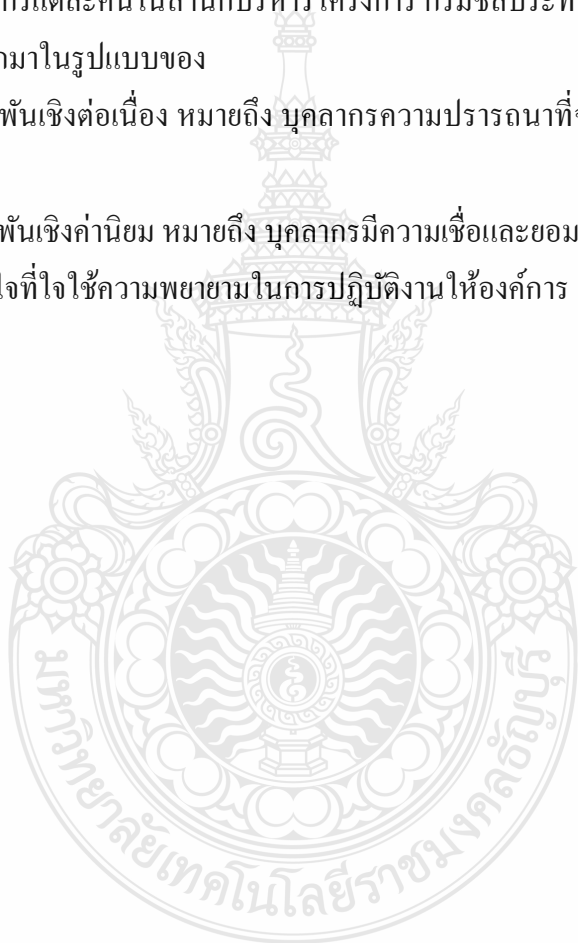
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือจัดไว้เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับบุคลากรขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และการที่บุคลากรแต่ละคนในสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน มีความรู้สึกต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปแบบของ

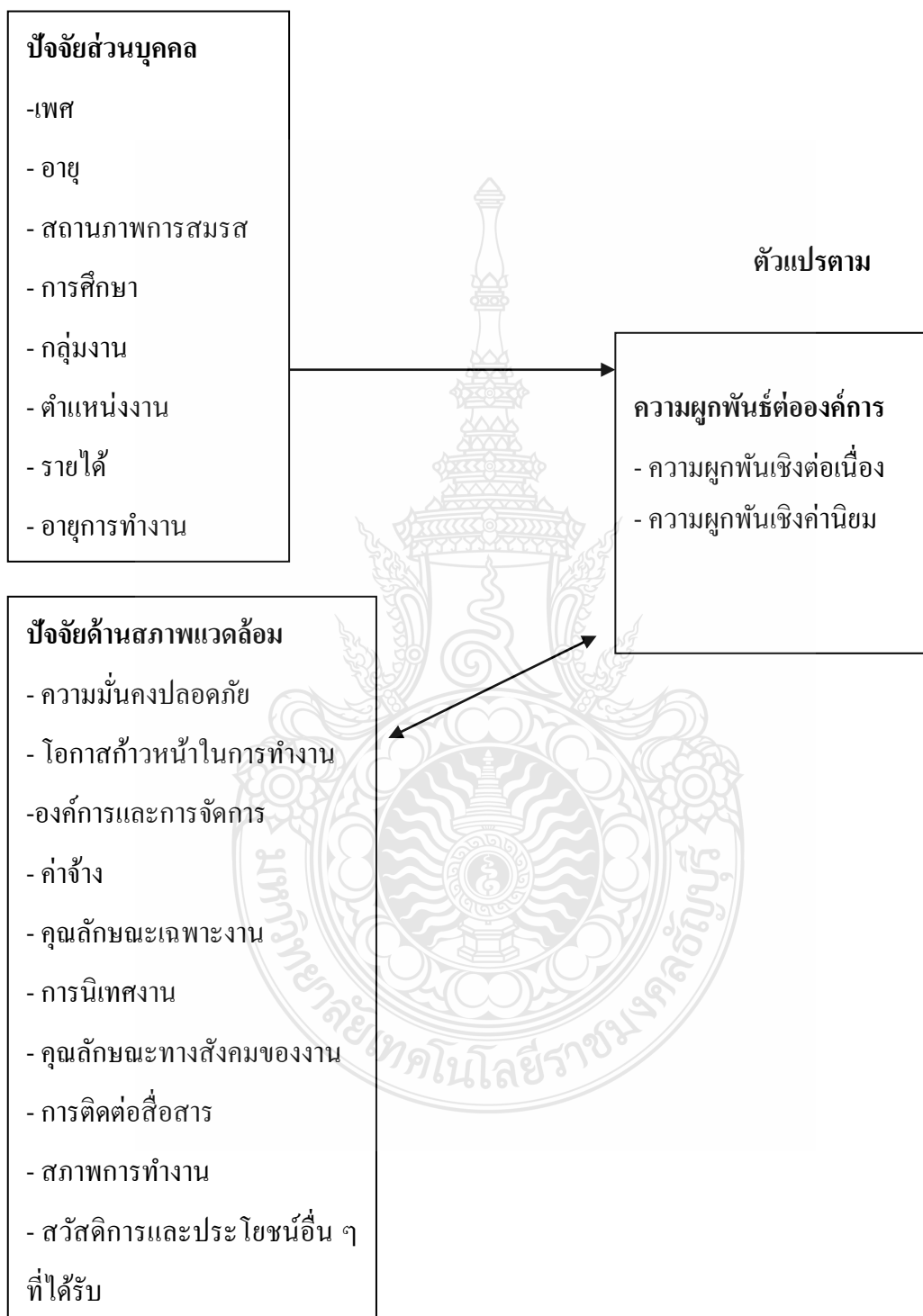
1. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง หมายถึง บุคลากรความปรารถนาที่จะอยู่และทุ่มเทให้องค์กรต่อไป

2. ความผูกพันเชิงค่านิยม หมายถึง บุคลากรมีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายค่านิยมขององค์กร ตลอดจนเต็มใจที่ใจใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานให้องค์กร



## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

### 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันของบุคลากรในองค์การ ของสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน
2. สามารถนำข้อมูลในการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติของบุคลากรในองค์การ
3. ทำให้ทราบแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การแก่บุคลากรในอนาคต
4. ทำให้ทราบแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา : สำนักบริหารโครงการกมลประทาน สามเสน โดยแบ่งสาระสำคัญออกเป็นตอน ๆ ดังต่อไปนี้

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

##### 2.1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

##### 2.1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

##### 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

##### 2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

##### 2.2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 2.3 ประวัติสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน

#### 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม

#### 2.1.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Jones (อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2538 : 37) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

กระทรวงสาธารณสุข กรมอนามัย (2536 : 32) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวตัวคนในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี ฯลฯ

ชลธิชา สว่างเนตร (2542 : 27) ได้ให้ความหมาย สภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สิ่งต่าง ๆ จะเป็นอะไรก็ได้ทั้งที่มีชีวิต ไม่มีชีวิต มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ที่อยู่รอบตัวคนงานในขณะที่ทำงาน และมีผลต่อการทำงาน รวมทั้งมีผลต่อคุณภาพต่อชีวิตของคนงานด้วย

กรองแก้ว อยู่สุข (2543 : 47) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะต่าง ๆ จะมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความรู้สึกความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับการแปรความหมายออกมาจากความรูสึกนั้นๆผ่านภูมิหลังของตนเอง ซึ่งเกิดจากหลาย ๆ สิ่งประกอบกัน เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวต่างกัน

รุ่งรัตนา เทียวคารา (2546 : 24) ได้ให้คำจำกัดความของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น หรือเป็นอยู่ล้อมรอบตัวของมนุษย์ในขณะที่ทำงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงานรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงาน อาจเป็นคนซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือสิ่งของที่เป็นเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ประกอบการทำงาน นอกจากนี้ ยังรวมถึงพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง รั้งสี ก๊าซ ไอสาร ฝุ่นละออง สารเคมี สัตว์ต่าง ๆ เช่น วัว ควาย แมว สุนัข ไก่ ขุน ปลา และเชื้อโรคที่กระจัดกระจายอยู่ทั่วไปในที่ทำงาน

Jones (อ้างถึงใน สกุนนารี กาแก้ว, 2546 : 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยและองค์ประกอบสิ่งแวดล้อมที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติทำงานอยู่ในหน่วยงานและมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

### 2.1.2 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไว้ดังนี้

คนองยุทธ กาญจนกุล และคนอื่น ๆ (2542 : 223-226) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะของนโยบาย ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายและกฎข้อบังคับ รวมถึงนโยบายในการบริหารงานต่าง ๆ ขององค์การ
2. โครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะโครงสร้างนี้ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและการร่วมมือกัน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ท่าเลที่ตั้งขององค์การ แสงสว่าง สี อุณหภูมิ ฝุ่นละออง เครื่องมือ และอุปกรณ์

4. กระบวนการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ให้ส่วนต่าง ๆ ขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย เช่น การวางแผนงาน การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาคความขัดแย้ง การคัดเลือกบุคลากร การให้รางวัล การควบคุมงานและการประสานงาน

5. บรรยากาศและพฤติกรรมการทำงานขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ การรับรู้ของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์การ ทำให้บุคคลมีการแสดงออกและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

Jones (อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย, 2538 : 37) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) หมายถึง ภูมิอากาศ พื้นที่ ภูมิประเทศ และอุณหภูมิ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่มีชีวิตที่มีอยู่ทั่วไป เป็นสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบการปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์ในอันดับแรก ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (social environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่ล้อมรอบบุคคลโดยทั่วไป และมีอิทธิพลต่อบุคคลนั้น อาจจะมีกิจกรรมร่วมกันหรือไม่ก็ไม่ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (cultural environment) มีความสำคัญมากที่สุดเพราะได้รวมถึงสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น เครื่องมือ ที่อยู่อาศัย กฎหมาย เครื่องจักร ความเชื่อ ประเพณี และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เป็นต้น

4. สภาพแวดล้อมย่อย (segmented environment) ได้แก่ สภาพชนบท และ สภาพเมืองในสังคม

Gilmer (อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง, 2547 : 12-14) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัย ที่จะได้ทำงานในองค์การ

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดีส่งเสริมการสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์การและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบาย แนวทางปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงขององค์การและการดำเนินงานขององค์การ

4. ค่าจ้าง (wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (intrinsic aspects of the job) เป็นเรื่องงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (social aspects of the jobs) คือการได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดและมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (communication) คือการให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

ในความคิดของผู้ศึกษา ในเรื่องของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เห็นว่าความหมายของ Gilmer เป็นนิยามที่ยอมรับกันทั่วไป ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะใช้นิยามของ Gilmer เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป



Moos (1974, pp.99-101) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (relationship dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนกัน มิตินี้ประกอบด้วยมาตราข้อย่อยที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน (involvement) เป็นลักษณะที่พนักงานมีความรู้สึกเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมายการอุทิศตนให้กับงาน การมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับ ด้านความคิดเห็นทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีค่าสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้พัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ของแต่ละคนความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น การทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (peer cohesion) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงาน รู้สึกเป็นมิตร และมีไมตรีกับเพื่อนร่วมงานสนับสนุนและช่วยเหลือกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถเป็นมิตรสามารถแนะนำและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพการทำงานมากขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

1.3 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (supervisor support) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา สนับสนุนการทำงานของลูกจ้างหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและมีระบบให้ลูกจ้างช่วยเหลือกัน การที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของลูกจ้าง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น แสดงออกและเมื่อลูกจ้างปฏิบัติงาน ได้ดีก็ชมเชยให้รางวัลหรือให้โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานผลการทำงานดี มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (personal development dimension) ใช้ประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคล และการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน จะวัดใน 3 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งเน้นงาน ด้านความกดดันในงาน

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ช่วยเหลือตนเองได้ มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเองและสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง ลูกจ้างสามารถทำงานโดยใช้ความ

คิดริเริ่มของตนเอง มีอิสระในการคิดตัดสินใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจรู้สึกว่าได้ทำดี  
ตนเองมีคุณค่าก็จะพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (task orientation) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงานที่ดี ปรับปรุงทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและการทำงานให้สำเร็จ ในการทำงานถ้ามีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีชัดเจนสามารถปฏิบัติเข้าใจในแผนและผลงานที่ได้ก็จะสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2.3 ด้านความกดดันในงาน (work pressure) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน การทำงานที่รีบด่วน และต้องแข่งกับเวลา ความกดดันในงานนั้นอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น เสียง แสง อาจเกิดจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานหรือกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด ในการทำงานที่มีความกดดันมากผลของงานก็อาจไม่ดีเท่าที่ควร

3. มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (system maintenance dimension) ใช้ประเมินความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของนโยบายต่าง ๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน การได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงาน แบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนในงาน ด้านการควบคุม ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3.1 ด้านความชัดเจน (clarity) เป็นลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้าง รู้สึกคาดหวังในการทำงานอย่างไร มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน กฎระเบียบนโยบายต่าง ๆ ได้รับการแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจนในการทำงาน ถ้าได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ปัญหาความขัดแย้งในเรื่องของบทบาทจะไม่เกิดขึ้น เพราะทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง

3.2 ด้านการควบคุม (control) หมายถึง ลักษณะการดูแล จัดการให้พนักงานหรือลูกจ้างทำงาน ภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน โดยทั่วไปในการทำงานจะมีกฎข้อบังคับไว้เพื่อความเรียบร้อยในการทำงาน แต่ควบคุมควรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถยืดหยุ่นได้ เพราะถ้าหากลูกจ้างรู้สึกอึดอัดหรือข้อบังคับเข้มงวดเกินไป บรรยากาศในการทำงานเคร่งครัดทำให้เกิดความเครียด ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (innovation) หมายถึง การเน้นการเปลี่ยนแปลงสภาพบรรยากาศในการทำงาน รูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ในการทำงาน ถ้าได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม รูปแบบ และวิธีในการทำงานใหม่ ๆ ไม่ซ้ำซากจำเจพนักงานจะรู้สึกถึงบรรยากาศในการทำงานที่แปลกใหม่ ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.4 ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน (physical comfort) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้เกิดความรู้สึกสบายในการทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานรู้สึกพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในการทำงาน ถ้าสถานที่ทำงานมีการระบายอากาศดี สี แสง และการตกแต่งภายในที่ดี พนักงานก็จะรู้สึกสดชื่นและอยากทำงานมากขึ้น

Savichi and Cooley (อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว, 2546 : 23-24) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 3 ด้าน คือ

#### 1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความมากน้อยที่มีอิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติการด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใด ก็จะทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้คิดและนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

1.2 การมุ่งงาน หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพและดำเนินการตามแผน ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นปริมาณและคุณภาพมากเกินไปอาจจะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้

1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือความคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวันและการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ โดยเน้นที่สิทธิการที่หลากหลายและแปลกใหม่ เช่น การนำวิทยาการใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ขึ้นมาได้

1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานและบุคลากรน้อย แต่ให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์ และต้องการที่จะให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด จึงก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความเครียดซึ่งขัดขวางต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นได้

เขาวัดถ้ำกุหลาบนิช (2533 : 22) ได้อธิบายถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

วิสัย พลฤกษ์วัน (2529:16) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังแบ่งออกเป็นอีก 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เป็นชีวภาพ (biological factors) ได้แก่ มนุษย์ที่ทำงานร่วมกัน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical factors) ได้แก่ ความร้อนหนาว อากาศและความชื้น แสงสว่าง สีและเสียง

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547 : 17) สภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถสรุปประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ 2 ประเภท คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพหรือวัสดุ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเท อากาศ เสียง รบกวน ช่วงเวลาในการทำงาน เวลาหยุดพัก สภาพแวดล้อมภายนอกอื่น ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางจิตหรือทางสังคม เช่น พฤติกรรมของผู้มีอำนาจความสัมพันธ์ร่วมกันของพนักงาน เสถียรภาพในอาชีพการงาน ความพอใจความต้องการของชีวิต สิ่งตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

### 2.2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Mary Sheldon (1971 อ้างถึงใน กัลยา มหาอำนาจ, 2544 : 9) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์การ เป็นการประเมินองค์การในด้านบวก ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ และเป็นความตั้งใจจะปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

Kanter (1971 : 61) กล่าวว่า ความผูกพัน หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสังคม และมีความจงรักภักดีต่อระบบสังคมซึ่งเป็นสมาชิกอยู่ เป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลกับสังคม

Lawrence Hrebiniak and Joseph A. Alutto (1972 อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541 : 20) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่อยากที่จะออกจากการเป็นสมาชิกขององค์การ

Bruce Buchanan (1974 : 553-546) ได้ให้คำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจจะปฏิบัติงานยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร ถือเป็นเหมือนหนึ่งว่าองค์กรเป็นของตน
2. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตรงบทบาทของตนอย่างเต็มที่ เพื่อความก้าวหน้า และเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกยึดมั่นในองค์กร และสามารถจะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

O'Reilleeg (1911 อ้างถึงใน กัลยา มหาอำนาจ, 2544 : 9) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ถูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job involvement) ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่นค่าจ้าง
2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมองค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Richard M.Steer (1977 อ้างถึงใน วีรพล พงษ์จักรศักดิ์, 2539 : 13) อธิบาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเข้มข้นของความรู้สึกสัมพันธ์ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างลึกซึ้ง โดนปรากฏได้เฉพาะในองค์กรใดองค์กรหนึ่งเท่านั้น

ภรณ์ กิรีดิบุตร (2529 : 95-97) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพ ซึ่งมีความหมายแต่เพียง การดำรงอยู่ในองค์กรเท่านั้น เพราะความผูกพันต่อองค์กรยังมีความหมายรวมไปถึง การที่สมาชิกมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางอย่างของตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย พร้อมทั้งให้ความเห็นว่า ความผูกพันในองค์กรสามารถ

แยกเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

ชนินทร์ ชุณหพันธ์ (อ้างถึงใน สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544 : 99) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นเรื่องของพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร องค์กรที่ประสบผลสำเร็จมิได้คาดหวังเพียงแต่ต้องการให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเท่านั้น แต่ยังคงคาดหวังหรือต้องการให้พนักงานต่าง ๆ มีความรู้สึกที่ดีผูกพันกับองค์กรเสมือนเป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน มีความตั้งใจเสียสละที่ยอมอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

Mary Sheldon (1971 อ้างถึงใน อนุกุล ตันติมาสน์, 2543 : 10) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรจะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิฑูรย์ สิมะ โชคดี (2538 : 17) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันทางทัศนคติ หรือ การที่คน ๆ หนึ่ง จะแสดงตนและมีส่วนเกี่ยวข้องกับในองค์กรใด ๆ

Lyman W.Porter (1974 : 603-607) ได้ให้นิยามที่ค่อนข้างครอบคลุมกว่านิยามข้างต้นโดยเขาได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กร ไว้ว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะแสดงออกในรูปของ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

เมเยอร์ (Meyer อ้างถึงใน วัชรวิทย์, 2540 : 27) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีหลายมิติหรือหลายแง่มุม ไม่ได้มีเพียงมุมเดียว จึงประกอบด้วย

1. ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง หมายถึง การที่บุคลากรมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง มองความผูกพัน ในรูปของพฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติต่อองค์กร มีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงโยกย้ายที่ทำงาน เกิดจากการที่บุคลากรนั้นพิจารณาอย่างถี่ถ้วนถึงผลดีผลเสียของการละทิ้งการเป็นสมาชิกขององค์กร การที่บุคลากรเป็นสมาชิกขององค์กรยั่งยืนนานเท่าไรเท่ากับ บุคลากรนั้นลงทุนกับองค์กรมากขึ้น ความยึดมั่นผูกพันจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการลงทุนกับ องค์กร ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ว่าคุณค่าตนเองยังได้กำไร และสิ่งที่ได้รับตอบแทนจากองค์กร

มีความคุ้ม ค่าก็จะยังคงอยู่กับองค์กร แต่ถ้ารู้สึกว่าคุณต้องลงทุนไปมากกว่าแต่ไม่คุ้มค่าก็จะตัดสินใจ ออกจากองค์กร

2. ความผูกพันเชิงค่านิยม หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ในความคิดของผู้วิจัยในเรื่องของความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร เห็นว่าความหมายของ Meyer เป็นนิยามที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เนื่องจากมีความหมายที่ครอบคลุมและลึกซึ้งมากกว่านิยามของนักวิชาการคนอื่น ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้นิยามของ Meyer เป็นแนวทางในการศึกษาต่อไป

### 2.2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan อ้างถึงใน นภาพิทย โหมาศวิน, 2533 : 16) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

Richard M.Steer (1977 อ้างถึงใน กัลยา มหาอำนาจ, 2544 : 13) ซึ่งให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารเพราะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากการได้ดีกว่าความพึงพอใจ
2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ภรณ์ กิรีดิบุตร (2529 : 97) อธิบายไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. สมาชิกซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. สมาชิกซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. เนื่องจากที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และความเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร สมาชิกซึ่งมีความผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. สมาชิกซึ่งมีความผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในระดับผู้ปฏิบัติการ ซึ่งมีบทบาทอย่างมากในองค์กร หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ก็จะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการได้ และมีผลทำให้องค์กรมีสุขภาพที่ดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายคนเห็นพ้องกันว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญอีกหลายประการ

1. เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร
2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการ หรือความต้องการของสมาชิกองค์กรเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
3. เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรอื่นเนื่องจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร
4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรมากนั่นเอง
5. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากการงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาในเรื่อง “ความพึงพอใจในงาน” เสียอีก คือ

5.1 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของตนเองเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง

5.2 ความผูกพันต่อองค์กร ค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงาน อาจจะมีผลกระทบต่อความผูกมัดของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยส่วนรวม ความผูกพันดูเหมือนว่าจะมีการพัฒนาอย่างช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง สำหรับ



ความพึงพอใจนั้นพบว่า มีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันและสะท้อนถึงปฏิภริยาโดยตรงต่อสภาวะแวดล้อมของงานที่จับต้องได้

### 2.2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแต่ละคนได้มองถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันออกไป ดังนี้

Mowdau et all (อ้างถึงในนงเยาว์ แก้วมรกต, 2542) ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Comitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic)
2. คุณลักษณะงาน (job characteristic)
3. ประสบการณ์การทำงาน (work expeience)
4. คุณลักษณะโครงสร้าง (structural characteristic)

ไมเคิล บราวน์ (1969 อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541 : 23) อธิบายไว้ว่าพนักงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เพราะสาเหตุ 3 ประการ ดังนี้

1. เมื่อเห็นว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. เมื่อรู้สึกว่าคุณเองมีอำนาจ และมีความสำคัญต่อองค์การ
3. เมื่อรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Lawrence Hrebiniak and Joseph A.Alutto (1972 อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541 : 20) อธิบายไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบทกับความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย

1. ความตึงเครียดในบทบาท
2. ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Marry E.Sheldon (1971 อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์, 2541 : 20) เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน อายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1. การลงทุนของบุคคล คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพที่ปฏิบัติงาน
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในการทำงาน

Richard M Steers (1977 อ้างถึงใน ธนพร จงวิทยาดี, 2544 : 40) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยของตนเอง และนักวิชาการคนอื่น ๆ พบว่ามีปัจจัย 3 ประการ คือ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic) ประกอบด้วย เพศ อายุ ลำดับชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ ระดับการศึกษา
2. ลักษณะงานที่ทำ (job characteristic) ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความท้าทายของงาน และ ความมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
3. ประสบการณ์จากการทำงาน (work experience) ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 52) มองเห็นว่าการที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยาบุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น
2. ธรรมชาติของกลุ่มคนต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร
4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน และความสนใจในการทำงาน

#### 2.2.4 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1983) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทาง ทัศนคติ เป็นการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคลากรจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร และความผูกพันทางพฤติกรรมเป็นการศึกษาคความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคลากรจะได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นอาวุโสการได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

Kanter (1968) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กรว่ามี 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) หมายถึง บุคลากรได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้

2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคลากรยึดติดกับองค์กร โดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคลากรยึดติดกับสิ่งนั้น ๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคลากรถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็กรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

Allen and Meyer (1990, อ้างถึงใน อรรถจักร สรณานาฎ, 2545 : 17) ได้สรุปแนวคิดไว้เป็น 3 กลุ่มคือ

1. แนวคิดทางด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามากกลุ่มสนับสนุนแนวคิดนี้ของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกที่นำรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ Lyman w. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และ Liene กับคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

- (1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- (2) ความเต็มอกเต็มใจที่จะให้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- (3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษามูลค่าขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรมแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เพื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมี การแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนจะผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษามูลค่าไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากการได้เปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของบุคลากรหรือลาออกไป ซึ่งผลเสียจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Howard S. Backer ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่าถ้าเขาลาออกจากองค์กร เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจริงภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคลากรรู้สึกว่า เมื่อเขาเข้าเป็นบุคลากรขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรเมื่อทั้งบุคลากรและองค์กรมีความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทั้งสองฝ่าย จึงต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันในด้านทรัพยากรซึ่งแต่ละฝ่ายมีอยู่การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคลากรและองค์กรจึงเกิดขึ้นโดยบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรด้วยเจตนาที่จะพยายามใช้ความรู้ ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการเพื่อผลตอบแทนต่าง ๆ ที่องค์กรจะจัดหาให้ ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรจะต้องจัดหาให้เป็นสิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งจะต้องมีความเท่าเทียมกับความคาดหวังของบุคลากร จะทำให้บุคลากรผูกพันที่จะปฏิบัติงานแก่องค์กรต่อไป แต่หากผลตอบแทนที่องค์กรมองไม่เป็นไปตามที่เขาคาดหวัง จะทำให้เขาลาออกจากองค์กรและไปเข้าร่วมกับองค์กรอื่นที่เขาคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองดีกว่า หรือแม้ว่าเขาจะคงอยู่กับองค์กรต่อไปด้วยเหตุของการมีโอกาที่จำกัดหรือไม่มีทางเลือกเขาก็จะยอมรับ (จ่ายอม) ผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้แต่ความผูกพันที่เขามีต่อองค์กรก็จะต่ำลง

Cherrington (1994) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative commitment) คือความเต็มใจของบุคลากรที่จะคงอยู่กับองค์กรนั้น ๆ เพราะรางวัล ผลตอบแทนทางด้านการเงิน หรือเพราะประโยชน์ที่จะได้รับอื่น ๆ
2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านศีลธรรม (Moral commitment) เป็นการยอมรับของบุคลากรต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร และจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อลักษณะเฉพาะของบุคลากรและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

### 2.3 ประวัติสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน

ประวัติ และหน้าที่ความรับผิดชอบสำนักบริหารโครงการ

“สำนักบริหารโครงการ” วิวัฒนาการมาจาก “กองพลังน้ำ” ตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมชลประทาน กระทรวงเกษตร พ.ศ.2495 ได้กำหนดให้กรมชลประทานแบ่งส่วนราชการออกเป็น 13 กอง มี 96 แผนก กองพลังน้ำเป็นกองลำดับที่ 7 มีหน้าที่และความรับผิดชอบใน

งานวางโครงการและการบริหารงานโครงการแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ซึ่งการดำเนินงานส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานร่วมกับบริษัทที่ปรึกษาชาวต่างประเทศ และสถาบันการเงินระหว่างประเทศ และอาจกล่าวได้ว่า กองพลังน้ำเป็นส่วนราชการแห่งแรกที่ได้ดำเนินการลักษณะนี้ในสมัยนั้น และจัดหาพลังน้ำที่จะนำมาใช้ในการผลิตไฟฟ้า คำนวณออกแบบและปฏิบัติงานเกี่ยวกับทำนบใหญ่ เพื่อการไฟฟ้าพลังน้ำ ฯลฯ แบ่งออกเป็น 3 แผนก ได้แก่

- แผนกทำนบใหญ่ มีหน้าที่คำนวณออกแบบทำนบใหญ่ อาคารประกอบบำรุงรักษาเขื่อน
- แผนกกังหัน มีหน้าที่ออกแบบกังหันน้ำ เพื่อเปลี่ยนกำลังน้ำให้เป็นกำลังคน
- แผนกเครื่องผลิตไฟฟ้า มีหน้าที่คำนวณออกแบบเครื่องกำเนิดไฟฟ้าที่จะมาติดตั้งโดยอาศัยกำลังจากเครื่องกังหัน ควบคุมดูแลให้การผลิตไฟฟ้าพลังน้ำดำเนินไปด้วยดี

ผลการปฏิบัติงานของกองพลังน้ำ ตั้งแต่ พ.ศ.2495-2518 ในระยะแรก กองพลังน้ำเป็นกองที่ตั้งขึ้นเพื่อรับนโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับการพิจารณาแหล่งผลิตพลังงานไฟฟ้าขนาดใหญ่ เพื่อผลิตไฟฟ้าในราคาข่อมเยาให้แก่ประชาชน โดยใช้กำลังน้ำ ในการนี้ ได้เลือกสร้างโครงการยันฮี ที่แม่น้ำปิง ตำบลยันฮี อำเภอสามเงา จังหวัดตาก เป็นโครงการแรก โครงการยันฮีได้ดำเนินการก่อสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2497 - 2507 เสร็จสิ้นโครงการและได้รับพระราชทานนามว่า “เขื่อนภูมิพล” นอกจากเขื่อนภูมิพลแล้ว ได้ดำเนินการโครงการเขื่อนสิริกิติ์ ที่ตำบลผาซอ อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์ และตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2518 ได้กำหนดให้กรมชลประทานแบ่งส่วนราชการออกเป็น 22 กอง และ 12 สำนักงานชลประทาน มี 162 งาน ทั้งนี้ “กองพลังน้ำ” ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “กองวางโครงการ” มี 8 งาน ได้แก่ งานบริหารงานนโยบาย งานจัดทำรายงานความเหมาะสมโครงการใหญ่ งานจัดทำรายงานความเหมาะสมโครงการย่อย งานโครงการต่างประเทศ งานเศรษฐกิจ งานคอมพิวเตอร์ งานดำเนินการเอกสารทางวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบวางโครงการชลประทานต่าง ๆ โดยจัดทำแผนหลัก (Master Plan) และศึกษาวางแผนลุ่มน้ำ (Basin Study) ทั่วประเทศ จัดทำรายงานเบื้องต้น (Preliminary Report) รายงานความเหมาะสม (Feasibility Report) ดำเนินการเกี่ยวกับโครงการความช่วยเหลือกับต่างประเทศทางเทคนิคและวิชาการของงานพัฒนาแหล่งน้ำ ดำเนินการศึกษาสถานะเศรษฐกิจและสังคมเกี่ยวกับการเกษตรและชลประทานควบคุม และนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างกว้างขวาง

หลังจากนั้น ได้มีการแบ่งส่วนราชการของกรมชลประทาน ตามพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2527 “กองวางโครงการ” มี 7 ฝ่าย ทั้งนี้ ได้มีการพิจารณาปรับปรุงหน้าที่ของกองต่าง ๆ รวมทั้ง “กองวางโครงการ” ด้วย คือได้แยกงานคอมพิวเตอร์ งานต่างประเทศที่เกี่ยวกับโครงการเงินกู้และ

งานแปลเอกสารทางวิชาการออกจาก “กองวางโครงการ” ขณะเดียวกันได้เพิ่มงานด้านติดตาม ประเมินผลเพื่อช่วยการบริหารโครงการ งานศึกษาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งทั้งสองงานนี้เป็น งานใหม่ให้อยู่ในความรับผิดชอบของ “กองวางโครงการ” อีกด้วย สรุปได้ว่า “กองวางโครงการ” มี 7 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวางโครงการ 1 ฝ่ายวางโครงการ 2 ฝ่ายวางโครงการ 3 ฝ่ายเศรษฐกิจ ฝ่ายประเมินผลโครงการ ฝ่ายศึกษาสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผนและ กำหนดขอบเขตการสำรวจ รวบรวมข้อมูลทางด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทางด้านวิศวกรรมและทางด้าน เศรษฐกิจและสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ เพื่อนำมาศึกษาและวางนโยบายในการพัฒนาแหล่งน้ำ ทั่วประเทศ จัดทำรายงานเบื้องต้น รายงานพัฒนาลุ่มน้ำ รายงานความเหมาะสม และอื่น ๆ รวมทั้ง ประสานงานกับสถาบันการเงินและองค์การระหว่างประเทศ เพื่อขอความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ และการเงิน รวมทั้งงานศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากการพัฒนา ทั้งนี้เป็นไปตาม กฎหมายรักษาและส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2535 และการติดตามประเมินผลโครงการเพื่อ ประโยชน์ในการบริหารโครงการ

ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ พ.ศ. 2540 โดยรวมกองแผนงานและงบประมาณกับ “กองวางโครงการ” และฝ่ายจำแนกดิน เพื่อการเกษตร กองวิทยาการธรณีเข้าเป็น “สำนักแผนงานและโครงการ” มี 2 ส่วน คือ ส่วน วางโครงการ ส่วนแผนงานและงบประมาณ มีความรับผิดชอบคือ

1. จัดทำและประสานแผนการปฏิบัติงานของกรมชลประทาน ให้เป็นไปตามนโยบายและ แผนแม่บทของกระทรวง รวมทั้งเร่งรัดติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัด
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการตั้งและจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีของกรมชลประทาน
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการสำรวจรวบรวมข้อมูลจัดทำระบบข้อมูล เพื่อศึกษาและวาง นโยบายในการพัฒนาแหล่งน้ำทั่วประเทศ
4. จัดทำรายงานเบื้องต้น รายงานวางโครงการ และรายงานความเหมาะสมในโครงการ พัฒนาแหล่งน้ำทั่วประเทศ
5. ติดตามและประเมินผลโครงการชลประทานต่าง ๆ
6. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ ได้รับมอบหมาย

จากนั้น ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างสำนักแผนงานและโครงการ โดยแยกส่วนแผนงาน ออก นำกองบริหารโครงการเงินกู้และเงินช่วยเหลือ ซึ่งดำเนินงานด้านโครงการเงินกู้ โครงการความ ช่วยเหลือ และโครงการความร่วมมือกับต่างประเทศ มารวมเป็น “สำนักบริหารโครงการ” มีหน้าที่

ความรับผิดชอบตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2545 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมชลประทาน พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 1) ดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาเพื่อจัดทำรายงานเบื้องต้น รายงานวาง โครงการ และรายงานความเหมาะสมในโครงการพัฒนาแหล่งน้ำทั่วประเทศ

2. ติดตามและประเมินผลโครงการชลประทานต่าง ๆ

3. บริหารโครงการเงินกู้และเงินช่วยเหลือให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสัญญา และสอดคล้องกับระเบียบแบบแผนทางราชการ และดำเนินงานเกี่ยวกับวิเทศสัมพันธ์

4. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### สถานที่ตั้ง

สำนักบริหารโครงการ

กรมชลประทาน เลขที่ 811 ถนนสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทร. 02-241-5156 โทรสาร 02-241-3356

#### วิสัยทัศน์

เป็นเลิศด้านวางโครงการ เขียวชาวน้ำเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม พร้อมกิจการต่างประเทศ

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เชาวลิต ตนนานท์ชัย (2532 : 35) ได้ทำการศึกษาเรื่อง วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ผู้ที่มีความคาดหวังที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ (2538 : 32) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ที่คาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมากย่อมมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติในทางตรงกันข้าม เนื่องจากบุคคลทุกคนนั้นสามารถที่จะบรรลุเป้าหมายที่เขาต้องการได้ ถ้าหากบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายก็จะเกิดความพอใจ แต่ถ้าบุคคลต่อต้านหรือขัดแย้งกับความต้องการของเขาก็จะเกิดความไม่พอใจและไม่เต็มใจที่จะทำงาน

นุชติมา รอบขอบ (2542 : 90) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเกษตรกรรม พนักงานที่มีความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อนุกุล ตันติมาสน์ (2543) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท สยาม ไร้อินดัสตรี จำกัด เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากประชากร 50 คนและใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า พนักงานของบริษัท สยาม ไร้อินดัสตรี จำกัด ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่ ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร ยกเว้นเพศและสภาพการจ้างที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ปัจจัยลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เว้นแต่เฉพาะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานในองค์กรซึ่งประกอบด้วย การพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม ทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ซึ่งพบว่าทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อดิสร พูลสุวรรณ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยง กับความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา:พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ฮิตาชิ โกลบอล สโตเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลประชากรจำนวน 378 คน พบว่าระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยง และความเครียดในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างในการทำงานกับความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีผลต่อความเครียดของพนักงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีผลต่อความเครียดของพนักงานไม่ต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีผลต่อความเครียดของพนักงานไม่ต่างกัน

สรารุช ภูษธรธรรม (2552) ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา : จังหวัดปทุมธานี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 25-43 ปี สถานภาพโสด ศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชนและมีรายได้เฉลี่ยที่ 10,001-15,000 บาท และส่วนมากเป็นวัยทำงาน ซึ่งปัจจัยพื้นฐานด้านเพศ ด้านสถานภาพอาชีพหลักด้านรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน” ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากร
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากร สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน จำนวน 8 กลุ่มงาน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ส่วนวางโครงการ กลุ่มเศรษฐกิจสังคม กลุ่มประเมินผลโครงการ กลุ่มสิ่งแวดล้อมโครงการ กลุ่มมาตรฐานโครงการ ส่วนบริหารโครงการเงินกู้ และช่วยเหลือ และส่วนความร่วมมือกับต่างประเทศซึ่งมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 158 คน โดยเก็บรวบรวมจากประชากรทั้งหมด (รายงานประจำปี 2555, กรมชลประทาน)

### ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร

กลุ่มงาน	ประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย (คน)
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	22
ส่วนวางโครงการ	60
กลุ่มเศรษฐกิจสังคม	12
กลุ่มประเมินผลโครงการ	8
กลุ่มสิ่งแวดล้อมโครงการ	19
กลุ่มมาตรฐานโครงการ	5
ส่วนบริหารโครงการเงินกู้และช่วยเหลือ	21
ส่วนความร่วมมือกับต่างประเทศ	11
รวม	158

(ที่มา : รายงานประจำปี 2555, กรมชลประทาน)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยประชากรตอบด้วยตนเอง รูปแบบของแบบสอบถามใช้ทั้งการสอบถามแบบปลายปิด และสอบถามแบบปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป หรือ ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ตำแหน่งงาน รายได้ อายุการทำงาน ซึ่งเป็นแบบ Check List

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยเลือกใช้ปัจจัยสภาพแวดล้อมจำนวน 10 ด้าน มาสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การให้คะแนนวัดระดับความพึงพอใจของข้าราชการ จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง  
พิจารณา โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังสูตร

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

$$= \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนนเฉลี่ย
น้อยที่สุด	1.00-1.80
น้อย	1.81-2.60
ปานกลาง	2.61-3.60
มาก	3.61-4.20
มากที่สุด	4.21-5.00

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยเลือกใช้ความผูกพันที่มีต่อ  
องค์กรใน 2 ด้าน มาสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating  
Scale) มี 5 ระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้  
คะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

การให้คะแนนวัดระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร จะใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างพิจารณา โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังสูตร

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

$$= \frac{5-1}{5} = 0.80$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ ดังนี้  
ระดับความคิดเห็น ระดับคะแนนเฉลี่ย

น้อยที่สุด	1.00-1.80
น้อย	1.81-2.60
ปานกลาง	2.61-3.60
มาก	3.61-4.20
มากที่สุด	4.21-5.00

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์จากหัวหน้างานในการออกหนังสือถึงกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3.2.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองโดยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 158 ชุด ใช้ระยะเวลาประมาณ 4 สัปดาห์ (เดือนมีนาคม 2554) เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด ทำการลงรหัสข้อมูลและประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นการทดสอบเพื่อให้คำถามทุกข้อครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ วิธีการทดสอบกระทำโดยการนำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาประจำวิชาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษาในการสื่อสาร เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ศึกษา

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้ครบ 154 ชุด ตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้แล้ว ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาตรวจสอบข้อมูล ความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม คัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก จากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 3.4.1 สถิติเชิงบรรยายหรือสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่า

###### 3.4.1.1 สถิติร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรในการคำนวณดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ  
f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นค่าร้อยละ  
N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

###### 3.4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  แทน คะแนนเฉลี่ย  
 $\sum X$  แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด  
N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

3.4.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อวิเคราะห์และแปลความหมายปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$SD = \frac{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ	SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	n - 1	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 สถิติเชิงอ้างอิงหรือสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร โดยใช้ค่าสถิติดังนี้

3.4.2.1 วิเคราะห์โดยหาค่า t (t-test) ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

3.4.2.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA) สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่าง 3 กลุ่มขึ้นไป

3.4.2.3 วิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมและความผูกพันต่อองค์กร (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ , 2553)

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

เมื่อ	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x,y
	X	แทน	ตัวแปรที่ 1
	Y	แทน	ตัวแปรที่ 2
	n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

แสดงระดับความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ ดังนี้

± .81 ถึง ± 1	หมายความว่า มีความสัมพันธ์สูงมาก
± .61 ถึง ± .80	หมายความว่า มีความสัมพันธ์สูง

$\pm .41$ ถึง $\pm .60$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง
$\pm .21$ ถึง $\pm .40$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ
$\pm .01$ ถึง $\pm .20$	หมายความว่า มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา : สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน” ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ในบทนี้เป็นการนำเสนอ อธิบาย ตีความข้อมูลต่างๆ จากกลุ่มประชากรตามวิธีทางสถิติและนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาสรุปเพื่อเป็นการพิสูจน์สมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อม แบ่ง ออกเป็น 10 ด้าน นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร แบ่ง ออกเป็น 2 ด้าน นำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัยนำเสนอในรูปแบบของตาราง โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน มาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน

การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร นับว่าเป็นพื้นฐานของการศึกษาเพราะข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปสู่การวิเคราะห์และตีความหมายเพื่อหาข้อสรุปของการศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มีกลุ่มประชากรทั้งหมด 158 คน และการนำเสนอข้อมูลจะใช้ค่าร้อยละเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาได้ผลตามตารางดังต่อไปนี้



**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ชาย	73	46.2
หญิง	85	53.8
รวม	158	

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมาเป็นเพศชายจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	44	27.8
31 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	20	12.7
41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี	55	34.8
51 ปี แต่ไม่ถึง 60 ปี	39	24.7
รวม	158	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ส่วนใหญ่ อายุ 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมา อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และ 51 ปี แต่ไม่ถึง 60 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และ 31 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี น้อยที่สุด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน(คน)	ร้อยละ
โสด	76	48.1
สมรส	72	45.6
หย่าร้าง/หม้าย	10	6.3
รวม	158	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน มีสถานภาพโสด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 สุดท้ายสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	12.7
ปริญญาตรี	70	44.3
ปริญญาโท	68	43.0
รวม	158	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรในสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมาคือ การศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0 และการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 20 คนคิดเป็นร้อยละ 12.7

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	22	13.9
ส่วนวางโครงการ	60	38.0
กลุ่มเศรษฐกิจสังคม	12	7.6
กลุ่มประเมินผลโครงการ	8	5.1
กลุ่มสิ่งแวดล้อมโครงการ	19	12.0
กลุ่มมาตรฐานโครงการ	5	3.2
ส่วนความร่วมมือกับต่างประเทศ	22	13.9
ส่วนบริหารโครงการเงินกู้และช่วยเหลือ	10	6.3
รวม	158	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มงานส่วนวางโครงการ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และ ส่วนความร่วมมือระหว่างประเทศ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และกลุ่มสิ่งแวดล้อมโครงการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และ กลุ่มเศรษฐกิจสังคม จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 และส่วนบริหารโครงการเงินกู้และช่วยเหลือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และกลุ่มประเมินผลโครงการ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และกลุ่มมาตรฐานโครงการ น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2

**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภท  
ตำแหน่งงาน

ประเภทตำแหน่งงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ข้าราชการประเภทบริหาร	8	5.1
ข้าราชการประเภทอำนวยการ	5	3.2
ข้าราชการประเภทวิชาการ	79	50.0
ข้าราชการประเภททั่วไป	15	9.5
พนักงานราชการ	4	2.5
ลูกจ้าง	47	29.7
รวม	158	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่าบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ ลูกจ้าง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และ ข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และ ข้าราชการประเภทบริหาร จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และ ข้าราชการประเภทอำนวยการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 และพนักงานราชการ น้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

**ตารางที่ 4.7** แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	50	31.6
10,000 แต่ไม่ถึง 20,000 บาท	50	31.6
20,001 บาท แต่ไม่ถึง 30,000 บาท	33	20.9
30,001 บาท แต่ไม่ถึง 40,000 บาท	13	8.2
ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป	12	7.6
รวม	158	100

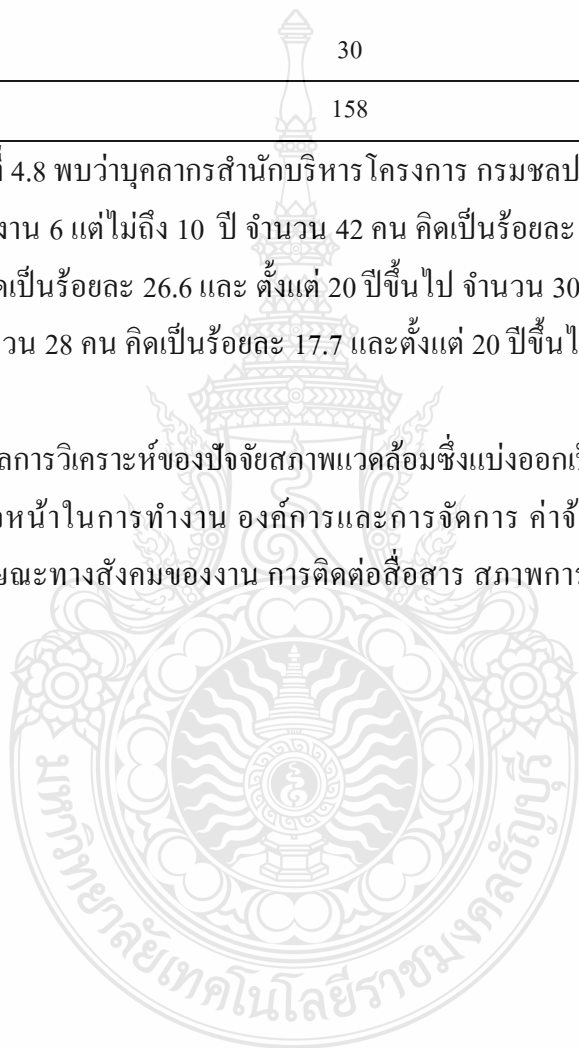
จากตารางที่ 4.7 พบว่าบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ส่วนใหญ่บุคลากรมีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.6 และ รายได้ 10,000 แต่ไม่ถึง 20,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมาคือ รายได้ 20,001 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 และ รายได้ 30,001 แต่ไม่ถึง 40,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และ รายได้ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	42	26.6
6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	47	29.7
11 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี	28	17.7
16 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	11	7.0
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	30	19.0
รวม	158	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่าบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน ส่วนใหญ่บุคลากร มีอายุการทำงาน 6 แต่ไม่ถึง 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19 และ 11 แต่ไม่ถึง 15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ของปัจจัยสภาพแวดล้อมซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรและการจัดการ ค่าจ้าง คุณลักษณะเฉพาะงาน การนิเทศงาน คุณลักษณะทางสังคมของงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงานและสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ



ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงปลอดภัย

ความมั่นคงปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน	29.7%	32.9%	23.4%	10.8%	3.2%	3.75	1.09	มาก	4
ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน	13.9%	54.4%	28.5%	-	-	3.79	0.71	มาก	2
ท่านได้รับความมั่นคงจากที่ทำงานของท่าน	20.3%	39.2%	34.2%	3.2%	3.2%	3.70	0.93	มาก	5
ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร	36.1%	40.5%	20.3%	3.2%	-	4.09	0.83	มาก	1
ท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านสังกัดอยู่	23.4%	36.1%	32.9%	7.6%	-	3.75	0.90	มาก	3
รวม						3.82	0.90	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.82 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร รองลงมา คือ ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน ท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านสังกัดอยู่ ท่านรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และท่านได้รับความมั่นคงจากที่ทำงานของท่านตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวน(ร้อยละ)ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

โอกาสก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	อัน ดัด
	5	4	3	2	1				
ท่านมีโอกาสได้เลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	10.8%	12.7%	42.4%	27.8%	6.3%	2.94	1.04	ปาน	5
องค์กรพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนของท่านอย่าง เป็นธรรม	4.4%	15.8%	70.3%		3.2%	3.12	0.72	ปาน	4
องค์กรมีการสนับสนุน ให้ท่านมีความก้าวหน้า ในการทำงาน	7.6%	23.4%	50%	19%	-	3.20	0.83	ปาน	3
ท่านได้รับการสนับสนุน จากองค์กรของท่านให้ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	12	37	79	30	-			กลาง	
องค์กรของท่านมี นโยบายส่งเสริม ความก้าวหน้าให้กับ บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	13.9%	20.3%	42.4%	23.4%	-	3.25	0.97	ปาน	2
รวม	22	32	67	37	-			กลาง	
	4.4%	26.6%	62.7%	6.3%	-	3.29	0.65	ปาน	1
	7	42	99	10	-			กลาง	
						3.16	0.83	ปาน	
								กลาง	

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.16 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือองค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของท่านให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม และท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อม  
ด้านองค์การและการจัดการ

องค์การและการ จัดการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
องค์การวาง นโยบายในการ ปฏิบัติงานตามที่ ท่านคาดหวังไว้	4.4%	18.4%	70.9%	6.3%	-	3.21	0.62	ปาน กลาง	2
ท่านคิดว่างาน ของท่าน	10.8%	43.7%	45.6%	-	-	3.65	0.67	ปาน กลาง	1
สอดคล้องกับ นโยบายของ องค์การ	4.4%	6.3%	40.5%	42.4%	6.3%	2.60	0.87	น้อย ปาน กลาง	3
ท่านมีส่วนร่วม ในการกำหนด นโยบายแผนและ ข้อบังคับของ องค์การ	7	10	64	67	10				
รวม						3.15	0.67	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านองค์การและการจัดการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.15 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือท่านคิดว่างานของท่านสอดคล้องกับนโยบายขององค์การ รองลงมา คือ องค์การวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้ และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนและข้อบังคับขององค์การ



ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวน(ร้อยละ)ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อม  
ด้านค่าจ้าง

ค่าจ้าง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ความเหมาะสมในการพิจารณา เลื่อนขึ้นเงินเดือน	4.4%	9.5%	72.7%	10.8%	3.2%	3.01	0.71	ปาน กลาง	2
องค์การของท่านมีวิธีการจ่าย ค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอ ภาค	4.4%	22.2%	56.3%	13.9%	3.2%	3.11	0.81	ปาน กลาง	1
ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม กับปริมาณงานของท่าน	4.4%	22.2%	56.3%	13.9%	3.2%	3.11	0.81	ปาน กลาง	3
ท่านได้รับการประเมินผลงาน เพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็น ธรรม	4.4%	12.7%	69.0%	13.9%	-	3.07	0.66	ปาน กลาง	4
รวม						3.07	0.76	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านค่าจ้าง พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวม  
เท่ากับ 3.07 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือองค์การของท่าน  
มีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค รองลงมา คือ ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขึ้น  
เงินเดือน ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน และท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อ  
ขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน

คุณลักษณะเฉพาะของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ท่านได้รับการยอมรับจาก	10.8%	25.3%	63.9%	-	-	3.47	0.68	ปาน	3
ผู้บังคับบัญชา	17	40	101	-	-			กลาง	
งานที่ท่านได้รับมอบหมาย	13.9%	37.3%	48.7%	-	-	3.65	0.71	ปาน	2
เป็นงานที่ตรงตามความรู้	22	59	77	-	-			กลาง	
ความสามารถของท่าน									
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่	23.4%	46.8%	29.7%	-	-	3.94	0.73	มาก	1
ท่านได้รับมอบหมาย	37	74	47	-	-				
งานที่ท่านทำเป็นงานที่ส่งเสริม	10.8%	26.6%	56.3%	6.3%	-	3.42	0.77	ปาน	4
ความคิดริเริ่มของท่าน	17	42	89	10	-			กลาง	
รวม						3.62	0.72	ปาน	
								กลาง	

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.62 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และงานที่ท่านทำเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มของท่าน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านการนิเทศงาน

การนิเทศงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ท่านได้รับการเอา ใจใส่จากองค์กร ที่ท่านทำงานอยู่	13.9%	21.5%	58.2%	6.3%	-	3.43	0.81	ปาน กลาง	3
ท่านได้รับการ แนะนำงานอย่าง ใกล้ชิดจาก ผู้บังคับบัญชาของ ท่าน	15.2%	32.9%	45.6%	6.3%	-	3.57	0.82	ปาน กลาง	2
ท่านได้รับทราบ การทำงานที่ ถูกต้องจาก ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ในองค์กร	13.9%	34.2%	48.7%	3.2%	-	3.59	0.77	น้อย ปาน กลาง	1
รวม						3.15	0.81	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านการนิเทศงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.15 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในองค์กร รองลงมา คือ ท่านได้รับการแนะนำงานอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาของท่าน และ ท่านได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านคุณลักษณะทางสังคม

คุณลักษณะทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	13.9%	53.2%	32.9%	-	-	3.81	0.66	มาก	1
ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	22	84	52	-	-				
องค์กรของท่านมีความสามัคคีจนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ	13.9%	43.7%	29.7%	12.7%	-	3.59	0.88	ปานกลาง	3
รวม						3.74	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านคุณลักษณะทางสังคม พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และ องค์กรของท่านมีความสามัคคีจนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อม  
ด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปล ผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ท่านได้รับ	4.4%	23.4%	72.2%	-	-	3.32	0.56	ปาน	1
ข่าวสารด้าน นโยบายและการ ทำงานอย่าง ทัน่วงที่	7	37	114	-	-			กลาง	
ท่านรับรู้ถึง	4.4%	19.0%	67.1%	9.5%	-	3.18	0.66	ปาน	2
แผนงานที่ องค์การทำอยู่ และกำลังทำใน อนาคต	7	30	106	15	-			กลาง	
รวม						3.25	0.61	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.25 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทัน่วงที่ และรองลงมา คือ ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์การทำอยู่และกำลังทำในอนาคต

**ตารางที่ 4.17** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านสภาพการทำงาน

สภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	13.9%	53.2%	32.9%	-	-	3.81	0.66	มาก	1
เครื่องมือในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดและจัดเป็นระเบียบ	17.1%	46.8%	36.1%	-	-	3.81	0.71	มาก	2
ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอ	13.9%	43.7%	29.7%	12.7%	-	3.59	0.88	ปานกลาง	3
รวม						3.74	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านสภาพการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 คือท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน รองลงมา คือ เครื่องมือในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดและจัดเป็นระเบียบ และ ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอตามลำดับ

**ตารางที่ 4.18** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ

สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน	7.6%	19.0%	50.0%	23.4%	-	3.11	0.85	ปานกลาง	1
ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร	7.6%	19.0%	45.6%	27.8%	-	3.06	0.88	ปานกลาง	2
รวม						3.09	0.87	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลรวมของปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.09 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน และรองลงมา คือ ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ความผูกพันเชิงต่อเนื้อและ ความผูกพันเชิงค่านิยม

**ตารางที่ 4.19** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความผูกพันเชิงต่อเนื้อ

ความผูกพันเชิงต่อเนื้อ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	13.9%	55.1%	24.7%	6.3%	-	3.77	0.77	มาก	3
ท่านมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	10.8%	65.8%	23.4%	-	-	3.87	0.57	มาก	1
ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร	13.9%	56.3%	29.7%	-	-	3.84	0.64	มาก	2
ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในองค์กร	3.2%	57.6%	39.2%	-	-	3.64	0.54	มาก	4
ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปองค์กรอื่น เพราะท่านมีความผูกพันต่อองค์กร	13.9%	28.5%	48.1%	9.5%	-	3.47	0.85	ปานกลาง	5
รวม						3.72	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลรวมของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.72 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ท่านมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยน

หน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในองค์กร และ ท่านไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายงานไปองค์กรอื่นเพราะท่านมีความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.20** แสดงจำนวน (ร้อยละ) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม

ความผูกพันเชิงค่านิยม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
	5	4	3	2	1				
ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่	10.8%	51.9%	34.2%	3.2%	-	3.70	0.70	มาก	2
ท่านทำงานอยู่	17	82	54	5	-				
ท่านรู้สึกผูกพันต่อวัฒนธรรมของ	13.9%	32.9%	46.8%	6.3%	-	3.54	0.81	ปาน	5
องค์กรที่ท่านทำงานอยู่	22	52	74	10	-			กลาง	
ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายของ	7.6%	59.5%	32.9%	-	-	3.75	0.58	มาก	1
องค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	12	94	52	-	-				
ขององค์กร									
เป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมาย	7.6%	43.7%	48.7%	-	-	3.59	0.63	ปาน	4
ของท่านมีความสอดคล้องกัน	12	69	77	-	-			กลาง	
แนวทางการปฏิบัติงานในองค์กร	7.6%	50.0%	42.4%	-	-	3.65	0.62	มาก	3
ของท่านสร้างแรงบันดาลใจใน	12	79	67	-	-				
การทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี									
รวม						3.65	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.20 แสดงผลรวมของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันเชิงค่านิยม พบว่ามีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.65 ซึ่งสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร รองลงมา คือ ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำอยู่ แนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี เป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน และ ท่านรู้สึกผูกพันต่อวัฒนธรรมขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน ที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน  
ในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	$\bar{x}$	S.D.	t-test	df	Sig.
1.ความผูกพันเชิง ต่อเนื่อง	ชาย	16.04	2.60	1.19	156	0.151
	หญิง	15.59	2.04	1.18		
2.ความผูกพันเชิง ค่านิยม	ชาย	15.84	2.92	2.59	159	<b>0.008*</b>
	หญิง	14.80	0.04	2.57		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่เพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ t-test สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามเพศ พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.151 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยกเว้นในเรื่อง ความผูกพันเชิงค่านิยม ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 มีระดับนัยสำคัญต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์การที่มีความแตกต่างกัน  
ในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ

ความผูกพัน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	100.77	4	25.19	5.10	<b>0.001*</b>
เชิงต่อเนื่อง	ภายในกลุ่ม	755.31	153	4.95		
	รวม	856.08	157			
2.ความผูกพัน	ระหว่างกลุ่ม	105.18	4	26.29	4.37	<b>0.002*</b>
เชิงค่านิยม	ภายในกลุ่ม	918.84	153	6.00		
	รวม	1024.03	157			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005

สมมติฐานที่ 1.2 บ่งชี้ว่า บุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ F-test สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์การที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุ พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และ ความผูกพันเชิงค่านิยม ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 มีระดับนัยสำคัญต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน  
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับช่วงอายุ

อายุ	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 30 ปี	31 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี	51 ปี แต่ไม่ถึง 60 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	15.53	-	-0.79 (0.186)	1.00 <b>(0.026*)</b>	-0.91 (0.061)
31 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	16.63	-	-	1.79 <b>(0.002*)</b>	-0.12 (0.839)
41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี	14.83	-	-	-	-1.92 <b>(0.000*)</b>
51 ปี แต่ไม่ถึง 60 ปี	16.75	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับอายุ 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.026

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี กับอายุ 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.002

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี

กับอายุ 51 ปี แต่ไม่ถึง 60 ปี มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.000

**ตารางที่ 4.24** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์การ ในด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับช่วงอายุ

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)			
		กลุ่ม J			
		ต่ำกว่า 30 ปี	31 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี	51 ปี แต่ไม่ถึง 60 ปี
กลุ่ม I	Mean				
ความผูกพันเชิงค่านิยม					
ต่ำกว่า 30 ปี	15.77	-	0.71 (0.279)	1.44 (0.004*)	-0.52 (0.331)
31ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี	15.06	-	-	0.72 (0.256)	-1.24 (0.067)
41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี	14.33	-	-	-	-1.97 (0.000*)
51 ปี แต่ไม่ถึง 60 ปี	16.30	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์การ ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 31 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี กับอายุ 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.004

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์การ ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับช่วงอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี กับอายุ 51 ปี แต่ไม่ถึง 60 ปี มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.000

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน  
ในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพัน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันเชิง ต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	5.74	2	2.87	0.52	0.593
	ภายในกลุ่ม	850.34	155	5.48		
	รวม	856.08	157			
2.ความผูกพันเชิงค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	24.32	2	12.16	1.88	0.155
	ภายในกลุ่ม	999.70	155	6.45		
	รวม	1024.03	157			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ 0.593 และ ความผูกพันเชิงค่านิยม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.155 ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน  
ในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามการศึกษา

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	79.41	2	39.70	7.92	<b>0.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	776.67	155	5.01		
	รวม	856.08	157			
2.ความผูกพันเชิงค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	153.89	2	76.94	13.70	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	870.13	155	5.61		
	รวม	1024.03	157			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน  
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามการศึกษา พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 และ ความผูกพันเชิงค่านิยม ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีระดับนัยสำคัญต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร  
ในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับการศึกษา

การศึกษา	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
กลุ่ม I				
ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17.35	-	2.18 <b>(0.000*)</b>	1.32 <b>(0.021*)</b>
ปริญญาตรี	15.16	-	-	-0.85 <b>(0.026*)</b>
ปริญญาโท	16.02	-	-	-

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.000

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาโท มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.021

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี กับปริญญาโท มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.026

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน  
ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับการศึกษา

การศึกษา	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่าปริญญาตรี	17.85	-	3.11 (0.000*)	2.68 (0.000*)
ปริญญาตรี	14.73	-	-	-0.43 (0.284)
ปริญญาโท	15.16	-	-	-

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาตรี มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.000

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาค่าต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ปริญญาโท มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.000



ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน  
ในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามกลุ่มงาน

ความผูกพัน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	49.88	7	7.12	1.32	0.242
	ภายในกลุ่ม	806.20	150	5.37		
	รวม	856.08	157			
2.ความผูกพันเชิงค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	37.72	7	5.39	0.82	0.572
	ภายในกลุ่ม	986.30	150	6.57		
	รวม	1024.03	157			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน  
สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่กลุ่มงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่กลุ่มงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความ  
แตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามกลุ่มงาน พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง มีค่า Sig.  
เท่ากับ 0.242 และ ความผูกพันเชิงค่านิยม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.572 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งยอมรับ  
สมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บุคลากรที่มีกลุ่มงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่  
แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกัน  
ในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

ความผูกพัน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	98.39	5	19.67	3.94	<b>0.002*</b>
	ภายในกลุ่ม	757.69	152	4.98		
	รวม	856.08	157			
2.ความผูกพันเชิงค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	99.03	5	19.80	3.25	<b>0.008*</b>
	ภายในกลุ่ม	925.00	152	6.08		
	รวม	1024.03	157			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 และ ความผูกพันเชิงค่านิยม ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 มีระดับนัยสำคัญต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน



**ตารางที่ 4.31** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน  
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับประเภทตำแหน่งงาน

ประเภทตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J					
		ข้าราชการ ประเภท บริหาร	ข้าราชการ ประเภท อำนาจการ	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง
ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง							
ข้าราชการประเภท บริหาร	18.37	-	2.65 (0.039*)	2.49 (0.003*)	3.09 (0.002*)	0.02 (0.985)	3.13 (0.000*)
ข้าราชการประเภท อำนาจการ	15.72	-	-	-0.15 (0.880)	0.44 (0.703)	-2.63 (0.081)	0.48 (0.647)
ข้าราชการประเภท วิชาการ	15.87	-	-	-	0.59 (0.345)	-2.47 (0.032*)	0.63 (0.123)
ข้าราชการประเภท ทั่วไป	15.28	-	-	-	-	-3.07 (0.016*)	0.04 (0.950)
พนักงานราชการ	18.35	-	-	-	-	-	3.11 (0.008*)
ลูกจ้าง	15.23	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับประเภทตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการประเภทบริหาร กับ ข้าราชการประเภทอำนาจการ มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.039

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับประเภทตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการประเภทบริหาร กับ ข้าราชการประเภทวิชาการ มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.003

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับประเภทตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการประเภทบริหาร กับ ลูกจ้าง มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.000

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับประเภทตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการ

ประเภทวิชาการ กับ พนักงานราชการ มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.032

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับประเภทตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการประเภททั่วไป กับ พนักงานราชการ มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.016

จากตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับประเภทตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งพนักงานราชการ กับ ลูกจ้าง มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.005

**ตารางที่ 4.32** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับประเภทตำแหน่งงาน

ประเภทตำแหน่งงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)					
กลุ่ม I	Mean	กลุ่ม J					
		ข้าราชการ ประเภท บริหาร	ข้าราชการ ประเภท อำนวยการ	ข้าราชการ ประเภทวิชาการ	ข้าราชการ ประเภททั่วไป	พนักงานราชการ	ลูกจ้าง
ความผูกพันเชิงค่านิยม							
ข้าราชการประเภท บริหาร	18.12	-	-	2.98 (0.001*)	2.95 (0.007*)	0.82 (0.586)	3.26 (0.001*)
ข้าราชการประเภท อำนวยการ	16.56	-	-	1.41 (0.215)	1.38 (0.278)	-0.74 (0.655)	1.70 (0.145)
ข้าราชการประเภท วิชาการ	15.14	-	-	-	-0.02 (0.967)	-2.15 (0.090)	0.28 (0.532)
ข้าราชการประเภท ทั่วไป	15.17	-	-	-	-	-2.12 (0.128)	0.31 (0.669)
พนักงานราชการ	17.30	-	-	-	-	-	2.44 (0.059)
ลูกจ้าง	14.85	-	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับประเภทตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการ

ประเภทบริหาร กับ ข้าราชการประเภทวิชาการ มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.001

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์การ ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับประเภทตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการประเภทบริหาร กับ ข้าราชการประเภททั่วไป มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.007

จากตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์การ ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับประเภทตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรตำแหน่งข้าราชการประเภทบริหาร กับ ลูกจ้าง มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.001

**ตารางที่ 4.33** แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์การที่มีความแตกต่างกัน ในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	19.94	4	4.89	0.91	0.458
	ภายในกลุ่ม	836.14	153	5.46		
	รวม	856.08	157			
2.ความผูกพันเชิงค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	7.11	4	1.77	0.26	0.898
	ภายในกลุ่ม	1016.91	153	6.64		
	รวม	1024.03	157			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์การที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์การที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามรายได้ พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง มีค่า Sig. เท่ากับ

0.458 และ ความผูกพันเชิงค่านิยม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.898 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.34** แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุการทำงาน

ความผูกพัน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ความผูกพันเชิง ต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	179.48	5	35.89	8.06	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	676.60	152	4.45		
	รวม	856.08	157			
2.ความผูกพันเชิง ค่านิยม	ระหว่างกลุ่ม	92.97	5	18.59	3.03	<b>0.012*</b>
	ภายในกลุ่ม	931.05	152	6.12		
	รวม	1024.03	157			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.8 บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความผูกพันในองค์กรที่มีความแตกต่างกันในด้านประชากรศาสตร์จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 และ ความผูกพันเชิงค่านิยม ซึ่งมีค่า Sig. เท่ากับ 0.012 มีระดับนัยสำคัญต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน  
ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับอายุการทำงาน

อายุ	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	11 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี	16 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	15.06	-	-0.25 (0.567)	-0.34 (0.503)	-0.99 (0.167)	-2.87 <b>(0.000*)</b>
6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	15.31	-	-	-0.08 (0.862)	-0.73 (0.300)	-2.61 <b>(0.000*)</b>
11 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี	15.40	-	-	-	-0.64 (0.390)	-2.52 <b>(0.000*)</b>
16 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	16.05	-	-	-	-	-1.87 <b>(0.013*)</b>
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	17.93	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มี อายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.000

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มี อายุการทำงาน 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี กับ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.000

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มี อายุการทำงาน 11 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี กับ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.000

จากตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่องกับอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มี อายุการทำงาน 16 ปีแต่ไม่ถึง 20 ปี กับ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.013

**ตารางที่ 4.36** แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กรใน ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับอายุการทำงาน

อายุ	Mean	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I-J)				
		กลุ่ม J				
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	11 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี	16 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	14.92	-	-0.04 (0.931)	0.00 (0.991)	-0.78 (0.358)	-1.67 <b>(0.006*)</b>
6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	14.97	-	-	0.05 (0.929)	-0.73 (0.382)	-1.62 <b>(0.006*)</b>
11 ปี แต่ไม่ถึง 15 ปี	14.92	-	-	-	-0.78 (0.377)	-1.67 <b>(0.012*)</b>
16 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	15.70	-	-	-	-	-0.89 (0.314)
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	16.60	-	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มี อายุการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.006

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มี อายุการทำงาน 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี กับ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.006

จากตารางที่ 4.36 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างความผูกพันในองค์กร ด้านความผูกพันเชิงค่านิยมกับอายุการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มี อายุการทำงาน 11 ปี



แต่ไม่ถึง 15 ปี กับ ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.012

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันเชิงต่อเนื่องโดยรวม

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันเชิงต่อเนื่องโดยรวม

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ความผูกพันเชิงต่อเนื่องโดยรวม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ความมั่นคงปลอดภัย	0.685	<b>0.000*</b>	สูง	ทิศทางเดียวกัน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.603	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
3. องค์กรและการจัดการ	0.604	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
4. ค่าจ้าง	0.513	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน	0.679	<b>0.000*</b>	สูง	ทิศทางเดียวกัน
6. การนิเทศงาน	0.559	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
7. คุณลักษณะเฉพาะทางสังคม	0.673	<b>0.000*</b>	สูง	ทิศทางเดียวกัน
8. การติดต่อสื่อสาร	0.415	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
9. สภาพการทำงาน	0.673	<b>0.000*</b>	สูง	ทิศทางเดียวกัน
10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ	0.584	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์การของบุคลากร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันเชิงต่อเนื่องโดยรวม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยสภาพแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงต่อเนื่อง

$H_1$  : ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงต่อเนื่อง

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับความผูกพันเชิงต่อเนื่องโดยรวม พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงต่อเนื่องอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อันดับแรกคือ ความมั่นคงปลอดภัย ( $r = 0.685$ ) รองลงมาคือ คุณลักษณะเฉพาะของงาน ( $r = 0.679$ ) คุณลักษณะเฉพาะทางสังคม ( $r = 0.673$ ) สภาพการทำงาน ( $r = 0.673$ ) ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อันดับแรกคือ องค์การและการจัดการ ( $r = 0.604$ ) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ( $r = 0.603$ ) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ( $r = 0.584$ ) การนิเทศงาน ( $r = 0.559$ ) ค่าจ้าง ( $r = 0.513$ ) และอันดับสุดท้ายคือ การติดต่อสื่อสาร ( $r = 0.415$ ) ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงต่อเนื่อง มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )

**ตารางที่ 4.38** แสดงผลการวิเคราะห์สถิติสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันเชิง  
 ค่านิยมโดยรวม

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ความผูกพันเชิงค่านิยมโดยรวม			
	r	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ความมั่นคงปลอดภัย	0.523	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	0.570	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
3. องค์กรและการจัดการ	0.681	<b>0.000*</b>	สูง	ทิศทางเดียวกัน
4. ค่าจ้าง	0.416	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน	0.573	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
6. การนิเทศงาน	0.563	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
7. คุณลักษณะเฉพาะทางสังคม	0.605	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
8. การติดต่อสื่อสารฯ	0.663	<b>0.000*</b>	สูง	ทิศทางเดียวกัน
9. สภาพการทำงาน	0.605	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน
10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ	0.498	<b>0.000*</b>	ปานกลาง	ทิศทางเดียวกัน

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันเชิงค่านิยมโดยรวม สามารถเขียนเป็น  
 สมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ปัจจัยสภาพแวดล้อมไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงค่านิยม

$H_1$  : ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงค่านิยม

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อม กับความผูกพันเชิงค่านิยมโดยรวม พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงค่านิยม อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อันดับแรกคือ องค์กรและการจัดการ ( $r = 0.681$ )และการติดต่อสื่อสาร ( $r = 0.663$ ) ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อันดับแรกคือ คุณลักษณะเฉพาะทางสังคม ( $r = 0.605$ ) สภาพการทำงาน ( $r = 0.605$ ) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ( $r = 0.570$ ) คุณลักษณะเฉพาะของงาน ( $r = 0.573$ ) การนิเทศงาน ( $r = 0.563$ ) ความมั่นคงปลอดภัย ( $r = 0.523$ ) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ( $r = 0.498$ ) และอันดับสุดท้ายค่าจ้าง ( $r = 0.416$ ) ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันเชิงค่านิยมต่อเนื่อง มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ )



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา : สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน” เพื่อให้ผู้บริหารของสำนักบริหารโครงการ ทราบถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อระดับความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และยังเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารของสำนักบริหารโครงการ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งได้รวบรวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ซึ่งผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคลากรในองค์กร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีอายุระหว่าง 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.8 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 48.1 การศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.6 ทำงานกลุ่มงานวางโครงการ คิดเป็นร้อยละ 38.0 เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 50.0 ระบายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.6 และ ระบายได้ 10,000 บาท แต่ไม่ถึง 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.6 มีอายุการทำงาน 6 แต่ไม่ถึง 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคลากรในองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคลากร สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

### ความมั่นคงปลอดภัย

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านความมั่นคงปลอดภัยโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร รองลงมาคือ ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน และท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านสังกัดอยู่ และท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และท่านได้รับความมั่นคงจากที่ทำงานของท่าน ตามลำดับ

### โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.16 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของท่านให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และองค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน และองค์กรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม และท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

### องค์กรและการจัดการ

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านองค์กรและการจัดการ โดยรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.15 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านคิดว่างานของท่านสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร รองลงมา คือ องค์กรวางนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้ และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนและข้อบังคับขององค์กร ตามลำดับ

### ค่าจ้าง

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านค่าจ้าง โดยรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.07 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ องค์กรของท่านมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค รองลงมา คือ ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน และท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ตามลำดับ

### คุณลักษณะเฉพาะของงาน

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือท่านรู้สึกภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่

ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน และท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และงานที่ท่านเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มของท่าน ตามลำดับ

#### **การนิเทศงาน**

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านการนิเทศงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน รองลงมาคือ ท่านได้รับการแนะนำงานอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาของท่าน และท่านได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ตามลำดับ

#### **คุณลักษณะทางสังคม**

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านคุณลักษณะทางสังคม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และองค์กรของท่านมีความสามัคคีจนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

#### **การติดต่อสื่อสาร**

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับข่าวสารด้านนโยบายและการทำงานอย่างทันถ่วงที รองลงมาคือ ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังทำในอนาคต

#### **สภาพการทำงาน**

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านสภาพการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และเมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน รองลงมาคือ เครื่องมือในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดและจัดเป็นระเบียบ และท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอตามลำดับ

#### **สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ**

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน รองลงมาคือ ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

จากการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

#### ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันเชิงต่อเนื่อง โดยรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร และท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง และท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในองค์กร และท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือ โอนย้ายไปองค์กรอื่น เพราะท่านมีความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ

#### ความผูกพันเชิงค่านิยม

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในด้านความผูกพันเชิงค่านิยม โดยรวมมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่า บุคลากรให้ระดับความสำคัญลำดับที่ 1 คือ ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ และแนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี และเป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน และท่านรู้สึกผูกพันต่อวัฒนธรรมขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่ ตามลำดับ

### ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 - 1.8 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร (ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่งงาน รายได้และอายุการทำงาน) ที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบ t-test และ F-test (One-Way-ANOVA)

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้ บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาและรายได้ แตกต่างกันมีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

### ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.1 – 2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ใช้การวิเคราะห์สถิติแบบหาค่าความสัมพันธ์ด้วยวิธีของ Pearson Correlation



ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันเชิงต่อเนื่องโดย  
รวมและความผูกพันเชิงค่านิยมโดยรวม มีนัยสำคัญที่ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรใน  
องค์กร สำนักงานบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน

**ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมของบุคลากรในองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้**

บุคลากรในองค์กร ได้ให้ความสำคัญปัจจัยสภาพแวดล้อมมาเป็นลำดับแรก คือ ด้านความ  
มั่นคงปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านสภาพการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะ  
ของงาน การติดต่อสื่อสาร ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านการ  
นิเทศงาน ด้านสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าจ้าง

**ข้อมูลปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันของบุคลากรในองค์กร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้**

บุคลากรในองค์กร ได้ให้ความสำคัญความผูกพันมาเป็นลำดับแรก คือ ความผูกพันเชิง  
ต่อเนื่อง และความผูกพันเชิงค่านิยม มาเป็นลำดับสุดท้าย

**ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน**

สมมติฐานที่ 1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันใน  
องค์กร

ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

พนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน แตกต่างกันมีผล  
ต่อความผูกพันในองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชติมา รอบคอบ (2542) ศึกษา  
ถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเกษตรกรรม ระบุไว้ว่า เพศ อายุ  
การศึกษา ตำแหน่งงานและอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันที่แตกต่างกัน

พนักงานที่มี สถานภาพการสมรส กลุ่มงาน และรายได้ แตกต่างกันมีความผูกพันใน  
องค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุกุล ดันติมาสน์ (2543) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อ  
ความผูกพันต่อองค์กรของบริษัท สยามไวร์อินดัสตรี จำกัด พบว่า สถานภาพการสมรส กลุ่มงานและ  
รายได้ แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันใน  
องค์กร

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้ง 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติสร พูลสุวรรณ (2552) ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยง กับความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา :พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อิตาชิ โกลบอล สดอเรจ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย)จำกัด พบว่าระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ความเสี่ยง และความเครียดในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างในการทำงานกับความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ทำให้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรสามารถเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการศึกษาหลักการในการบริหารงานให้ถูกต้อง และบริหารงานให้เหมาะสม โดยใช้บทบาทของตนเองตามที่ได้รับมอบหมายงานมา ถ้าเกิดผู้บริหารไม่ปฏิบัติตามหลักการบริหาร องค์การก็ไม่สามารถประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ได้ เมื่อไม่สามารถปฏิบัติตามเป้าหมายที่วางไว้ ก็จะทำให้้องค์การเกิดปัญหาตามมา เพราะฉะนั้นผู้บริหารรวมถึงบุคลากรทุกคนในองค์การ จะต้องรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่้องค์การได้มอบหมายให้

### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. การศึกษาการค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์การ เฉพาะสำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน เท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปผู้ศึกษาสามารถทำการศึกษาประชากรทั้งหมดของกรมชลประทาน สามเสน หรือทำการศึกษาประชากรขององค์การอื่นก็ได้ และนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในครั้งนี้
2. การศึกษาการค้นคว้าอิสระในครั้งต่อไปควรศึกษาเนื้อหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข วิธีการดำเนินงานเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กรองแก้ว อยู่สุข. 2543. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- กระทรวงสาธารณสุข, กรมอนามัย, กองอาชีวอนามัย. 2536. คู่มือปฏิบัติงานอาชีวอนามัยสำหรับ  
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร
- กัลยา มหาอำนาจ. 2544. ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองบรรณาธิการสำนักงานแผนงานและ  
งบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คนองยุทธ กาญจนกัญ และคณะ 2542. เอกสารการสอนชุดเออร์คอนอมิกส์และจิตวิทยา  
ในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชลธิชา สว่างเนตร. 2542. การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การและขวัญใน  
การทำงานของพนักงานระดับบังคับบัญชาและวิชาชีพ ของบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุ  
ก่อสร้าง จำกัด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชุติมา มาลัย. 2538. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่น  
ผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสมเด็จเวช.  
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เขวลิต ตนนานนท์ชัย. 2532. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การศึกษาระดับปริญญาตรี :  
ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนพร จงวิทย์. 2544. บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลตำรวจ.  
กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542. ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน  
บุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล : วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและ  
องค์การ). กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- นภาพิญ โหมาควิน. 2533. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีศึกษา : สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนันต์โรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. 2541. ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ภรณ์ กิรีติบุตร. 2529. การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร. กรุงเทพฯ : โอเดียน-สโตร์.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหน็ดเหนื่อยทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานผลิตเลนซ์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- รุ่งรัตน์า เปียวคารา. 2546. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. 2538. จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มผลผลิตภาพ. กรุงเทพมหานคร : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิสัย พฤษะวัน. 2529. โรคและสุขภาพผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ทิพย์อักษร.
- วีรพล พงษ์จิระศักดิ์. 2539. ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล : วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สกุลนารี กาแก้ว. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สราวุธ ภูษธรรม. 2552. ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมและการเรียนรู้ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน. กรณีศึกษา : จังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- อดิศร พูลสุวรรณ. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและการรับรู้ความเสี่ยงกับความเครียดในการทำงาน กรณีศึกษา : พนักงานฝ่ายผลิตบริษัท อิตาชิ โกลบอล สตอเรจ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัย. 2544. เอกสารการสอนชุดวิชาของค์การและการจัดการ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อนุกุล ตันติมาสน์. 2543. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท สยามไวร์ อินดัสตรี จำกัด กรุงเทพมหานคร : การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Bruce Buchanan. 1974. **Building Organization Commitment The Socialization of Managers in Work Organization Administrative Science Quarterly.**
- Kanter,Rosabeth M.1974. **Commiment and Community:Communces and Utopias in Sociological Perspective Massachusells** : Horvard University Press.
- Porter Lyman W.and Sterrs,Richard M. 1974. **Organizational Commitment,Job Satisfaction,and Turnover among Psychiatric Techmeians Journal of Applied Psychology.**

ภาคผนวก



## แบบสอบถาม

เรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร  
กรณีศึกษา:สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน

**คำชี้แจง:** แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา:สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ศึกษาวิชาชั้นกว่าอิสระ หลักสูตรปริญญาโท มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อให้ผู้บริหารของสำนักบริหารโครงการได้นำไปพัฒนาให้องค์การมีประสิทธิภาพต่อไป ข้อมูลดังกล่าวจะเก็บเป็นความลับ ไม่มีการเผยแพร่เป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลดังกล่าวไม่มีผลใดๆต่อการปฏิบัติงาน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความร่วมมือในการให้ข้อมูลในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่1: คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่2: คำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อม

ส่วนที่3: คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร

ส่วนที่4: ข้อเสนอแนะอื่นๆ

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย  ใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี

2. 31 ปี แต่ไม่ถึง 40 ปี

3. 41 ปีแต่ไม่ถึง 50 ปี

4. 51 ปี แต่ไม่ถึง 60 ปี

3. สถานภาพการสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง/หม้าย

## 4. การศึกษา

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท         | <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก |

## 5. กลุ่มงาน

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป          | <input type="checkbox"/> 2. ส่วนวางโครงการ                       |
| <input type="checkbox"/> 3. กลุ่มเศรษฐกิจสังคม           | <input type="checkbox"/> 4. กลุ่มประเมินผลโครงการ                |
| <input type="checkbox"/> 5. กลุ่มสิ่งแวดล้อมโครงการ      | <input type="checkbox"/> 6. กลุ่มมาตรฐานโครงการ                  |
| <input type="checkbox"/> 7. ส่วนความร่วมมือกับต่างประเทศ | <input type="checkbox"/> 8. ส่วนบริหารโครงการเงินกู้และช่วยเหลือ |

## 6. ประเภทตำแหน่งงาน

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1.ข้าราชการประเภทบริหาร  | <input type="checkbox"/> 2.ข้าราชการประเภทอำนวยการ |
| <input type="checkbox"/> 3.ข้าราชการประเภทวิชาการ | <input type="checkbox"/> 4.ข้าราชการประเภททั่วไป   |
| <input type="checkbox"/> 5.พนักงานราชการ          | <input type="checkbox"/> 6. ลูกจ้าง                |

## 7. รายได้

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท          | <input type="checkbox"/> 2. 10,001 แต่ไม่ถึง 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3. 20,001 แต่ไม่ถึง 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4. 30,001 แต่ไม่ถึง 40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5. ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป    |   |

## 8. อายุการทำงาน

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 5 ปี          | <input type="checkbox"/> 2. 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 11 ปี ต่ำไม่ถึง 15 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 16 ปีแต่ไม่ถึง 20 ปี |
| <input type="checkbox"/> 5. ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป  |  |



## ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคิดเห็นตามความเป็นจริงตามการพิจารณาของท่าน  
เพียงช่องเดียว (กรุณาตอบทุกข้อ)

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความมั่นคงปลอดภัย					
1.ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน					
2.ท่านได้รับความอบอุ่นและความปลอดภัยจากที่ทำงาน					
3. ท่านได้รับความมั่นคงจากที่ทำงานของท่าน					
4. ท่านรู้สึกมั่นใจในความมั่นคงขององค์กร					
5.ท่านรู้สึกมั่นคงในงานที่ท่านสังกัดอยู่					
โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
6.ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น					
7. องค์กรพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของท่านอย่างเป็นธรรม					
8. องค์กรมีการสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในการทำงาน					
9.ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของท่านให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
10. องค์กรของท่านมีนโยบายส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
องค์กรและการจัดการ					

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. องค์กรวางแผนนโยบายในการปฏิบัติงานตามที่ท่านคาดหวังไว้					
12. ท่านคิดว่างานของท่านสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร					
13. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แผนและข้อบังคับขององค์กร					
ค่าจ้าง					
14. ความเหมาะสมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
15. องค์กรของท่านมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและเสมอภาค					
16. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน					
17. ท่านได้รับการประเมินผลงานเพื่อขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
คุณลักษณะเฉพาะของงาน					
18. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
19. งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถของท่าน					
20. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คุณลักษณะเฉพาะของงาน (ต่อ)					
21.งานที่ทำเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มของท่าน					
การนิเทศงาน					
22.ท่านได้รับการเอาใจใส่จากองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
23.ท่านได้รับการแนะนำงานอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาของท่าน.					
24.ท่านได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในองค์กร					
คุณลักษณะทางสังคมของงาน					
25. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
26.ท่านทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข					
27. องค์กรของท่านมีความสามัคคีจนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ					
การติดต่อสื่อสาร					
28. ท่านได้รับข่าวสารค่านโยบายและการทำงานอย่างทันถ่วงที					
29. ท่านรับรู้ถึงแผนงานที่องค์กรทำอยู่และกำลังทำในอนาคต					
สภาพการทำงาน					
30. ท่านได้รับความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน					

ปัจจัยสภาพแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สภาพการทำงาน (ต่อ)					
31. เครื่องมือในที่ทำงานของท่านมีความสะอาดและจัดเป็นระเบียบ					
32. ท่านมีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนในการทำงานที่เพียงพอ					
สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ					
33. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อออกจากงาน					
34. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร					



### ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริงตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว (กรุณาตอบทุกข้อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง					
1. ท่านมีแนวโน้มที่จะทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง					
2. ท่านมีความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านมีความปรารถนาที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร					
4. ท่านยินดีหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในองค์กร					
5. ท่านไม่เคยคิดจะเปลี่ยนงานหรือโอนย้ายไปองค์กรอื่นเพราะท่านมีความผูกพันกับองค์กร					
ความผูกพันเชิงค่านิยม					
6. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
7. ท่านรู้สึกผูกพันต่อวัฒนธรรมขององค์กรที่ท่านทำงานอยู่					
8. ท่านยินดีปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร					
9. เป้าหมายขององค์กรกับเป้าหมายของท่านมีความสอดคล้องกัน					
10. แนวทางการปฏิบัติงานในองค์กรของท่านสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี					

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



## ประวัติผู้เขียน

- ชื่อ-สกุล : นางสาวนัชฐา นิ่มแก้ว
- วัน เดือน ปีเกิด : วันศุกร์ที่ 12 กุมภาพันธ์ 2531
- ที่อยู่ : หมู่บ้านพินุลย์การ์เด็นท์ 16/551 ม.8 ต.บางเขน อ.เมือง จ.นนทบุรี  
11000
- ประวัติการศึกษา : ระดับปริญญาตรี คณะบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการทั่วไป  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ประวัติการทำงาน : สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน
- เบอร์โทรศัพท์ : 0852344346
- อีเมล : pu\_zaaa@hotmail.com

