ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

สารนิพนธ์

ของ

นิกร แตงรอด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ธันวาคม 2560

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

สารนิพนธ์

ของ

นิกร แตงรอด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ธันวาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

บทคัดย่อ

ของ

นิกร แตงรอด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
ธันวาคม 2560

นิกร แตงรอด. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อ.ดร.กัลยกิตติ์ กีรติอังกูร

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับสวัสดิการภายในส่วนราชการของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดนี้ใช้โปรแกรม สำเร็จรูป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นประทวน เพศชาย อายุ 18 - 28 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี รายได้ 8,000 – 25,199 บาท

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา ด้านที่พักอาศัย และด้านรถรับ – ส่ง โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรม โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ชั้นยศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE PERSONNEL IN A DEPARTMENT OF GOVERMENT

AN ABSTRACT

BY

NIKORN TANGROD

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University
December 2017

Nikorn Tangrod. (2014). *Factors Affecting The Organizational Commitment Of The Personnel in a Department Of Government.* Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok: Graduate School, Srinakarinwirot University. Project Advisor: Dr.Kanyakit Keerati-angkoon.

This research aims to study the satisfaction of about government officials in a financial a spect and in a Department Of Government. The sample group used in this research was were two hundred and fifty government officials in a Department Of Government. The tools used for data collection was a questionnaire. The statistics used analysis for data, including percentage, mean, standard deviation, t-test analysis, one-way variance analysis, analysis of difference with least significant difference and Pearson product moment correlation coefficient. All of the statistical analysis of the data used a software package program.

The results of research in terms of general data found that most of respondents were non-commissioned government officers, male, from eighteen to twenty eight years old, married with a Bachelor's degree, a work experience period of one to ten years, and with an income of 8,000-25,199 – Baht.

The data analysis of the welfare factors in a department of government includes money in protection, accommodation and shuttle buses. Overall, the level of agreement was at the most level.

The data analysis of the Factor of job characteristics in a department of government include success in the work, the nature of the work responsibility and acceptance. Overall, the level of agreement was at the most level.

The data analysis of work experience factors in a department of government include the feeling of importance to the organization, a feeling of reliance on organization, reliability reputation and relationships with colleagues. Overall, the level of agreement was at a most level.

The data analysis of the factor of commitment to organization factors in a department of government include the mind, staying still, norms and behavior. Overall, the level of agreement was at the highest level.

The results of the hypothesis test showed that rank, sex, age, status, education, work period and income were significant different at a level of 0.01.

The factors for receiving welfare is commitment to the organization of the department of government. The relationship was at a very high level of 0.01 level of significance.

The factor of job characteristics in a department of government were a relationship with organizational commitment. The relationship was at a very high at a 0.01 level of statistical significance.

The factor of working experience in a department of government were relationships with commitment to the organization. The relationship was very high at a 0.01 level of statistical significance

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อ.ดร.กัลยกิตติ์ กีรติอังกูร ที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนเสียสละเวลาอันมีค่าในการตรวจและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ อ.ดร.ญาณพล แสงสันต์ และ อ.ดร.สันติ เติมประเสริฐกุล ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม รวมถึงเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งได้สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์ยิ่งในการจัดทำสารนิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ ที่ให้ความรู้และความเมตตาด้วยดีตลอดหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ในครั้งนี้ขอบคุณเจ้าหน้าที่โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่คอยช่วยเหลือประสานงานและอำนวยความสะดวกต่างๆ ด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชกรแห่งหนึ่ง ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาตอบแบบสอบถามให้เสร็จตามกำหนดเวลา เพื่อการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา และมารดา ของผู้วิจัยซึ่งสนับสนุนเป็นกำลังใจในการศึกษามาโดยตลอด รวมถึงเพื่อนๆ ทุกคนที่คอยช่วยเหลือและแบ่งปันความทรงจำดีๆ ร่วมกัน

นิกร แตงรอด

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	**บทนำ**	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
	ความสำคัญของการวิจัย	2
	ขอบเขตของการวิจัย	2
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
	สมมติฐานในการวิจัย	7
2	**เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**	8
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์	8
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติต่อสวัสดิการ	9
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	19
	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	21
	ประวัติหน่วยงาน	27
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	35
	การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	35
	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	37
	การเก็บรวมรวมข้อมูล	43
	การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	43
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	44
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	50
	การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	93

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	94
ความมุ่งหมายของการวิจัย	94
สมมติฐานในการทำวิจัย	94
วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า	94
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	95
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย	96
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	97
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า	98
อภิปรายผล	106
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	114
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	115
บรรณานุกรม	116
ภาคผนวก	122
ภาคผนวก ก	123
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	133

บัญชีตาราง

ตาราง **หน้า**

1 แสดงค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน..... 47
2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 53
3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วน ราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ รวมรายด้าน..... 55
4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วน ราชการสังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา.... 56
5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วน ราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านที่พักอาศัย..... 57
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วน ราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านรถรับ – ส่ง..... 58
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ รวมรายด้าน..... 59
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน..... 59
9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ..... 60
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านความรับผิดชอบ..... 61
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ... 62
12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการ ทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ รวมรายด้าน..... 63
13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการ ทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญต่อองค์กร..... 64

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร..... 65

15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร..... 66

16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... 67

17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ รวมรายด้าน..... 68

18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านจิตใจ..... 68

19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านความคงอยู่..... 69

20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านบรรทัดฐาน..... 70

21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ ด้านพฤติกรรม..... 71

22 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัดกรมกรมราชองครักษ์ ด้านชั้นยศ..... 73

23 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัดกรมกรมราชองครักษ์ ด้านเพศ..... 74

24 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ ด้านอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test..... 75

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe..... 75

26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ ที่มีอายุแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3..... 76

27 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ ด้านสถานภาพ โดยใช้สถิติ Levene's test..... 77

28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ จำแนกตามสถานภาพ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe..... 78

29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ ที่มีสถานภาพแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3..... 78

30 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ ด้านระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test..... 79

31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe..... 80

32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3..... 80

33 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ ด้านระยะเวลาการทำงาน..... 81

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง **หน้า**

34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe..... 82

35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3..... 83

36 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ ด้านรายได้ โดยใช้สถิติ Levene's test..... 85

37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ จำแนกตามรายได้ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe..... 85

38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ ที่มีรายได้แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3..... 86

39 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม..... 88

40 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดกรมราชองครักษ์ กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม 90

41 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม..... 92

42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 94

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย…….. 6

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

เป็นที่ทราบกันทั่วไปว่า การบริหารงานในองค์การนั้นมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ที่ต้องการให้ปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งขึ้นอยู่กับทรัพยากรพื้นฐานของการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ แต่ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุด คือ “คน” เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืององค์กรทุกองค์กรมุ่งที่จะนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร โดยกล่าวได้ว่า ความสำเร็จขององค์กรและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร มีผลมาจากการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ หากมองในแง่ความเป็นจริงแล้วองค์กรต่างๆ มักจะละเลยและไม่ให้ความสำคัญ คือ การรักษาทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร คือ การสร้างแรงจูงใจความพึงพอใจ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างกระตือรือร้น ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจเต็มความสามารถในการทำงาน อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่จะสร้างงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงและรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้คงอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด และปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยราชองครักษ์และนายตำรวจราชสำนักได้แก่การถวายความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชประสงค์ นอกจากนั้น ยังมีภารกิจต่าง ๆ อีกจำนวนมากที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ และบรมวงศานุวงศ์ ทรงไว้วางพระราชหฤทัยให้กรมราชองครักษ์ปฏิบัติ ซึ่งเป็นพระมหากรุณาธิคุณแก่ข้าราชการกรมราชองครักษ์อย่างยิ่ง และได้สนองพระเดชพระคุณด้วยความจงรักภักดีตลอดมา

ภารกิจดังกล่าวเป็นภารกิจที่ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัดและมีประสิทธิภาพอย่างสูง ดังนั้น การดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจของกรมราชองรักษ์ ด้วยการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านรักษาความปลอดภัย มีกฎ ระเบียบ และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องหลายฉบับประกอบกับต้องอาศัยประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบและถูกต้อง เพื่อให้ภารกิจสำเร็จไปได้ด้วยดี ในการปฏิบัติงานมีความเสี่ยงในการเกิดความสูญเสียต่อชีวิตของข้าราชการเนื่องจากในการปฏิบัติงานต้องมีการเดินทางไปในพื้นต่างๆ ที่อาจมีความเสี่ยงในการเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิดซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อชีวิตของข้าราชการได้ ในการเดินทางไปในพื้นที่ต่างๆ จะเป็นการเข้าไปตรวจพื้นที่ที่จะมีการเสด็จว่ามีความปลอดภัยมากน้อยเพียงใด และเมื่อถึงวันที่จะมีการเสด็จไปในพื้นที่จริงก็จะมีข้าราชการส่วนล่วงหน้าเข้าไปในพื้นที่เพื่อตรวจสอบ

และเคลียพื้นที่ให้มีความปลอดภัยก่อนที่จะมีการเสด็จมาถึงจุดหมายที่จะเสด็จ ซึ่งเป็นการเสียสละในชีวิตของข้าราชการที่จะปกป้องคุมครอง พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ อันเป็นหน้าที่ของข้าราชการทหารทุกคน ที่ต้องเสียสละเวลาความเป็นส่วนตัวในการดูแลครอบครัว บิดา มารดา ภรรยา และบุตรเนื่องจากในการปฏิบัติหน้าที่ต้องมีการเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นวันหยุดราชการ วันหยุดนักขัตฤกษ์ต่างๆ หรือข้าราชการบางนายก็ไม่มีวันหยุดในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการ ในสวัสดิการที่ได้รับภายในส่วนราชการ ซึ่งเปรียบเสมือนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1.เพื่อศึกษาปัจจัยในเรื่องสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

2.เพื่อศึกษาถึงความผูกพันของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

3.เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงทางด้านสวัสดิการของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และบุคลากรใน หน่วยงาน สามารถนำผลการศึกษาไปใช้พิจารณาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ข้าราชการในหน่วยงาน และเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาตลอดจนกำหนดนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยเกี่ยวกับ สวัสดิการภายในส่วนราชการ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ในปีงบประมาณ 2558 ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2558 (1 ตุลาคม 2558 – 30 กันยายน 2559) มีจำนวนทั้งสิ้น 569 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจะใช้วิธีการแบบสุ่มของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้คำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง 234 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 16 คน รวมเป็นจำนวน 250 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
   1.1 ชั้นยศ
   1.2 เพศ
   1.3 อายุ
   1.4 สถานภาพ
   1.5 ระดับการศึกษา
   1.6 ระยะเวลาการทำงาน
   1.7 รายได้
2. ปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง
   2.1 สวัสดิการด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา
   2.2 สวัสดิการด้านที่พักอาศัย
   2.3 สวัสดิการด้านรถรับ – ส่ง
3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
   3.1 ความสำเร็จในการทำงาน
   3.2 ลักษณะของงานทีปฏิบัติ
   3.3 ความรับผิดชอบ
   3.4 การได้รับการยอมรับนับถือ
4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน
   4.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
   4.2 ความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร
   4.3 ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร
   4.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน

ตัวแปรตาม

5. ความผูกพันต่อองค์กร
   5.1 ด้านจิตใจ
   5.2 ด้านความคงอยู่
   5.3 ด้านบรรทัดฐาน
   5.4 ด้านพฤติกรรม

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1. สวัสดิการภายในส่วนราชการ หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการจัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการ เพื่อประโยชนแก่การดำรงชีพนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการเป็นกรณีปกติหรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการ หรือที่คณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดเพิ่มขึ้นสำหรับส่วนราชการต่างๆ ได้แก่ 1) สวัสดิการด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา 2) สวัสดิการด้านที่พักอาศัย 3) สวัสดิการด้านรถ รับ – ส่ง

2. สวัสดิการด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา หมายถึง เงินนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นเงินเพิ่มพิเศษ

3. สวัสดิการด้านที่พักอาศัย หมายถึง ประโยชน์ตอบแทนที่ หน่วยงาน ช่วยเหลือแก่บุคลากรของหน่วยงานให้มีที่พักอาศัย

4. สวัสดิการด้านรถรับ – ส่ง หมายถึง ประโยชน์ตอบแทนที่หน่วยงานจัดสรรรถรับ – ส่ง ข้าราชการในหน่วยงานจากที่พักอาศัยไปยังหน่วยงานที่ทำงาน

5. ทัศนคติ หมายถึง ทัศนคติของบุคคลเป็นความรู้สึกทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใด ๆ ของแต่ละบุคคลซึ่งมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคลและมีผลต่อกลุ่มทางสังคม เกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทุกด้านในสังคมของมนุษย์ทุกสังคม เกี่ยวกับทัศนคติ (attitude)

6. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กร โดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายขององค์กรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

6.1 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์หรือความรู้สึกผูกพันของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อหน่วยงาน โดยมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร

6.2 ความผูกพันด้านความคงอยู่ หมายถึง ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจที่จะลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่นพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร จะทำงานอยู่กับองค์กรเพราะรู้สึกเป็นความจำเป็นที่จะต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

6.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน หมายถึง เกิดจากความรู้สึกถึงค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคมเมื่อพนักงานเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ควรหรือมีความผูกพันต่อองค์กรมีความรู้สึกว่าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานที่รู้สึกว่ามีภาระหน้าที่ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสูงจะอยู่กับองค์กร โดยไม่ลาออกไปไหนเพราะรู้สึกว่าควรจะอยู่เพื่อความเหมาะสมและถูกต้องทางศีลธรรม

6.4 ความผูกพันด้านพฤติกรรม หมายถึง ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล และกระบวนการทางสังคมอื่นๆ ซึ่งลักษณะนิสัยนั้นประกอบด้วยความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติและบุคลิกภาพ ส่วนกระบวนการทางสังคมที่ไม่เกี่ยวกับลักษณะนิสัยของมนุษย์ คือสิ่งกระตุ้นพฤติกรรมและความ

เข้มข้นของสิ่งกระตุ้น สถานการณ์ จึงถือได้ว่าปัจจัยทั้งหมดนี้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์

7. ลักษณะงาน หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป็นหมายและวัตถุประสงค์

7.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

7.2 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

7.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

7.4 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

8. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ต่างๆ ที่แต่ละบุคคลได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กรหรือภายในหน่วยงาน

8.1 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลากรภายในหน่วยงานด้านบทบาทของตนในองค์กรว่าได้รับการยกย่องยอมรับได้รับความสำคัญจากองค์กร และเพื่อนร่วมงาน

8.2 ความรู้สึกพึงพิงได้ต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลากรต่อสิ่งที่ได้รับจากองค์กรว่าองค์กรนั้นสามารถตอบสนองความต้องการทางด้านกายภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคคลากรตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลากร เช่น สวัสดิการ ได้รับรางวัล การช่วยแก้ปัญหาได้

8.3 ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อองค์กรมีความมั่นคงได้รับการยอมรับและมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านกายภาพได้

8.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานด้านการให้ความช่วยเหลือ ความร่วมมือ การให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน และด้านส่วนตัวด้านความใกล้ชิดสนิทสนมและความไว้วางใจกัน รวมถึงการแสดงออกที่ดีต่อกัน

9. นายทหารชั้นสัญญาบัตรหรือผู้บังคับบัญชา หมายถึงข้าราชการทหารระดับสัญญาบัตรชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ถึง พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก

10. นายทหารชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการทหารระดับชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี ถึง จ่าสิบเอก พันจ่าเอก พันจ่าอากาศเอก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ชั้นยศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

3. ปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ในครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่างๆและนำเสนอสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติต่อสวัสดิการ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
5. ประวัติ กรมราชองครักษ์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ความหมายของประชากรศาสตร์

ความหมายของคำว่า ประชากรศาสตร์ (Demography) ที่เข้าใจง่าย และดูเหมือนว่าเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปได้แก่ความหมายตามที่ เฮาเซอร์ และ ดันแคน (Philip H. Hauser and Otis Dudley Duncan) ได้ให้ไว้ว่า ประชากรศาสตร์เป็นการศึกษาถึงขนาด (Size) การกระจาย (Distribution) และองค์ประกอบของประชากร (Composition) ศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนั้น องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากรได้แก่ การเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม

องค์ประกอบของประชากร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538:41) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะงานประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ ลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกันโดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศ หญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชายในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความ ต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่อง ความคิด ค่านิยม และทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก

ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยมยึดถือการปฏิบัติระมัดระวังมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกันลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกันคนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดีแต่ จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาต่ำมักจะใช้สื่อ ประเภทวิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนต์หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนต์แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพลต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกันปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคนเช่น ปัจจัยทางจิตวิทยา และสังคมที่จะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสาร

โดยสรุป แนวคิดด้านประชากรศาสตร์เป็นแนวคิดที่พยายามชี้ให้เห็นประเด็นของความแตกต่างในด้านคุณสมบัติทางประชากรที่มีผลต่อการแสดงแนวคิดทางด้านทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป คือมองว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันก็จะมีทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติด้านสวัสดิการ

ความหมายทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกของบุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อมอันมีแนวโน้มที่จะให้บุคคลแสดงปฏิกริยา และกระทำต่อสิ่งนั้น ๆ ในทางสนับสนุนหรือปฏิเสธ ทัศนคติเป็นสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจนการที่จะรู้ถึงทัศนคติของบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ต้องใช้วิธีแปลความหมายของการแสดงออก (รุ่งนภา, 2536)

คำว่า Attitude ภาษาไทยมีคำหลายคำ เช่น ทัศนคติเจตคติท่าทีความรู้สึกแต่ในความหมายของศัพท์คือความพร้อมที่จะปฏิบัติ (Readiness to act) ถ้าเรามีท่าทีความรู้สึกหรือทัศนคติในเชิงบวกเราย่อมปฏิบัติออกมาในทางบวกแต่ถ้าเรามีท่าทีความรู้สึกในเชิงลบเราก็ปฏิบัติออกมาในทางลบทัศนคติจึงมีลักษณะ

ก. ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) ทำให้เกิดการปฏิบัติออกมาในทางบวก (Act Positively)

ข. ทัศนคติเชิงลบ (Negative Attitude) ทำให้เกิดการปฏิบัติออกมาในทางลบ (Act Negatively)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2001:56) เจตคติบางครั้งเรียกว่าทัศนคติซึ่งมีความหมายสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆหลังจากที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้แบ่งเป็น 3 ลักษณะคือ

1.1 ความรู้สึกในทางบวกเป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจเห็นด้วยชอบและสนับสนุน

1.2 ความรู้สึกในทางลบเป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจไม่เห็นด้วยไม่ชอบและไม่สนับสนุน

1.3 ความรู้สึกที่เป็นกลางคือไม่มีความรู้สึกใดๆ

2. บุคคลแสดงความรู้สึกทางด้านพฤติกรรมซึ่งแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะคือ

2.1 พฤติกรรมภายนอกเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้มีการกล่าวถึงสนับสนุนท่าทางหน้าตาบอกความพึงพอใจ

2.2 พฤติกรรมภายในเป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ชอบหรือไม่ชอบก็ไม่แสดงออกหรือความรู้สึกที่เป็นกลาง

จอห์นซีโมเวนและไมเนอร์ (อดุลย์ จาตุรงคกุล.2543:190; อ้างอิงจาก John C. Mowen; & Minor n.d.) ได้ให้คำนิยมของทัศนคติไว้ว่าเป็นแกนกลางของความรู้สึกและไม่ชอบของบุคคลกลุ่มสถานการณ์สิ่งของและความคิดเห็นที่เรามองไม่เห็นจากคำนิยามนี้จะเห็นได้ว่าทัศนคติในความนึกคิดของคนไทยคือ ใจ นั่นเองเพราะความรู้สึกดังกล่าวแสดงแนวโน้มที่จะก่อปฏิกิริยาตอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเช่น ตรายี่ห้อเพราะผู้บริโภคเคยเรียนรู้มาเช่นนั้นนอกจากนั้นเราถือได้ว่าทัศนคติเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอันเกิดจากตัวบุคคลและมีความสัมพันธ์กับภาพพจน์ของตรายี่ห้อข้อเท็จจริงเพิ่มเติมก็คือทัศนคตินั้นยากต่อการเปลี่ยนแปลงและไม่อาจทำนายพฤติกรรมได้ถูกต้องเสมอไปยิ่งกว่านั้นถ้าผู้บริโภคมีทัศนคติในทางลบด้วยแล้วก็ยากที่นักการตลาดจะทำการเปลี่ยนแปลงได้โดยง่ายการมีทัศนคติต่อบริษัทหรือสินค้าจะมีทัศนคติในทางลบด้วยแล้วก็ยากที่นักการตลาดจะทำการเปลี่ยนแปลงได้โดยง่ายการมีทัศนคติต่อบริษัทหรือสินค้าจะมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของกลยุทธ์การตลาดของบริษัทเป็นอย่างมากทีเดียว

อัลพอร์ท (ปรียาพร วงศ์อนุตนโรจน์. 2544:56; อ้างอิงจาก Allort) กล่าวว่า เจตคติบางครั้งเรียกว่าทัศนคติมีความหมายตามคำอธิบายของนักจิตวิทยาได้ให้คำนิยามของเจตคติไว้ว่าเป็นสภาวะของความพร้อมทางจิตใจซึ่งเกิดจากประสบการณ์สภาวะความพร้อมนี้เป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่อบุคคลสิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องทัศนคติจึงก่อรูปได้ดังนี้

1. เกิดจากการเรียนรู้วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมในสังคม

2. การสร้างความรู้สึกจากประสบการณ์ของตนเอง

3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิมมีทั้งบวกและลบจะส่งผลถึงทัศนคติต่อสิ่งใหม่ที่คล้ายคลึงกัน

4. การเลียนแบบต่อบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญและรับเอาทัศนคตินั้นมาเป็นของตน

เบลกิน และ สกายเดล (Belkin and Skydell 1979, อ้างอิงจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล 2544:56) ได้ให้ความสำคัญของทัศนคติไว้ว่าเป็นแนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองในทางที่พอใจไม่พอใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ทัศนคติจึงมีความหมายสรุปได้ดังนี้

1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆหลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้นความรู้สึกนี้จึงแบ่งเป็น 2 ลักษณะคือ

1.1 ความรู้สึกในทางบวกเป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจเห็นด้วยชอบและสนับสนุน

1.2 ความรู้สึกในทางลบเป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจไม่เห็นด้วยไม่ชอบและไม่สนับสนุน

1.3 ความรู้สึกที่เป็นกลางคือไม่มีความรู้สึกใดๆ

2. บุคคลแสดงความรู้สึกทางด้านพฤติกรรมซึ่งแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะคือ

2.1 พฤติกรรมภายนอกเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้มีการกล่าวถึงสนับสนุนท่าทางหน้าตาบอกความพึงพอใจ

2.2 พฤติกรรมภายในเป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ชอบหรือไม่ชอบก็ไม่แสดงออกหรือความรู้สึกที่เป็นกลาง

คุณสมบัติและลักษณะของทัศนคติ

ดู๊บ, เชน, ฮอฟแลนด์ และคณะ, เชอร์รีฟ และ เชอร์รีฟ, ชอว์ และ ไรท์, แคร็ช และคณะ, แมคเดวิด และ ฮาวารี (จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ .2538; อ้างอิงจาก Doob.1947;Chein.1948; Hovland;et al.1953;Sherif ;& Sherif.1956; Shaw ;&Wright .1996 ; Krech; et al.1962;McDavid ;& Harari.1969) ได้รวบรวมลักษณะที่สำคัญของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือเกิดจากการสะสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคลไม่ใช่สิ่งที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด

2. ทัศนคติมีคุณลักษณะของการประเมิน (Evaluative Nature) ทัศนคติเกิดจากการประเมินความคิดหรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของบุคคลอื่นหรือเหตุการณ์ซึ่งจะเป็นสื่อกลางทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง

3. ทัศนคติมีคุณภาพและความเข้ม (Quality and Intensity) คุณภาพและความเข้มของทัศนคติจะเป็นสิ่งที่บอกถึงความแตกต่างของทัศนคติที่แต่ละคนมีต่อสิ่งต่างๆคุณภาพของทัศนคติเป็นสิ่งที่ได้จากการประเมินเมื่อบุคคลประเมินทัศนคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็อาจมีทัศนคติทางบวก (ความรู้สึกชอบ) หรือทัศนคติทางลบ (ความรู้สึกไม่ชอบ) ต่อสิ่งนั้น

4. ทัศนคติมีความคงทนไม่เปลี่ยนง่าย (Permanence) เนื่องจากทัศนคติเกิดจากการสะสมประสบการณ์และผ่านกระบวนการเรียนรู้มามากอย่างไรก็ตามแม้ทัศนคติจะมีความคงทนก็จริงแต่ก็ไม่จำเป็นที่เราต้องมีทัศนคติเช่นนั้นตลอดไป นวลศิริ เปาโลหิตย์ (2527) กล่าวว่าทัศนคติของมนุษย์เราเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ

5. ทัศนคติต้องมีที่หมาย (Attitude Object) ที่หมายเหล่านี้เช่นวัตถุสิ่งของคนสถานที่หรือเหตุการณ์

6. ทัศนคติมีลักษณะความสัมพันธ์ทัศนคติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับวัตถุสิ่งของบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ชิฟแมนและคานัค (เสรีวงษ์มณฑา.2542:106-107; อ้างอิงจาก Schiffman and Kanuk.n.d.) กล่าวถึงลักษณะสำคัญของทัศนคติว่ามี 4 ประการคือ

1. ทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่งซึ่งสิ่งหนึ่งประกอบด้วยแนวความคิดการบริโภคเฉพาะอย่างหรือแนวความคิดที่สัมพันธ์กับการตลาด

2. ทัศนคติเป็นเรื่องของสิ่งสะสมในสมองที่ได้เรียนรู้มาได้แก่ความรู้ความเชื่อค่านิยมซึ่งเป็นผลจากประสบการณ์โดยตรงข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลอื่นและการเปิดรับจากสื่อมวลชน

3. ทัศนคติไม่เปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มจะคงเส้นคงวาและมีความสอดคล้องกันเป็นไปในทางเดียวกัน

4. ทัศนคติเกิดขึ้นภายใต้สภาวะแวดล้อมเหตุการณ์และสถานการณ์ที่สิ่งแวดล้อมถูกกระทบโดยสถานการณ์

การเกิดทัศนคติ (Attitude Formation)

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิทและคณะ (2543:23) ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) จากแหล่งทัศนคติ (Source of Attitude) ต่างๆที่มีอยู่มากมายแหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคติที่สำคัญมีดังนี้

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) เมื่อบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในทางที่ดีหรือไม่ดีจะทำให้บุคคลนี้เกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นๆ (Communication from Other) การได้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่างๆจากผู้อื่นได้

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้โดยชั้นแรกเมื่อมีเหตุการณ์บางอย่างเกิดขึ้นบุคคลจะสังเกตว่าคนอื่นๆปฏิบัติอย่างไรขั้นต่อไปบุคคลเหล่านั้นจะแปลความหมายของการปฏิบัตินั้นในรูปของทัศนคติ

4. ความเกี่ยวข้องกับสถาบันเช่นโรงเรียนวัดหน่วยงานต่างๆซึ่งสถาบันเหล่านั้นจะเป็นแหล่งที่มีและสนับสนุนให้เกิดทัศนคติบางอย่างขึ้นได้

ประเภทของทัศนคติ

วอลเลอร์ส (ศุภร เสรีรัตน์ 2544:173; อ้างอิงจาก Walter 1978:261) ได้แบ่งประเภททัศนคติไว้ 5 ประเภทได้แก่

1. ความเชื่อ (Beliefs) คือความโอนเอียงที่ทำให้ต้องยอมรับเพราะเป็นข้อเท็จจริงและเป็นสิ่งที่มีการสนับสนุนโดยความเป็นจริงหรือข้อมูลอื่นๆที่มีน้ำหนักมากส่วนใหญ่ความเชื่อจะเป็นสิ่งที่มีเหตุผลที่ถาวรแต่อาจจะมีหรือไม่มีความสำคัญก็ได้

2. ความคิดเห็น (Opinions) คือความโน้มเอียงที่ไม่ได้อยู่บนพื้นฐานของความแน่นอนความคิดเห็นมักจะเกี่ยวข้องกับคำถามในปัจจุบันและง่ายที่จะเปลี่ยนแปลง

3. ความรู้สึก (Feelings) คือความโน้มเอียงซึ่งมีพื้นฐานมาจากอารมณ์โดยธรรมชาติ

4. ความโอนเอียง (Inclination) คือรูปแบบบางส่วนของทัศนคติเมื่อผู้บริโภคอยู่ในภาวะที่ตัดสินใจไม่ได้

5. ความมีอคติ (Bias) คือความเชื่อทางจิตใจที่ทำให้เกิดอคติหรือความเสียหายในทางตรงข้ามกับข้อเท็จจริงที่มีอยู่

ความสัมพันธ์ของทัศนคติและพฤติกรรม

อดุลย์ จาตุรงค์กุล (2544: 202) พฤติกรรมผู้บริโภคส่วนใหญ่จะสอดคล้องกับทัศนคติของบุคคลคนนั้นโดยทั่วไปผู้บริโภคก่อปฏิกิริยาต่าง ๆตามความโน้มเอียงของเขาทัศนคติเหล่านี้ได้ให้แนวทาง แก่การตัดสินใจประเภทต่าง ๆ ซึ่งผู้บริโภคจะต้องการทำและดำเนินวิธีการตามประเภทของการตัดสินใจนี้ผู้บริโภคซึ่งมีทัศนคติของความตระหนี่ย่อมจะใช้จ่ายน้อยและประหยัดผู้บริโภคจะชอบพ่อค้าที่เสนอสิ่งจูงใจให้ซื้อที่สอดคล้องกับทัศนคติหลักส่วนตัวของเขาแม้ความจริงจะไม่ปรากฏ เช่น นั้นก็ตามทั้งนี้มิได้หมายความว่าทัศนคติเป็นเครื่องชี้พฤติกรรมของผู้บริโภคโดยไม่ผิดเลยบางโอกาสผู้บริโภคอาจตัดสินใจซื้อโดยขัดกับทัศนคติที่เคยมีมาก็ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีสิ่งจูงใจที่จะก่อให้เกิดความแตกต่างดังกล่าวเช่นราคาพนักงานขายความมีสินค้ามากความต้องการลองของใหม่ เป็นต้นพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากทัศนคติมีขั้นตอนดังนี้

ก. K = Knowledge เป็นการเกิดความรู้ เช่น ทราบว่าสินค้าตัวนี้ขายที่ใดภาพยนตร์เรื่องนี้ฉายที่ใดเมื่อเราทราบแล้วขั้นต่อไปของพฤติกรรมคือ

ข. A = Attitude เป็นการเกิดทัศนคติเมื่อเกิดความรู้ในขั้นต่อมาจะเกิดความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบทราบแล้วชอบหรือไม่ซึ่งความรู้ (Knowledge) และทัศนคติ (Attitude) จะส่งผลไปที่การกระทำ (Practice)

ค. P = Practice เป็นการเกิดการกระทำหลังจากที่เกิดความรู้และทัศนคติแล้วก็จะเกิดการกระทำผู้บริโภคจะประเมินทัศนคติโดยการถามคำถามหรือการลงความเห็นจากพฤติกรรมกระบวนการของผู้บริโภคมีทัศนคติด้านบวกต่อผลิตภัณฑ์นั้นสิ่งนี้แสดงข้อเสนอว่าความเป็นสากลทั้งหมดของพฤติกรรมผู้บริโภคจะสอดคล้องกับการซื้อการเสนอแนะกับบุคคลอื่นการจัดลำดับการประเมินผลความเชื่อถือและความตั้งใจที่สัมพันธ์กับทัศนคติลักษณะทัศนคติมีดังนี้

1. ทัศนคติที่มีต่อสิ่งหนึ่งคำว่าสิ่งหนึ่ง (Object) ในความหมายของทัศนคติที่มุ่งสู่ผู้บริโภคจะสามารถตีความอย่างกว้างว่าประกอบด้วยแนวความคิดการบริโภคเฉพาะอย่างหรือแนวความคิดที่สัมพันธ์กับการตลาดเช่นผลิตภัณฑ์ชนิดของผลิตภัณฑ์ตราสินค้าบริการความเป็นเจ้าของ การใช้ผลิตภัณฑ์การโฆษณาราคาสื่อกลางหรือผู้ค้าปลีก

2. ทัศนคติมีความโน้มเอียงเกิดจากการเรียนรู้ (Attitude are a learned predisposition) มีการตกลงกันว่าทัศนคติมีการเรียนรู้ได้ซึ่งหมายความว่าทัศนคติเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียนรู้เป็นผลจากประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลอื่นและการเปิดรับจากสื่อมวลชน เช่น การโฆษณาเป็นสิ่งสำคัญที่จะระลึกว่าในขณะมีทัศนคติอาจเกิดจากพฤติกรรมสิ่งนี้มีความหมายไม่ตรงกับคำว่าพฤติกรรมแต่จะสะท้อนถึงการประเมินความถึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของทัศนคติซึ่งอาจจะเป็นการชักจูงผู้บริโภคที่มีต่อพฤติกรรมเฉพาะอย่างหรือขับไล่ผู้บริโภคจากพฤติกรรมเฉพาะอย่าง

3. ทัศนคติไม่เปลี่ยนแปลง (Attitude have consistency) ลักษณะของทัศนคติก็คือความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออกแม้ว่าจะมีแนวโน้มคงที่แต่ทัศนคติไม่จำเป็นต้องถาวรสามารถเปลี่ยนแปลงได้เป็นสิ่งสำคัญที่จะแสดงถึงความหมายของคำว่าไม่เปลี่ยนแปลง (Consistency) โดยทั่วไปเราคาดหวังว่าพฤติกรรมผู้บริโภคที่จะตอบสนองต่อทัศนคติตัวอย่างผู้บริโภคมองรถยนต์เยอรมันว่าเป็นรถที่มีความหรูหราภาพลักษณ์สูงมองรถยนต์ญี่ปุ่นว่ามีคุณภาพดีดังนั้นถ้าผู้บริโภคต้องการรถที่หรูหราภาพลักษณ์สูงก็จะเลือกจะเลือกรถยนต์เยอรมันถ้าผู้บริโภคต้องการรถที่มีคุณภาพดีราคาต่ำก็จะซื้อรถยนต์ญี่ปุ่น

4. ทัศนคติเกิดขึ้นในแต่ละสถานการณ์ (Attitude occur within a situation) ทัศนคติเกิดขึ้นภายในเหตุการณ์และถูกกระทบโดยสถานการณ์สถานการณ์ (Situation) หมายถึงเหตุการณ์หรือโอกาสซึ่งมีลักษณะเฉพาะช่วงเวลามีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและพฤติกรรมสถานการณ์เฉพาะอย่างอาจเป็นสาเหตุให้ผู้บริโภคมีพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับทัศนคติก็ได้แต่ละบุคคลจะมีทัศนคติต่อพฤติกรรมเฉพาะอย่างที่แตกต่างกันขึ้นกับสถานการณ์เฉพาะอย่างด้วยสิ่งสำคัญที่จะทำความเข้าใจถึงวิธีการที่ทัศนคติของผู้บริโภคแตกต่างในแต่ละสถานการณ์ซึ่งมีประโยชน์ที่จะรู้ถึงความพึงพอใจของผู้บริโภค

บทบาทของทัศนคติ

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิท และคณะ (2543:24) กล่าวว่า บุคคลสามารถแสดงทัศนคติออกได้ 3 ประเภทคือ

1. ประเภทแรก คือ ทัศนคติเชิงบวกทัศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออกหรือมีความรู้สึกหรืออารมณ์จากการโต้ตอบในด้านดีต่อบุคคลหรือเรื่องราวใดเรื่องราวหนึ่งต่อหน่วยงานองค์การสินค้าบริการสถาบันและการดำเนินการขององค์การฯเช่นกลุ่มชาวเกษตรกรย่อมมีทัศนคติทางบวกหรือมีความรู้สึกที่ดีต่อสหกรณ์การเกษตรและให้ความสนับสนุนร่วมมือด้วยการเข้าเป็นสมาชิกและร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ

2. ประเภทที่สอง คือ ทัศนคติเชิงลบหรือทัศนคติที่ไม่ดี ทัศนคติที่สร้างความรู้สึกไปในทางเสื่อมเสียไม่มีความเชื่อถือไว้วางใจอาจมีความเคลือบแคลงระแวงสงสัยรวมทั้งเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือหน่วยงานองค์การสถาบันและการดำเนินกิจการขององค์การและอื่น ๆ เช่น พนักงานเจ้าหน้าที่บางคนอาจมีทัศนคติเชิงลบต่อบริษัทก่อให้เกิดอคติขึ้นในจิตใจของเขาจนพยายามประพฤติและปฏิบัติต่อต้านกฎระเบียบของบริษัทอยู่เป็นประจำ

3. ประเภทที่สาม คือ ทัศนคติของบุคคลที่ไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งหรือต่อบุคคลหน่วยงานสถาบันองค์การและอื่นๆโดยสิ้นเชิงนักศึกษาบางคนอาจมีทัศนคตินิ่งเฉยไม่มีความคิดเห็นต่อปัญหาโต้เถียงเรื่องกฎระเบียบว่าด้วยเครื่องแบบนักศึกษาทัศนคติทั้งสามประเภทนี้บุคคลจะมีเพียงประเภทเดียวหรือหลายประเภทรวมกันก็ได้ขึ้นอยู่กับความมั่นคงในเรื่องความเชื่อ ความรู้สึกนึกคิดหรือค่านิยมและอื่น ๆ ที่มีต่อบุคคลสิ่งของการกระทำ

หรือสถานการณ์ เป็นต้น ซึ่งถ้าทัศนคติของบุคคลแต่ละคนถูกกระตุ้นให้แสดงออกมาในรู้ของความเห็นร่วมกันก็จะเปลี่ยนเป็น “มติสาธารณชน”

มาตราวัดทัศนคติ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2538:106) กล่าวว่า มาตราวัดทัศนคติหมายถึง\สเกลของข้อความจำนวนหนึ่งที่ใช้วัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และเป็นความรู้สึกที่ค่อนข้างจะลึกซึ้งใช้วัดข้อมูลทางด้านจิตอารมณ์ (Affective Domain)

การวัดทัศนคติ

การวัดทัศนคติเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตเพราะการรู้ถึงทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเรื่องใดเรื่องหนึ่งว่าเป็นไปในทิศทางใดย่อมจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถทำนายพฤติกรรมที่อาจจะเกิดขึ้นได้ของบุคคลนั้นได้และสามารถวางแผนดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งกับบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2534:130) กล่าวว่าทัศนคติมีเทคนิควิธีการหลายวิธีซึ่งแตกต่างกันออกไปอัน ได้แก่

1. การวัดทัศนคติโดยใช้ช่วงปรากฏเท่ากัน (Equal Appearing Interval) วิธีการนี้สร้างขึ้นโดยเธอรัสโตน (Thurastone) มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้คือขั้นแรกต้องทำการสร้างข้อความที่แทนความรู้สึกของกลุ่มบุคคลให้ได้ข้อความมากที่สุดเท่าที่จะมากได้เพื่อนำไปให้ตุลาการพิจารณาให้เห็นต่อข้อความที่สร้างขึ้นมาโดยเรียงลำดับความเห็นด้วยมากที่สุดไปจนถึงเห็นตัวอย่างมากจำนวน 11 ลำดับแล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งสัมประสิทธิ์สหพันธ์นี้ได้จากการให้ระดับข้อความต่าง ๆ ทั้งหมดจากคณะตุลาการ

2. การวัดทัศนคติโดยใช้วิธีการลิเคิร์ท (Likert Method of Sumated Ratings) วิธีการนี้สร้างขึ้นโดยเรอนิสลิเคิร์ท (RenisLikert) โดยการสร้างข้อความ (Attitude Statements) ขึ้นหลาย ๆ ข้อความให้ครอบคลุมหัวข้อที่จะศึกษาการตอบแบบสอบถามนี้มีให้เลือก 5 ข้อคือ 1) เห็นด้วยอย่างมาก 2) เห็นด้วย 3) ไม่แน่ใจ 4) ไม่เห็นด้วย 5) ไม่เห็นด้วยอย่างมาก การให้คะแนนนั้นขึ้นอยู่กับชนิดของข้อความว่าเป็นทางบวก หรือทางลบการให้คะแนนอาจให้ตั้งแต่ 0 ถึง 4 หรือจาก 1 ถึง 5 การตีความหมายของคะแนนไม่แตกต่างกัน

3. การวัดทัศนคติโดยวิธีวิเคราะห์สเกล (Scalergram Analysis) วิธีวิเคราะห์สเกลนี้เป็นวิธีการที่อธิบายถึงขบวนการในการประเมินผลกลุ่มของข้อความกลุ่มหนึ่ง ๆ ว่าเป็นไปตามข้อจำกัดหรือครบถ้วนตามลักษณะที่ถูกต้องในการสร้างสเกลโดยวิธีของ กัทแมน (Guttman) หรือไม่เท่านั้นตามความคิดเห็นกัทแมน (Guttman) เชื่อว่าในสเกลสำหรับวัดทัศนคติควรเลือกข้อความจำนวนเล็กน้อย (4 - 6 ข้อความ) โดยเลือกจากข้อความหลาย ๆข้อความซึ่งเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด

4. การวัดทัศนคติโดยวิธีจำแนกความหมาย (Semantic Differential) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดรวบยอดเป็นการศึกษาถึงความหมายของสิ่งต่าง ๆตามความคิดเห็นของกลุ่มที่เราศึกษาโดยทั่วไปสเกลแบบเทคนิคความหมายจำแนกจะประกอบด้วยข้อให้เลือก 7 ข้อจะให้กลุ่มบุคคลที่จะศึกษาประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งสเกลนี้ให้ผู้ตอบประเมินค่ามากน้อยเช่นดี - เลว,

ช้า - เร็ว, สะอาด – สกปรก เป็นต้นโดยการประเมินนั้นจะใช้คำคุณศัพท์ซึ่งตรงกันข้ามกัน ดังตัวอย่างที่กล่าวมา และลำดับข้อความมากน้อยจากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งทั้งหมด 7 อันดับ

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์ (2527:187) กล่าวว่า การวัดทัศนคติสามารถวัดได้หลายวิธีดังนี้

1. การวัดโดยการประมาณความรู้สึกของตนเอง (Self – report Measures) เป็นวิธีวัดทัศนคติทางสังคมมีนักจิตวิทยาสร้างเครื่องมือขึ้นเพื่อวัดเป็นมาตรส่วนประมาณความรู้สึกซึ่งมีอยู่หลายสเกลที่เป็นที่ยอมรับมาก

1.1 สเกลของ เธอร์สโตน (The Thurstone Scale) สร้างโดยหลุยส์เธอร์สโตน (Louis Thurstone) ในปี ค.ศ.1982 มีทั้งหมด 11 ระดับความรู้สึกโดยระดับที่ 1 - 5 เป็นทัศนคติทางบวกและระดับที่ 6 เป็นความรู้สึกกลาง ๆ และระดับที่ 7 - 11 เป็นทัศนคติทางลบ

1.2 สเกลของ ลิเคอร์ท (The Likert Scale) สร้างโดยเรนซิสลิเคอร์ท (RensisLikert) ในปีค.ศ.1930 มีทั้งหมด 5 ระดับความรู้สึกต่อไปนี้เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย , ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.3 สเกลของ โบการ์ดัส (The Bogardus Scale) สร้างโดยอิโมรีโบการ์ดัส (Emory Bogardus) ในปี ค.ศ. 1957 เป็นสเกลที่วัดทัศนคติด้านสังคมโดยสร้างคำถาม 7 ข้อแล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเฉพาะข้อที่ตรงกับความรู้สึกเพียงข้อใดข้อหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งข้อขึ้นไป

1.4 สเกลที่ใช้ความหมายของคำที่แตกต่างกันสร้างโดย ออสกู๊ด ซูซี และ แทนแนนเบอร์ม (Osgood, Succi and Tannenbuam) ในปีค.ศ. 1957 เป็นสเกลที่ใช้คำหรือวลีที่มีความหมายตรงกันข้ามเป็นคู่ ๆ มีสเกลที่ประมาณความรู้สึก 7 ระดับในแต่ละวลีและแบ่งการวัดทัศนคติเป็น 3 สเกลคือ (1) สเกลประเมินผล (Evalutive Scale) เป็นการวัดด้านการประเมินความรู้สึกได้แก่ดี-เลว, ชอบ- ไม่ชอบ (2) สเกลที่แสดงถึงพลัง (Potency Scale) เป็นการวัดความแข็งแรงได้แก่แข็ง-อ่อน, หนัก-เบา (3) สเกลที่แสดงถึงการแสดงออกหรือการเคลื่อนไหว (Active Scale) เป็นการแสดงเคลื่อนไหวโดยใช้คำศัพท์อธิบาย ได้แก่ ช้า - เร็ว

1.5 สเกลที่ใช้คำถามในทำนองการยอมรับหรือปฏิเสธสร้างโดย แอลพอร์ทและฮาร์ดแมน (Allport and Hardman) สเกลนี้จะให้ผู้ตอบแสดงทัศนคติตอบรับหรือปฏิเสธเท่านั้น ได้แก่เห็นด้วย - ไม่เห็นด้วย, ชอบ – ไม่ชอบ

1.6 สเกลที่ใช้เครื่องหมายปลายปิดสร้างโดยแคมเบลและชูแมน (Cambel and Schuman) สเกลเป็นรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบทัศนคติได้แสดงความรู้สึกที่แท้จริงตามธรรมชาติเป็นการแสดงทัศนคติที่อิสระโดยที่ผู้ถามหรือผู้วิจัยไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า

2. การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงสร้างโดยลาปิแอร์ (La Pierres) ในปี ค.ศ.1934 โดยการสร้างสถานการณ์ขึ้นระยะหนึ่งจนกระทั่งเกิดความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสถานการณ์นั้นแล้วผู้วัดทัศนคติต้องสังเกตพฤติกรรมที่เขาแสดงออกตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งสิ้นสุดการสร้างสถานการณ์

3. การตีความหมายหรือแปลความหมายจากปฏิกิริยาที่บุคคลแสดงต่อสิ่งเร้าบางชนิดซึ่งเทคนิคนี้มีหลายวิธีได้แก่การดูภาพแล้วเล่าเรื่องราวที่เกิดขึ้นจากภาพ, การดูภาพหยดหมึกแล้วบอก

ว่าภาพที่เห็นคืออะไรพร้อมเหตุผลว่าทำไมจึงเห็นภาพเช่นนั้นและการทำนายพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นของบุคคลหรือละครเป็นต้น

ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

ทัศนคติมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์การรู้ถึงทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าเป็นไปในทิศทางใดย่อมจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถวางแผนและดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งกับบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นได้อย่างถูกต้อง ภิรมย์ เจริญผล (2538:168) กล่าวว่าประโยชน์ของการวัดทัศนคติซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. วัดเพื่อทำนายพฤติกรรมทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งย่อมเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปในทางที่ดีหรือไม่ดีมากหรือน้อยเพียงใดซึ่งทัศนคติของบุคคลนี้เองจะเป็นเครื่องมือทำนายว่าบุคคลนั้นจะมีการกระทำต่อสิ่งนั้นไปในทำนองใดนอกจากนี้ยังเป็นแนวทางให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อบุคคลนั้นได้อย่างถูกต้องและอาจเป็นแนวทางให้ผู้อื่นสามารถควบคุมพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ด้วย

2. วัดเพื่อหาทางป้องกันการที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดนั้นเป็นสิทธิของแต่ละบุคลแต่การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุขบุคคลในสังคมนั้นควรจะมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆคล้ายคลึงกันซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันและไม่เกิดความแตกแยกขึ้นในสังคม

3. วัดเพื่อหาทางแก้ไขการวัดทัศนคติจะทำให้ทราบว่าบุคคลมีทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งไปในทิศทางใดดีหรือไม่ดี เหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ดังนั้นการรู้ถึงทัศนคติของบุคคลหนึ่งจะช่วยให้เราสามารถวางแผนและดำเนินการแก้ไขลักษณะที่ไม่เหมาะสมของบุคคลนั้นได้

4. วัดเพื่อให้เข้าใจสาเหตุ และ ผลทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เปรียบเสมือนเป็นสาเหตุภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปได้ต่าง ๆ กันซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมหรือสาเหตุภายนอกด้วยส่วนหนึ่ง

โดยสรุป แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติ การศึกษาทัศนคติเพื่อให้เราทราบถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งจะออกมาในรูปของการตอบรับหรือปฏิเสธทัศนคติของแต่ละบุคคลสามารถแสดงออกมาเป็นคำพูด หรือปฏิกิริยาซึ่งเป็นการแสดงออกทางความรู้สึกนึกคิดของแต่ละบุคคล ทัศนคติของบุคคลมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึก และองค์ประกอบทางพฤติกรรม นอกจากนั้น ทัศนคติยังแยกออกเป็นทัศนคติทางบวก ทางลบ และการเฉยๆ ทั้ง 3 แบบนี้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นในทิศทางเดียวกันเสมอ

แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

อุทัย หิรัญโต (2530:200 – 201) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยราชการหรือองค์การธุรกิจจัดให้มีขึ้น เพื่อให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานองค์การนั้น ๆได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำทั้งนี้เพื่อเป็น

สิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหา ทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงานมีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

ซ่อนกลิ่น วอกลาง (2537:10) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึงผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงาน ในขณะที่พนักงานหรือลูกจ้างคนนั้นยังปฏิบัติอยู่ หยุดพักงานชั่วคราวและในระหว่างพ้นจากงานเพื่อเป็นการบำรุงขวัญของพนักงานหรือให้ลูกจ้างได้ทำงานอย่างมีความสบายใจ มีความพอใจกับงาน และมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้เป็นเงินหรือให้เป็นการบริการ ความสะดวกสบายต่าง ๆ ก็ได้แต่จะต้องเป็นการให้เป็นพิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานหรือองค์การจัดให้อาจจะเกี่ยวกับ สุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบ ความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อน สันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัวและการให้ผลประโยชน์หรือความสนใจในส่วนที่เกี่ยวกับชุมนุมชนหรือสังคมทั่วไป

บีช (Beach, 1980:780 อ้างอิงจาก ประทิน ไกรษรวิทย์, 2541:22) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นไปในรูปของเงินรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้วเพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานอย่างกะทันหันไม่ว่าจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ ก็ได้ เช่น การให้ลาพักผ่อนได้โดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายที่สุด และได้แบ่งประเภทสวัสดิการออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การช่วยเหลือด้านการเงินให้แก่พนักงานที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้มากนัก เช่นเงินสะสม เงินค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ

2. ผลประโยชน์ที่ได้รับในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ได้แก่ วันหยุด วันลา รางวัล หรือสิ่งของพิเศษที่ไม่เกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน เช่น เงินโบนัส ซึ่งจ่ายตามอายุงานหรือจ่ายให้ทุกคนเท่าเทียมกัน เงินช่วยเหลือบุตร

3. เงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม สรรทนาการ การกีฬา การอำนวยความสะดวกการบริการทางการแพทย์ ห้องสมุด ห้องอาหารและบริการอื่นๆ เช่น การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก เป็นต้น

สรุปความหมายของคำว่า สวัสดิการ หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงาน หรือพนักงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลัก และค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากเงินเดือน ซึ่งจำแนก เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน
2. เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนทำงาน
3. บริการที่จัดให้คนทำงานเพื่อความสะดวกในการครองชีพ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543:308) กล่าวว่า ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่าหมายถึง กระบวนการการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ยงยุทธ์ โพธิ์ทอง (2546:4) กล่าวว่า ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือแรงผลักดันหรือความต้องการที่ผลักดันให้พนักงานเต็มใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความพอใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและบรรลุผลสำเร็จ

ณัฐยา ไพรสงบ (2546:6) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังจูงใจหรือสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือกระทำกิจกรรมด้วยความเต็มใจในการทำงานเกิดความพอใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดและประสบผลสำเร็จจากความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน

โลเวลล์ (Lovell,1980:109) กล่าวว่า ความหมายแรงจูงใจ “เป็นกระบวนการที่ชักนาโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

ไมเคิล คอมแจน (Domjan 1996:199) กล่าวว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทากิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทาพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน ให้ดีที่สุดตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Maslow (1954 อ้างอิงจาก ธัญญนิตย์ นาคสินธุ์, 2549:23) กล่าวว่า แรงจูงใจของมนุษย์โดยให้ความเห็นว่ามนุษย์มีความต้องการและมีอยู่ตลอดเวลาและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไปความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงหรือบุคคลจะมีความต้องการในลำดับต่อไปเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว Maslow ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัยยารักษาโรคการพักผ่อนนอนหลับความต้องการทางเพศ และสิ่งจำเป็นอื่นๆ ที่ทำให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ประกอบด้วยความต้องการความปลอดภัย ปรารถนาที่จะได้รับความคุมครองจากอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย นอกจากนี้ยัง หมายถึง ความต้องการมีความมั่นคงในการงาน

3. ความต้องการด้านความรักหรือสังคม (Love or Social Needs) หมายถึง ความต้องการ ที่จะให้ผู้อื่นชื่นชอบตันเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อผู้อื่น และเป็นสมาชิกของกลุ่มที่สมาชิกกลุ่มคนอื่นๆ ยอมรับ

4. ความต้องการความยกย้องเคารพ (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการเกิดจากความเคารพตนเอง (Self-respect) ความรู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ประสบความสำเร็จและการได้การยอมรับเช่นนั้นจากผู้อื่นเช่นความต้องการสถานภาพ (Status) ความมีชื่อเสียง เกียรติยศ (Prestige) เป็นส่วนสำคัญของความต้องการความยกย้องเคารพ

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลผู้นั้นได้ใช้ความสามารถของตนในทุกด้าน และได้เป็นทุกอย่างที่ตัวเขาอยากจะเป็น

ไมเออร์ส (Myers, 1970:124) กล่าวว่า แนวคิดในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยเน้นถึงการวางเป้าหมายของงานที่จะให้ได้ผลในเชิงปฏิบัติว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. งานควรมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ

2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้ โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลการสร้างแรงจูงใจภายใน เป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3.3 งานที่ปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ

3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย

3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำให้สำเร็จได้

เป้าหมายของงานลักษณะนี้ จะต้องการในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งานความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

พิคอร์สและไมเออร์ส (Pigors and Myers, 1981:116) กล่าวว่า สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

1. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ

2. ลักษณะของงานที่ทำต้องมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง

5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล

8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

สำหรับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการใหม่นั้น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของยูซอมได้รวมปัจจัยของความต้องการของข้าราชการไทย พอสรุปได้ดังนี้

1. ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม

2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อันหมายถึง การทำงานการควบคุมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ

3. มาตรฐานและการควบคุมของหน่วยงานดี

4. มีสิ่งที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

5. ระบบการจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ

6. เชื่อถือได้และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง

8. มีการอบรมฟื้นฟูผู้ชำนาญการให้มากขึ้น

9. มีการใช้คนให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น

ดังนั้น ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลจึงประกอบด้วยสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคคล

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรในการกำหนดเป้าหมายของบุคคลที่จะกำหนดทิศทางของแรงขับบุคคลทำให้เกิดการจูงใจได้ สิ่งจูงใจอาจเป็นสิ่งจับต้องได้หรือจับต้องไม่ได้ ดังนั้นจึงกล่าวว่า สิ่งจูงใจหมายถึงวัตถุหรือสภาวะใดๆ ที่สามารถเร้าให้เกิดแรงจูงใจได้ย่อมเป็นที่ประจักษ์แจ้งแล้วว่าสิ่งจูงใจเป็นเหตุที่ทำให้เกิดผลต่างๆ ในพฤติกรรมของการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารงานที่ดีจึงควรจัดให้มีระบบการจูงใจที่ดี ซึ่งก็คือการจัดให้มีการสวัสดิการที่ดีนั่นเอง

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541:13 อ้างอิงจาก จงกล เหมือนโพธิ์, 2550:11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2548:14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การเป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกาลังกายและความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ปรีชา วัชราภัย (2550:3) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรในมุมมองของหน่วยราชการ คือการได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตน และพัฒนาองค์กร ส่วนมุมมองของหน่วยงานเอกชนที่

มีความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยของนักวิชาการ พบว่า องค์กรที่มีพนักงานมีความผูกพันสูงจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูง

กรีนเบอร์ก และบารอน (Greenberg; & Baron. 1993) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวพันกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ

นิวสตอร์ม และเดวิส (Newstorm, J. W; & Davis, K. 1989) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่มีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต

บูชานัน (Buchanan, 1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวโยงกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

เอเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990, อ้างอิงจาก อรวรรณ อยู่คง 2546:14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้คนยังอยู่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก หรือความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นที่จะอยู่ในองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล และความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาควรอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

เฮอร์บินเนียก์ และออลลูโซ (Herbiniak; & Alutto. 1972) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์กร เพื่อเพิ่มรายได้ สถานภาพ ความเป็นอิสระทางอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

ชาล์ค และ ฟรีส (Schalk; & Freese. 1997) กล่าวว่า ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กรโดยให้ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานตามสัญญาที่ตกลงกันไว้กับองค์กร

นอร์ทคราฟท์และเนล (Northcraft; & Neale. 1990) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรว่าไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กรได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของพวกเขาที่มีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จและสิ่งที่ดีต่อองค์กร

สรุปได้ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรในทางที่ดี และต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรไป ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะของความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กร ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กลิสสัน และดูริก (Glisson; & Durick. 1988) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสภาพและความพึงพอใจในงาน ส่งผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรก็พบว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานการตั้งใจที่จะคงอยู่หรือออกจากงานและการเปลี่ยนงาน ผลงานวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรยังพบว่าปัจจัยพฤติกรรม การบริหาร ก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

เอเลน และเมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1990, อ้างอิงจาก อรวรรณ อยู่คง 2546:21) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล

2) คุณลักษณะงาน

3) ประสบการณ์ทำงาน

4) คุณลักษณะโครงสร้าง

นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าความต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์การ

สเตียรส์ (Steers, 1977) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามทำให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสรภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจหรือการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผลรวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทายและกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์การ

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ คือความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์การที่ให้แก่ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทัศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์การแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงานทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทัศนคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดจาก คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกที่อยากจะทำงานต่อไปกับองค์กร โดยไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือลาออกไปทำงานกับองค์กรอื่น

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)

เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 60-63) กล่าวว่า การจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่ามีปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า“ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ”

1. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทางาน

1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.3 สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.4 นโยบายและการบริหารงานขององค์การ หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

1.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

1.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แหล่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

1.7 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

1.8 ความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

2. ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจทำให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กาลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ หมายถึง งานที่สนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

2.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

2.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

นอกจากนั้น เฮอร์ซเบิร์ก ได้ทำการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร โดยใช้การสัมภาษณ์ ซึ่งแนวทางในการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์นึกถึงความรู้สึกที่ดีเป็นพิเศษหรือไม่ดีเป็นพิเศษในการทำงานทั้งในอดีตและปัจจุบัน จากข้อมูลที่ได้พบว่า ความรู้สึกที่ดีนั้นโดยทั่วไปแล้วมักจะเกิดขึ้นควบคู่ไปกับลักษณะในเนื้องาน (Job Content) ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดีนั้นมักจะเกิดขึ้นควบคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน จึงสรุป ได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน ซึ่ง เฮอร์สเบอร์ก ได้เรียก ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators)

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จ
2. การได้รับความยอมรับ
3. ความก้าวหน้า
4. ตัวงานเอง
5. ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต
6. ความรับผิดชอบ

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้น จะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องานซึ่ง เฮอร์ส-เบอร์ก ได้เรียก ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือ ปัจจัยเพื่อความคงอยู่ (Maintenance Factors)

ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย

1. สถานภาพ
2. สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา

3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
4. สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา
6. นโยบายและการบริหารของบริษัท
7. ความมั่นคงในงาน
8. สภาพการทำงาน
9. ค่าจ้าง

เมื่อนำเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมารวมกัน จึงเรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ซึ่งจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญอย่างยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่จะทำให้เขาพึงพอใจที่จะทำงาน กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็เป็นเพียงแค่การป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้นแต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถได้ จะมีเพียงแต่ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่จะสามารถทำได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่าปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานเพื่อช่วยให้บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงานอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจซึ่งหากปัจจัยต่างๆ เหล่านั้นได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทำงานที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ การให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นมิได้หมายความว่า ปัจจัยค้ำจุนไม่เป็นสิ่งสำคัญแท้ที่จริงแล้วปัจจัยเหล่านี้ ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มากเพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งงานโดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรเต็มไปด้วยความขัดแย้ง แข่งขัน ชิงดีชิงเด่นมี สวัสดิการที่ไม่เพียงพอทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสีย ขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงานและนำไปสู่การลดผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จะเห็นได้ว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่สามารถทำงานได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงบรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็จะต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. ประวัติ หน่วยงาน

กำเนิดหน่วยงาน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 5 ทรงริเริ่มให้มีราชองครักษ์ขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อ พ.ศ.2413 ในคราวเสด็จประพาสประเทศสิงคโปร์และปัตตาเวีย (อินโดนีเซีย) ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ นายพลโทพระบรมวงศ์เธอกรมหลวง

อดิศรอุดมเดช (ขณะนั้นดำรงพระยศ นายร้อยเอก พระองค์เจ้าสุขสวัสดิ์) ตามเสด็จ ฯ ซึ่งนับเป็น “ราชองครักษ์” พระองค์แรก

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เรียกนายทหารรักษาพระองค์เหล่านี้ว่า “ราช-แอด-เดอ-แกมป์” ซึ่งคัดเลือกมาจาก กรมทหารมหาดเล็กรักษาพระองค์ ต่อมาเมื่อตั้งกรมยุทธนาธิการขึ้นเมื่อวันที่ 8 เมษายน 2430 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้เปลี่ยนนามเป็น “แอด-เดอ-แกมป์หลวง”และไปขึ้นการปกครองบังคับบัญชากับผู้บัญชาการกรมยุทธนาธิการ ต่อมาในปี 2434 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้เปลี่ยนนามเป็น “ราชองครักษ์” สืบมาจนปัจจุบัน

ในปี พ.ศ.2441 (ร.ศ.117) พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้จัดระเบียบการสำหรับราชองครักษ์ให้เป็นหลักฐานมั่นคง ด้วยการตรา “พระราชบัญญัติราชองครักษ์ ร.ศ.117” ขึ้นเป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 11 เมษายน พ.ศ.2441 โดยในมาตรา 6 ระบุข้อความว่า “สมุหราชองครักษ์กับทั้งราชองครักษ์ประจำการพวกนี้ นับเป็นกรมหนึ่งขึ้นอยู่ใน กรมยุทธนาธิการ” กรมราชองครักษ์จึงถือเอา วันที่ 11 เมษายน 2441 นี้ เป็นวันกำเนิดกรมราชองครักษ์ ซึ่งมีสมุหราชองครักษ์ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ (อ้างอิง หนังสือ 100 ปี กรมราชองครักษ์, 2542 : 31)

หน่วยงานนี้เป็นส่วนราชการที่มิได้มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการหรือสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารเพื่อการป้องกันประเทศ เช่นเดียวกับส่วนราชการอื่นๆ ในกระทรวงกลาโหม แต่เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจในการสนองพระเดชพระคุณสถาบันพระมหากษัตริย์โดยตรง ซึ่งเป็นภารกิจพิเศษที่ต้องใช้ยานพาหนะ อาวุธยุทโธปกรณ์ที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ ต้องการความคล่องแคล้วรวดเร็ว ในการสั่งการและการบริหารงานทั่วไป จึงได้ขออนุมัติยกฐานะเป็นหน่วยขึ้นตรงกระทรวงกลาโหม โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ.2534 และได้มีพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2536 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2503 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษหน้า 1 เล่ม 110 ตอนที่ 112 ประกาศเมื่อวันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ.2536 ให้กรมราชองครักษ์ เป็นส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม (ลำดับที่ 3) มีฐานะเป็น นิติบุคคล

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 180 คน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พชรมน โหตระไวศยะ (2552) กล่าวว่า ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) และศึกษาถึงแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน)ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ได้ผลการวิจัย ดังนี้ 1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันต่อความเป็นสถาบันขององค์กร ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติและความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชา สามารถอธิบายถึงการส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 2. ระดับความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สามารถอธิบายถึงการส่งผลต่อแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 3. ระดับแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ถนนเพชรบุรีตัดใหม่ เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อองค์กร คือ ตัวแปรตามทั้ง 3 ตัว ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในการทำงาน โดยความสัมพันธ์ของตัวแปรตามทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กันเอง ที่ ระดับนัยสำคัญที่ 0.01 ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดระหว่างตัวแปรตามได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร ในด้านความสำเร็จในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจภายใน ในการทำงาน ของพนักงานในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผลการวิจัยนี้ สามารถใช้เป็นข้อมูลให้กับองค์กรและผู้บริหารใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยได้ให้ตระหนักถึงระดับความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจ ภายใน ในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อองค์กร ซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร เพื่อหาทางแก้ไขข้อบกพร่องและหลีกเลี่ยงปัจจัยที่มีความเสี่ยง ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ทำให้พนักงานอาจเกิดความไม่พอใจและลดระดับความผูกพันและความจงรักภักดีลง ส่งผลเสียในการ ปฏิบัติงาน ทั้งตัวพนักงานและองค์กร และเพื่อให้องค์กรได้ทำการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กร และเพื่อส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุดคือ ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน การเปรียบเทียบความ

ผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านอายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสำคัญทางสถิติ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานพบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ย มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่ คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมในด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกแตกต่างกันส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงโดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

แสงเดือน รักษาใจ (2554) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จากัด (มหาชน) สานักงานใหญ่ โดยตัวอย่างในกลุ่มได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 277 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเที่ยงส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.84 และ 0.86 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติทดสอบสมมติฐานได้แก่ การวิเคราะห์ Independent T-Test วิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว ANOVA และสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน ได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี – 4 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยเกี่ยว กับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2. ด้านการมีส่วนรวมในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอและมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น 3. ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย หน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้ มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานและมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ

ปาริชาต บัวเป็ง (2554) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท และระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุดคือ ด้านความรู้สึก รองลงมาคือด้านบรรทัดฐานทางสังคม และด้านความต่อเนื่อง

เกตุนภัส เมธีกสิวัฒน์ (2555) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และองค์การ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า 1) ความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การ 2) ความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์การ และความผูกพันทุ่มเทต่องาน ด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงานสามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานได้ร้อยละ 13.50 3) ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออกจากองค์การ และและความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การ ด้านการรับรู้สามารถอธิบายความแปรปรวนต่อความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานได้ร้อยละ 23.80 4) ความผูกพันทุ่มเทต่องานมีความสัมพันธ์ทางอ้อมกับความตั้งใจลาออกจากองค์การโดยผ่านตัวแปรแทรกคือ ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การ และ 5) ความผูกพันทุ่มเทต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางตรงต่อความตั้งใจลาออกจากองค์การ

พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ต่างก็มีผลต่อความผูกพันขององค์การ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับผลงานการศึกษาของไทยและต่างประเทศ ฉะนั้นควรที่ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องของบริษัท ซีเมนส์ จำกัด จะได้มีการนำผลการศึกษาที่ได้นี้มาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องของระบบการจูงใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างเสริมระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานให้สูงขึ้น อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานของบริษัท ซีเมนส์ จำกัดต่อไป

ปัทมา พรมมินทร์ (2548) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับมาก ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของ พนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จากัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และ ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนอายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลา การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 และ ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคง และความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่น และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชลาสินธุ์ จันทรจนา (2538) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจสายตรวจชั้นประทวน พลตำรวจประจำสถานีในกองบัญชาการ ตำรวจนครบาลศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตำรวจสายตรวจชั้นประทวน พลตำรวจประจำสถานีในกองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมระดับความพึงพอใจ ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า 1) ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ระดับปานกลาง 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง 5) ด้านรายได้อยู่ในระดับต่ำ

พ.อ.วิรัช เทพประทุม (2540:58) กล่าวว่า การพัฒนาสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของกำลังพล ในกองทัพบก ผลการวิจัย พบว่า การได้รับสวัสดิการไม่ตรงตามต้องการอย่างเพียงพอและทั่วถึง ในบางโครงการทางราชการไม่มีงบประมาณสนับสนุนได้อย่างเพียงพอหน่วยต้องการหางบประมาณมาสนับสนุนเป็นครั้งคราวแต่ไม่เป็นการถาวร การจัดสวัสดิการจึงนับว่า เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการบำรุงขวัญ กำลังใจแก่กำลังพลในกองทัพบกต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

พ.ต.ต.วรพล นันทเกษม (2540:91-92) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง จากการวิจัยพบว่าโดยส่วนรวมข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ พบว่าในส่วนของระดับความผูกพัน ข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการกองตำรวจทางหลวง มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการอุทิศตนโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์และในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์องค์กรของตนอยู่ในระดับต่ำ ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน งานที่มีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงและความเชื่อมมั่นขององค์กร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กรและความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน

อภิชาต จิวิริยะวัฒน (2548) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ศึกษากรณี พนักงานสานักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จากัด พนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสานักงาน บริษัท อีซูซุมอเตอร์

(ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันในเรื่องของ เพศ ระดับตำแหน่งงาน และระยะทางจากบ้านถึงที่ทางาน ส่วนในเรื่องของอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันจะมีความผูกพัน ต่อองค์การแตกต่างกัน โดยพนักงานที่อายุมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า พนักงานที่มีอายุ น้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง พนักงานที่เป็นโสดจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าพนักงานที่สมรส ม่าย หย่า หรือแยกกันอยู่ พนักงานที่มีอายุงานมาก จะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มี อายุงานน้อยกว่าแต่ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อ ความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

ศรีรันต์ บุญอริยะ (2538:99-100) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดขอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมตามทัศนะของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นแต่ละด้านพบว่า กลุ่มอาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอ ยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และเมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติแต่ละด้านเป็นรายข้อปรากฏว่า ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกลุ่มอาจารย์ และกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจแตกต่างกัน

เบญจมา ภรณ์มะวิญธร (2545) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นขาย อายุ ระหว่าง 30-40 ปี สมรสแล้วเป็นส่วนใหญ่ ระดับการศึกษามัธยมตอนปลาย หรือ ปวช. อายุงานต่ำกว่า 10 ปี ระดับรายได้ 8,001 บาท ขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับแรงจูงใจที่เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความต้องการความรักและมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จ ด้านความต้องการทางกาย และด้านความต้องการความมั่นคงปลอดภัย พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิง อายุระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ 0.01 โดยพนักงานที่แต่งงานแล้วมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าที่เป็นโสด

ว่าที่ ร.ต.ปิยะ ทองเจริญ (2548) กล่าวว่า “ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จังหวัดสมุทรปราการ” เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วน ตำบลทรงคนอง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วน ตำบลทรงคนอง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 39 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเที่ยงตรงเท่ากับ 0.75 และ 0.84 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square) และสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง ได้แก่ ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่ ความมั่นคงในงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารทีมงานประกอบด้วยความมีประสิทธิภาพขององค์กร ศักยภาพของผู้นำ ปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ทำการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ในปีงบประมาณ 2558 ซึ่งกำลังปฏิบัติงาน อยู่ในปีงบประมาณ 2558 (1 ตุลาคม 2558 - 30 กันยาย 2559) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 569 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล จะใช้วิธีการแบบสุ่มของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้คำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) คือ

สูตร

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

เมื่อ

n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือ ขนาดของประชากรทั้งหมด

e คือ ความคาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ + / -0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% จึงแทนค่าสูตรได้ดังนี้

แทนค่า

$$n = \frac{569}{1+569\ (0.05)^2}$$

$$= 234.88 \text{ คน}$$

ได้กลุ่มตัวอย่าง 234 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 16 คน รวมเป็นจำนวน 250 คน

ขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

ขั้นตอนที่ 1 ทำการหาจำนวนประชากรที่ต้องการสุ่ม โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด x จำนวนประชากรแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้แทนประชากร ในการคำนวณแต่ละกลุ่มชั้นซึ่งแบ่งจำนวนประชากร 569 คน แบ่งเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 299 คน ข้าราชการชั้นประทวนจำนวน 270 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 นาย แทนค่าในสูตรจะได้ค่าดังนี้

1.1 ชั้นสัญญาบัตร $= \frac{250 \times 299}{569}$

$= 131.37$ คน

1.2 ชั้นประทวน $= \frac{250 \times 270}{569}$

$= 118.63$ คน

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามด้านชั้นยศ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชั้นยศ		
สัญญาบัตร	131	52.4
ประทวน	119	47.6
รวม	**250**	**100.0**

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มตัวยอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

ขั้นตอนที่ 3 ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นการใช้แบบสอบถามที่ทางการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็น ดังนั้นการเก็บตัวอย่างแบบสอบถามจึงทำได้โดยการแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญหรือแบบตามสะดวก

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลที่ใช้เก็บข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆทฤษฎีแนวความคิด สารนิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้เป็นเครื่องมือวัดสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ชั้นยศ เพศอายุสถานภาพ ระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงานรายได้โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบแบบคำตอบเดียวซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบประเภทนามบัญญัติ (NOMINAL SCALE) และเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบประเภทเรียงลำดับ (ORDINAL SCALE) จำนวน 7 ข้อแต่ละข้อมีระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อที่ 1. ชั้นยศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)โดยแบ่งเป็น 2 ช่วงดังนี้

1. ชั้นสัญญาบัตร
2. ชั้นประทวน

ข้อที่ 2. เพศใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) โดยแบ่งเป็น 2 ช่วงดังนี้

1. ชาย
2. หญิง

ข้อที่ 3. อายุใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) การหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยการคำนวณตามหลักการหาค่าเฉลี่ยจะได้ช่วงความกว้างดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{จำนวนอายุสูงสุด} - \text{จำนวนอายุต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{(60 - 18)}{4}$$

$$= 11 \text{ ปี}$$

โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

1. 18 – 28 ปี
2. 29 – 39 ปี
3. 40 – 50 ปี
4. 51 – 60 ปี

ข้อที่ 4 สถานภาพใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) โดยแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. โสด
2. สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ข้อที่ 5 ระดับการศึกษาใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 6 ระยะเวลาการทำงาน โดยเริ่มรับเข้าทำงานอายุ 18 ปี เกษียณอายุ 60 ปีจึงทำให้มีอายุการทำงานสูงสุดเท่ากับ 42 ปีใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) การหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยการคำนวณตามหลักการหาค่าเฉลี่ยจะได้ช่วงความกว้างดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ระยะเวลาการทำงานสูงสุด} - \text{ระยะเวลาการทำงานต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{(42 - 1)}{4}$$

$$= 10 \text{ ปี}$$

โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

1. 1 – 10 ปี
2. 11 – 20 ปี
3. 21 – 30 ปี
4. 31 ปีขึ้นไป

ข้อ 7 รายได้ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) การหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยการคำนวณตามหลักการหาค่าเฉลี่ยจะได้ช่วงความกว้าง ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{รายได้สูงสุด – รายได้ต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{(76{,}800 - 8{,}000)}{4}$$

$$= 17{,}200$$

โดยแบ่งออกเป็น 4 ช่วง ดังนี้

1. 8,000 – 25,199 บาท
2. 25,200 – 42,399 บาท
3. 42,400 – 59,599 บาท
4. 59,600 – 76,800 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีลักษณะแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบปลายปิด (Close-end) แบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 4 ระดับโดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนตามลำดับดังนี้

4	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	หมายถึง	เห็นด้วย
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำถาม โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความสำคัญด้วยการหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยการคำนวณตามหลักการหาค่าเฉลี่ยจะได้ช่วงความกว้างระดับละ 0.75 ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{(4 - 1)}{4}$$

$$= 0.75$$

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.26 – 4.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 – 3.25	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.76 – 2.50	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.75	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นแบบปลายปิด (Close-end) แบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 4 ระดับโดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

4	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	หมายถึง	เห็นด้วย
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำถามโดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความสำคัญด้วยการหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยการคำนวณตามหลักการหาค่าเฉลี่ยจะได้ช่วงความกว้างระดับละ 0.75 ดังนี้

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

$$= \frac{(4 - 1)}{4}$$

$$= 0.75$$

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.26 – 4.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 – 3.25	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.76 – 2.50	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.75	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นแบบปลายปิด (Close-end) แบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 4 ระดับโดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

4	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	หมายถึง	เห็นด้วย
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำถามโดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความสำคัญด้วยการหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยการคำนวณตามหลักการหาค่าเฉลี่ยจะได้ช่วงความกว้างระดับละ 0.75 ดังนี้

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

$$= \frac{(4 - 1)}{4}$$

$$= 0.75$$

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.26 – 4.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 – 3.25	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.76 – 2.50	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.75	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นแบบปลายปิด (Close-end) แบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 4 ระดับโดยมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

4	หมายถึง	ความผูกพันมากที่สุด
3	หมายถึง	ความผูกพันมาก
2	หมายถึง	คามผูกพันน้อย
1	หมายถึง	ความผูกพันน้อยที่สุด

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยน้ำหนักคำถามโดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแบ่งระดับความสำคัญด้วยการหาช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยการคำนวณตามหลักการหาค่าเฉลี่ยจะได้ช่วงความกว้างระดับละ 0.75 ดังนี้

ความกว้างของอันตรภาคชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

= $\frac{(4 - 1)}{4}$

= 0.75

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	3.26 – 4.00	หมายถึง	ความผูกพันมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	2.51 – 3.25	หมายถึง	ความผูกพันมาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.75 – 2.50	หมายถึง	ความผูกพันน้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่	1.00 – 1.75	หมายถึง	ความผูกพันน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆในเรื่องการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจของผู้บริโภครวมทั้งแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามโดยสร้างแบบสอบถามทั้งหมด 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการที่มารับบริการทางด้านการเงิน กองการเงิน สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการต่างๆ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องรับฟังข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนาของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและเพิ่มเติมจากคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คนเพื่อใช้ทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้

วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-Coefficient) ของ ครอนบัค (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545) โดยค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นประกอบด้วย

- ปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ เท่ากับ 0.816
- ปัจจัยด้านลักษณะงาน เท่ากับ 0.921
- ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เท่ากับ 0.940
- ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง เท่ากับ 0.951

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอนดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารอ้างอิงต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อมาสร้างแบบสอบถาม

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองเพื่อจะสามารถชี้แจงข้อสงสัยของผู้ตอบแบบสอบถามได้โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 250 ตัวอย่าง

3. เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้วทำการตรวจความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ดังนี้

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ชั้นยศ เพศอายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและรายได้

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ส่วนที่

3 ปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันเพื่อทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 ข้อที่ 2 ด้านเพศ

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 ข้อที่ 1ด้านชั้นยศ ข้อที่ 3 ด้านอายุ ข้อที่ 4 ด้านสถานภาพ ข้อที่ 5 ด้านระดับการศึกษา และ ข้อที่ 6 ระยะเวลาการทำงาน ข้อที่ 7 รายได้

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

5.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) พื้นฐานประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (อภินันท์ จันตะนี. 2538 : 75)

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

โดย P แทน ค่าสถิติร้อยละ

f แทน ความถี่ของข้อมูล

n แทน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ค่าร้อยละจะใช้อธิบายผลของตัวแปรด้านประชากรศาสตร์สำหรับตัวแปรเพศและสถานภาพจัดเป็น Norminal Scale ส่วนตัวแปรชั้นยศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและรายได้จัดเป็น Ordinal Scale

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 40)

$$\overline{\times} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ $\overline{\times}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลต่าง ๆ (ชูศรี วงศ์รัตนะ.2544: 65)

$$\boldsymbol{S.D} = \sqrt{\frac{n\sum x^2-(\sum\times)^2}{n(n-1)}}$$

โดย ***S.D*** แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum\times^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum\times)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α–Coefficent) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546 : 449)

$$\alpha = \frac{k\overline{cov\ ariance}/\overline{var\ iance}}{1+(k-1)\overline{cov\ ariance}/\overline{var\ iance}}$$

โดย α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนคำถาม

$\overline{cov\ ariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{var\ iance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic **)**

3.1 สถิติ t-test (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน(ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 173)

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน$(s_1^2 = s_2^2)$

ใช้สูตร $t = \dfrac{\overline{x_1} - \overline{x_2}}{\sqrt{\dfrac{(n_1-1)s_1^2 + (n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2}\left(\dfrac{1}{n_1}+\dfrac{1}{n_2}\right)}}$

โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน($s_1^2 \neq s_2^2$)

ใช้สูตร $\mathbf{t} = \dfrac{\overline{x_1} - \overline{x_2}}{\sqrt{\dfrac{s_1^2}{n_1}+\dfrac{s_2^2}{n_2}}}$

โดยที่ $\boldsymbol{df} = \dfrac{\left(\dfrac{s_1^2}{n_1}+\dfrac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\dfrac{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1-1}+\dfrac{\left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2-1}}$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution

$\overline{x_1}$ แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 1

x_2 แทน ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างกลุ่มที่ 2

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1

s_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (กัลยาวานิชย์ บัญชา. 2545: 293)

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันมีสูตรดังนี้

แหล่งแปรปรวน	ผลบวกกำลังสอง (ss)	องศาอิสระ (df)	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (MS)	F
ระหว่างกลุ่ม	SS_b	k-1	MS_b	MS_b/MS_w
ภายในกลุ่ม	SS_w	n-k	MS_w	
รวม	SS_t	n-1		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดย F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

MS_b แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$

$MS_w = \frac{SS_w}{k-1}$

SS_b = ผลรวมของกำลังสองระหว่างกลุ่มตัวอย่าง

SS_w = ผลรวมของกำลังสองภายในกลุ่มตัวอย่าง

SS_t = ผลรวมของกำลังสองของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

k = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k -1) , ภายในกลุ่ม (n-k)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Fisher's Least - Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 332-333.)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}\sqrt{MSE\left(\frac{1}{n_i}+\frac{1}{n_j}\right)}$$

เมื่อ $t_{1-\frac{\alpha}{2};n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นห่างความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มMS_w
n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่มi
n_j แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ j
k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ
α แทน ระดับนัยสำคัญ

3.2.2 สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown-forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน(Hartung. 2001 : 300) สามารถเขียนได้ ดังนี้

$$B = \frac{MS_b}{MS\prime_w}$$

โดยที่

$$MS'w = \sum_{i=1}^{k}\left(1-\frac{n_i}{N}\right)s_i^2$$

เมื่อ B แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-forsythe
MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
$MS'w$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ Brown-forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

N แทน จำนวนประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

ถ้าพบว่าค่า Brown-Forsythe มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett's T3 ดังสูตร (วิเชียร เกตุสิงห์. 2543 : 116)

$$t = \frac{\overline{\times_1} - \overline{\times_2}}{\sqrt{MS_w\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

เมื่อ t แทน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

$\times_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\times_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2.3 การทดสอบสถิติอย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product MomentCorrelation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2544: 311-312.)

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

โดย r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X (Item) ของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y (Total) ของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสองY

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) มีค่าอยู่ระหว่าง +1 ถึง -1 อันจะบ่งบอกถึงลักษณะของข้อมูลว่าตัวแปรทั้งสองตัวนั้นมีความสัมพันธ์กันหรือไม่โดยพิจารณาดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544 : 316.)

ถ้า r มีค่าตั้งแต่	0.81 – 1.00	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ถ้า r มีค่าตั้งแต่	0.61 – 0.80	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ถ้า r มีค่าตั้งแต่	0.41 – 0.60	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ถ้า r มีค่าตั้งแต่	0.21 – 0.40	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
ถ้า r มีค่าตั้งแต่	0.01 – 0.20	แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
ถ้า r มีค่า	0.00	แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ซึ่งกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t - Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F – Distribution
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (degree of Freedom) (ในตาราง F-test)
SS	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Sum of Squares)
M.S.	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
Prob. (p)	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.2 tailed	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนยัสำคัญทางสถิติ
H_o	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน จำนวน 4 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ชั้นยศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชั้นยศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละปรากฏผลดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชั้นยศ			
	สัญญาบัตร	131	52.4
	ประทวน	119	47.6
	รวม	**250**	**100.0**
2. เพศ			
	ชาย	208	83.2
	หญิง	42	16.8
	รวม	**250**	**100.0**
3. อายุ			
	18 – 28 ปี	84	33.6
	29 – 39 ปี	48	19.2
	40 – 50 ปี	64	25.6
	51 – 60 ปี	54	21.6
	รวม	**250**	**100.0**
4. สถานภาพ			
	โสด	86	34.4
	สมรส	106	42.4
	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	58	23.2
	รวม	**250**	**100.0**
5. ระดับการศึกษา			
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	15.6
	ปริญญาตรี	182	72.8
	สูงกว่าปริญญาตรี	29	11.6
	รวม	**250**	**100.0**

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาการทำงาน		
1 – 10 ปี	76	30.4
11 – 20 ปี	54	21.6
21 – 30 ปี	76	30.4
31 ปีขึ้นไป	44	17.6
รวม	**250**	**100.0**
7. รายได้		
8,000 - 25,199 บาท	82	32.8
25,200 - 42,399 บาท	42	16.8
42,400 - 59,599 บาท	77	30.8
59,600 - 76,800 บาท	49	19.6
รวม	**250**	**100.0**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 2 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 250 คน จำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

ชั้นยศ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีชั้นยศสัญญาบัตร จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 และชั้นยศประทวน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ตามลำดับ

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 และเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 18 – 28 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 อายุ 40 – 50 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และอายุ 29 – 39 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 ตามลำดับ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 สถานภาพโสด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ระยะเวลาการทำงาน 21 – 30 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาระยะเวลาการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 8,000 - 25,199 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รายได้ 42,400 - 59,599 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รายได้ 59,600 - 76,800 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และรายได้ 25,200 - 42,399 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา ด้านที่พักอาศัย และด้านรถรับ – ส่ง โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง รวมรายด้าน

ปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา	3.52	0.601	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ด้านที่พักอาศัย	3.42	0.338	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ด้านรถรับ – ส่ง	3.49	0.509	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**3.48**	**0.412**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 ปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา ด้านรถรับ – ส่ง และด้านที่พักอาศัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 3.49 และ 3.42 ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา

ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ค่าเสี่ยงภัยที่เพิ่มขึ้นมีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.57	0.795	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ค่าเสี่ยงภัยเป็นรายได้ส่วนเพิ่มที่ทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการ และครอบครัวดีขึ้น	3.56	0.795	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. การได้รับค่าเสี่ยงภัยที่เพิ่มขึ้นรองรับต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น	3.57	0.794	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. การได้รับค่าเสียงภัยที่เพิ่มขึ้นทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นตามไปด้วย	3.36	0.486	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**3.52**	**0.601**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขาโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ค่าเสี่ยงภัยที่เพิ่มขึ้นมีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การได้รับค่าเสี่ยงภัยที่เพิ่มขึ้นรองรับต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ค่าเสี่ยงภัยเป็นรายได้ส่วนเพิ่มที่ทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการ และครอบครัวดีขึ้น และการได้รับค่าเสียงภัยที่เพิ่มขึ้นทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นตามไปด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 3.57 3.56 และ 3.36 ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านที่พักอาศัย

ด้านที่พักอาศัย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ที่พักอาศัยมีความเพียงพอต่อข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่	3.32	0.516	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ตำแหน่งที่ตั้งของที่พักอาศัยมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน	3.30	0.538	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. คุณภาพของที่พักอาศัย และสภาพแวดล้อมมีความสะดวกสบายในการพักอาศัย	3.52	0.616	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ที่พักอาศัยมีความปลอดภัยต่อผู้พักอาศัยสมาชิกในครอบครัว และทรัพย์สินของผู้พักอาศัยเป็นอย่างดี	3.57	0.795	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**3.42**	**0.338**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านที่พักอาศัยโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ที่พักอาศัยมีความปลอดภัยต่อผู้พักอาศัยสมาชิกในครอบครัว และทรัพย์สินของผู้พักอาศัยเป็นอย่างดี คุณภาพของที่พักอาศัย และสภาพแวดล้อมมีความสะดวกสบายในการพักอาศัย ที่พักอาศัยมีความเพียงพอต่อข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน และตำแหน่งที่ตั้งของที่พักอาศัยมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 3.52 3.32 และ 3.30 ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านรถรับ – ส่ง

ด้านรถรับ – ส่ง	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. กำหนดเวลาในการ รับ – ส่ง เป็นไปตามที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ	3.64	0.785	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. รถยนต์ รับ – ส่ง ข้าราชการมีความเพียงพอต่อจำนวนข้าราชการในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	3.55	0.796	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. คุณภาพของรถยนต์ที่ใช้ในการ รับ – ส่ง ข้าราชการมีความพร้อมใช้งานอยู่อย่างสม่ำเสมอ	3.42	0.730	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. เจ้าหน้าที่หรือพนักงานขับรถยนต์ รับ – ส่ง มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ	3.36	0.528	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**3.49**	**0.509**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านรถรับ – ส่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดเวลาในการ รับ – ส่ง เป็นไปตามที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ รถยนต์ รับ – ส่ง ข้าราชการมีความเพียงพอต่อจำนวนข้าราชการในการเดินทางไปปฏิบัติงาน คุณภาพของรถยนต์ที่ใช้ในการ รับ – ส่ง ข้าราชการมีความพร้อมใช้งานอยู่อย่างสม่ำเสมอ และเจ้าหน้าที่หรือพนักงานขับรถยนต์ รับ – ส่ง มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 3.55 3.42 และ 3.36 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง รวมรายด้าน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.54	0.723	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.40	0.352	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ด้านความรับผิดชอบ	3.46	0.406	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.36	0.356	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**3.44**	**0.420**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง รวมรายด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 3.46 3.40 และ 3.36 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น	3.56	0.795	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน	3.64	0.785	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.55	0.796	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร	3.42	0.730	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**3.54**	**0.723**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 3.56 3.55 และ 3.42 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด	3.32	0.516	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า	3.30	0.538	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน	3.55	0.796	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.42	0.730	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**3.40**	**0.352**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด และงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 3.42 3.32 และ 3.30 ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร	3.36	0.528	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่สำคัญต่อองค์กร	3.55	0.796	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. งานที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและความสำคัญ	3.42	0.731	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอน และวิธีการทำงานเป็นระบบชัดเจน	3.51	0.616	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**3.46**	**0.406**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความรับผิดชอบโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่สำคัญต่อองค์กร งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอน และวิธีการทำงานเป็นระบบชัดเจน งานที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ และความสำคัญ และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 3.51 3.42 และ 3.36 ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ไม่เคยได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน	3.36	0.730	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. เพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็น	3.57	0.794	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็น	3.38	0.486	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง	3.08	0.765	เห็นด้วย
รวม	**3.35**	**0.334**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในเห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 ข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็น และไม่เคยได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 3.41 และ 3.36 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย 1 ข้อ คือ ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง รวมรายด้าน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.52	0.396	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร	3.62	0.758	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร	3.76	0.733	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.54	0.723	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**3.61**	**0.599**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง รวมรายด้าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่งโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 3.62 3.54 และ 3.52 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน	3.57	0.795	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.38	0.486	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. คิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	3.77	0.750	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ที่ผ่านมาได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	3.36	0.528	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**3.52**	**0.396**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงานและที่ผ่านมาได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้ หน่วยงานประสบความสำเร็จ และที่ผ่านมาได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 3.57 3.38 และ 3.36 ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. คิดว่าได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากหน่วยงาน คุ้มค่ากับความอุตสาหะในการทำงาน	3.77	0.749	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. นับตั้งแต่ทำงานกับหน่วยงานได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าที่ควร	3.57	0.795	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. หน่วยงาน คลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้ได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว	3.56	0.795	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.57	0.794	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**3.62**	**0.758**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กรโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คิดว่าได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากหน่วยงาน คุ้มค่ากับความอุตสาหะในการทำงาน นับตั้งแต่ทำงานกับหน่วยงานได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าที่ควร ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และหน่วยงาน คลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้ได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 3.57 3.57 และ 3.56 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร

ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้รู้สึกมั่นคง	3.74	0.759	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. มีความภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่หน่วยงาน	3.81	0.734	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3. หน่วยงานได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป	3.76	0.753	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. หน่วยงานเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป	3.73	0.763	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
รวม	**3.76**	**0.733**	**เห็นด้วยอย่างยิ่ง**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กรโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่ หน่วยงานได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป และหน่วยงานเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 3.76 3.74 และ 3.73 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.57	0.795	เห็นด้วย
2. เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	3.64	0.785	เห็นด้วย
3. คิดว่าเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.796	เห็นด้วย
4. เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดี	3.52	0.730	เห็นด้วย
รวม	**3.54**	**0.723**	**เห็นด้วย**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน คิดว่าเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 3.57 3.55 และ 3.52 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านความคงอยู่ ด้านบรรทัดฐาน และด้านพฤติกรรม โดยการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง รวมรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความผูกพัน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านจิตใจ	3.28	0.444	มากที่สุด
2. ด้านความคงอยู่	3.64	0.758	มากที่สุด
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.77	0.725	มากที่สุด
4. ด้านพฤติกรรม	3.56	0.726	มากที่สุด
รวม	**3.56**	**0.510**	**มากที่สุด**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 17 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง รวมรายด้าน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความคงอยู่ ด้านพฤติกรรม และด้านจิตใจ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 3.64 3.56 และ 3.28 ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านจิตใจ

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ	ระดับความผูกพัน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. หากมีผู้ใดกล่าวร้ายต่อหน่วยงานจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง	3.28	0.444	มากที่สุด
2. มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน	3.30	0.461	มากที่สุด
3. ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นข้าราชการของหน่วยงาน	3.28	0.450	มากที่สุด
4. ภูมิใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับหน่วยงาน	3.28	0.501	มากที่สุด
รวม	**3.28**	**0.444**	**มากที่สุด**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 18 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านจิตใจ มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงานหากมีผู้ใดกล่าวร้ายต่อหน่วยงานจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นข้าราชการของหน่วยงาน และภูมิใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 3.28 3.28 และ 3.28 ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความคงอยู่

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความคงอยู่	ระดับความผูกพัน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาขององค์กรให้ดีขึ้น	3.75	0.757	มากที่สุด
2. เชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน	3.61	0.790	มากที่สุด
3. รู้สึกว่าการทำงานในกรมราชองครักษ์ แห่งนี้เป็นหน้าที่	3.60	0.792	มากที่สุด
4. ให้ความสนใจต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน	3.60	0.791	มากที่สุด
รวม	**3.64**	**0.758**	**มากที่สุด**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 19 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านความคงอยู่ มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาขององค์กรให้ดีขึ้น เชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน รู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงาน แห่งนี้เป็นหน้าที่ และให้ความสนใจต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 3.61 3.60 และ 3.60 ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านบรรทัดฐาน

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน	ระดับความผูกพัน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. เต็มใจที่จะทำความเคารพและทำตามคำสั่งที่ผู้ที่มีตำแหน่งหรือยศที่สูงกว่าอย่างเคร่งครัด	3.74	0.761	มากที่สุด
2. รู้สึกตื่นตันใจทุกครั้งเมื่อกล่าวคำปฏิญาณตน	3.84	0.723	มากที่สุด
3. รู้สึกภูมิใจที่มีโอกาสได้ถวายงานต่างๆ เช่นโครงการส่วนพระองค์ โครงการพระราชดำริหรือโครงการต่างๆ	3.76	0.753	มากที่สุด
4. ภูมิใจและเต็มใจที่จะสละชีพเพื่อชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์	3.73	0.764	มากที่สุด
รวม	**3.77**	**0.725**	**มากที่สุด**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 20 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านบรรทัดฐาน มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รู้สึกตื่นตันใจทุกครั้งเมื่อกล่าวคำปฏิญาณตน รู้สึกภูมิใจที่มีโอกาสได้ถวายงานต่างๆ เช่นโครงการส่วนพระองค์ โครงการพระราชดำริหรือโครงการต่างๆ เต็มใจที่จะทำความเคารพและทำตามคำสั่งที่ผู้ที่มีตำแหน่งหรือยศที่สูงกว่าอย่างเคร่งครัด และภูมิใจและเต็มใจที่จะสละชีพเพื่อชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 3.76 3.74 และ 3.73 ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านพฤติกรรม

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านพฤติกรรม	ระดับความผูกพัน		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มักคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน	3.60	0.791	มากที่สุด
2. ยินดีที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	3.62	0.789	มากที่สุด
3. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.59	0.793	มากที่สุด
4. ยินดีที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	3.44	0.733	มากที่สุด
รวม	**3.56**	**0.726**	**มากที่สุด**

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 21 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านพฤติกรรม มีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ยินดีที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของหน่วยงานมักคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ และยินดีที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 3.60 3.59 และ 3.44 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยใช้วิธีการทดสอบ ดังนี้

สมมติฐานข้อ 1 ในการทดสอบด้วยสถิติ Independent Samples t-test ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม โดยทดสอบค่าความแปรปรวนด้วย Levene's test เมื่อค่า Probability (prob.) มากกว่า 0.05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal

variances assumed และเมื่อ prob. น้อยกว่า 0.05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances not assumed และในการทดสอบด้วย One Way ANOVA ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของ กลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) โดยเริ่มจากการทดสอบค่า Levene's test เพื่อทดสอบค่าความ แปรปรวนของข้อมูล ถ้า Levene's test มีค่า Prob. น้อยกว่า 0.05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยโดยสถิติ Brown-Forsythe และเพื่อให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการ เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยหลายคู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) ด้วยวิธี Dunnett T3 และเมื่อ Levene's test มีค่า Prob. มากกว่า 0.05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยโดยสถิติ F-test และหากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อให้ทราบว่ามี ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ ใดบ้างที่แตกต่างกัน ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) การทดสอบ Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H_o : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 ในการทดสอบสมมติฐานที่เกี่ยวความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การนำเสนอผลการทดสอบสมมติฐานซึ่งประกอบด้วยผลการทดสอบสมมติฐาน 4 ข้อ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ตามหัวข้อต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ชั้นยศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_o : ข้าราชการที่มีชั้นยศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีชั้นยศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 22 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านชั้นยศ

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		Levene's test for Equality of Variances		ชั้นยศ	$\bar{x}$	t-test for Equality of Means			
		F	p.			n	S.D.	t	df	p.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	Equal variances assumed	0.372	0.543	สัญญาบัตร	3.58	131	0.512	.401	248	0.689
				ประทวน	3.55	119	0.510			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 22 การทดสอบความแปรปรวน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านชั้นยศ มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ 0.543 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของชั้นยศ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance assumed พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ .689 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสังกัดกรมกรมราชองครักษ์ที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_o : ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านเพศ

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม		Levene's test for Equality of Variances		เพศ	$\bar{x}$	t-test for Equality of Means				
		F	p.			n	S.D.	t	df	p.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	Equal variances not assumed	37.934**	.000	ชาย	3.60	208	0.539	3.908**	119.984	0.000
				หญิง	3.38	42	0.267			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 23 การทดสอบความแปรปรวน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านเพศ มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ 0.010 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของเพศ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทดสอบความแตกต่างแบบ t-test กรณี Equal variance not assumed พบว่า มีค่า Probability (prob.) เท่ากับ 0.295 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยข้าราชการที่มีเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_o : ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีอายุ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 24 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	47.736**	3	246	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 24 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านอายุ พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 25

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	61.270**	3	164.583	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 25 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำแนกตามอายุ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 26

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3

อายุ	$\bar{x}$	18 – 28 ปี	29 – 39 ปี	40 – 50 ปี	51 – 60 ปี
18 – 28 ปี	3.29		-.140*	-.210*	-.890**
			(.033)	(.031)	(.000)
29 – 39 ปี	3.43			-.070	-.750**
				(.958)	(.000)
40 – 50 ปี	3.50				-.680**
					(1.000)
51 – 60 ปี	4.18				

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่มีอายุแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3พบว่า

ข้าราชการที่มีอายุ 18 – 28 ปี กับอายุ 29 – 39 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจาก ข้าราชการที่มีอายุ 29 – 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุ 29 – 39 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.140

ข้าราชการที่มีอายุ 18 – 28 ปี กับอายุ 40 – 50 ปีจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจาก ข้าราชการที่มีอายุ 40 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุ 40 – 50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.210

ข้าราชการที่มีอายุ 18 – 28 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจาก ข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุ 18 – 28 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.890

ข้าราชการที่มีอายุ 29 – 39 ปี กับอายุ 40 – 50 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจาก ข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุ 29 – 39 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุ 40 – 50 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .750

ข้าราชการที่มีอายุ 40 – 50 ปี กับอายุ 51 – 60 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีอายุ 40 – 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจาก ข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีอายุ 40 – 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุ 51 – 60 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.680

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_o : ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีสถานภาพ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 27 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านสถานภาพ โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	37.623**	2	247	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 27 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านสถานภาพ พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานภาพมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	33.770**	2	182.240	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 28 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำแนกตามสถานภาพ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 29

ตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่มีสถานภาพแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3

สถานภาพ	$\bar{x}$	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่
โสด	3.30		-.520** (.000)	-.170** (.000)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	3.82			.330** (.000)
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	3.49			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 29 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่มีสถานภาพแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 พบว่า

ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด กับสมรส/อยู่ด้วยกัน จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจาก ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.520

ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด กับหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจาก ข้าราชการที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีสถานภาพโสดมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.170

ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน กับหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างจาก ข้าราชการที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มากกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.330

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_o : ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 30 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	29.575**	2	247	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 30 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระดับการศึกษามีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 31

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	7.949**	2	49.688	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 31 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 32

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.44		.100 (.191)	-.450** (.003)
ปริญญาตรี	3.54			-.350* (.023)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.89			

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 พบว่า

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่าง จากข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.450

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับสูงกว่าปริญญาตรี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่าง จากข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.350 ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการที่มี ระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_o : ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 33 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านระยะเวลาการทำงาน โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	123.155**	3	246	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 33 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ระยะเวลาการทำงานมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 34

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	38.222**	3	170.950	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 34 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 35

ตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3

ระยะเวลาการทำงาน	$\bar{x}$	1 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	31 ปีขึ้นไป
1 – 10 ปี	3.27		-.150*	-.400**	-.800**
			(.023)	(.000)	(.000)
11 – 20 ปี	3.42			-.250*	-.650**
				(.023)	(.000)
21 – 30 ปี	3.67				-.400**
					(.000)
31 ปีขึ้นไป	4.07				

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 35 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 พบว่า

ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี กับ 11 – 20 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่าง จากข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 20 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.150

ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี กับ 21 – 30 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่าง จากข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.400

ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี กับ 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่าง จากข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.800

ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 20 ปี กับ 21 – 30 ปี จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 20 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่าง จากข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 – 30 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.250

ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 20 ปี กับ 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 20 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่าง จากข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 11 – 20 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.650

ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 – 30 ปี กับ 31 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่าง จากข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 21 – 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงาน 31 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.400

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการที่มี รายได้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_o : ข้าราชการที่มีรายได้ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H_1 : ข้าราชการที่มีรายได้ แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ตาราง 36 การทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านรายได้ โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	42.269**	3	246	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 36 พบว่า ค่า Probability (prob.) จากค่าความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านรายได้ พบว่ามีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า รายได้มีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิเคราะห์ดังตาราง 37

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe

ตัวแปรที่ศึกษา	Statistic	df1	df2	Prob.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	53.334**	3	186.858	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 37 พบว่า ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง จำแนกตามรายได้ โดยวิธีทดสอบแบบ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 38

ตาราง 38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่มีรายได้แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3

รายได้	$\bar{x}$	88,000 – 25,199 บาท	25,200 – 42,399 บาท	42,400 – 59,999 บาท	59,600 – 76,800 บาท
8,000 – 25,199 บาท	3.28		-.160	-.270**	-.890**
			(.105)	(.001)	(.000)
25,200 – 42,399 บาท	3.44			-.110	-.730**
				(.718)	(.000)
42,400 – 59,999 บาท	3.55				-.620**
					(.000)
59,600 – 76,800 บาท	4.17				

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 38 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชกรแห่งหนึ่ง ที่มีรายได้แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett T3 พบว่า

ข้าราชการที่มีรายได้ 8,000 – 25,199 บาท กับ 42,400 – 59,999 บาทจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 8,000 – 25,199 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่าง จากข้าราชการที่มีรายได้ 42,400 – 59,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีรายได้ 8,000 – 25,199 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 42,400 – 59,999 บาทโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.270

ข้าราชการที่มีรายได้ 8,000 – 25,199 บาท กับ 59,600 – 76,800 บาท บาทจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 8,000 – 25,199 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่าง จากข้าราชการที่มีรายได้ 59,600 – 76,800 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีรายได้ 8,000 – 25,199 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 59,600 – 76,800 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.890

ข้าราชการที่มีรายได้ 25,200 – 42,399 บาท กับ 59,600 – 76,800 บาท บาทจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้

25,200 – 42,399 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่าง จากข้าราชการที่มีรายได้ 59,600 – 76,800 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีรายได้ 25,200 – 42,399 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 59,600 – 76,800 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.730

ข้าราชการที่มีรายได้ 42,400 – 59,999 บาท กับ 59,600 – 76,800 บาท บาทจากการวิเคราะห์ พบว่า ค่า prob. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 42,400 – 59,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่าง จากข้าราชการที่มีรายได้ 59,600 – 76,800 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ข้าราชการที่มีรายได้ 42,400 – 59,999 บาท มีความผูกพันต่อองค์กร น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ 59,600 – 76,800 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.620

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H0 : ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ได้แก่ ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา ด้านที่พักอาศัย และด้านรถรับ – ส่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

H_1 : ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ได้แก่ ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา ด้านที่พักอาศัย และด้านรถรับ – ส่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ตาราง 39 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา	0.897**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
2. ด้านที่พักอาศัย	0.430**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
3. ด้านรถรับ – ส่ง	0.915**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
รวม	**0.931****	**0.000**	**สูงมาก**	**เดียวกัน**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 39 ผลการทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coeffcient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.931 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาด้าน พบว่า

ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.897 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ด้านที่พักอาศัย พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.430 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ด้านที่พักอาศัย เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ด้านรถรับ – ส่ง พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.915 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ด้านรถรับ – ส่ง เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ**ไม่**มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 40 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.912*	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.760**	0.000	สูง	เดียวกัน
3. ด้านความรับผิดชอบ	0.819**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.357**	0.000	ปานกลาง	เดียวกัน
รวม	**0.900****	**0.000**	**สูงมาก**	**เดียวกัน**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 40 ผลการทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coeffcient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.900 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณาด้าน พบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.912 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ

ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.760 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.819 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดกหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.357 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

H_1 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 41 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม			
	Pearson Correlation(r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
1. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.752**	0.000	สูง	เดียวกัน
2. ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร	0.919**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
3. ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร	0.867**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.912**	0.000	สูงมาก	เดียวกัน
รวม	**0.956****	**0.000**	**สูงมาก**	**เดียวกัน**

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 41 ผลการทดสอบค่าทางสถิติสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coeffcient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม** พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.956 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาด้าน พบว่า

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้น มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.752 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.919 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.867 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีค่า Sig (2 tailed) เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_o) ยอมรับสมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.912 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 42 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ชั้นยศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
1. ชั้นยศ	t-test	✘
2. เพศ	t-test	✓
3. อายุ	Brown - Forsythe	✓
4. สถานภาพ	Brown - Forsythe	✓
5. ระดับการศึกษา	Brown - Forsythe	✓
6. ระยะเวลาการทำงาน	Brown - Forsythe	✓
7. รายได้	Brown - Forsythe	✓
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง		
1. ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา	Pearson Correlation	✓
2. ด้านที่พักอาศัย	Pearson Correlation	✓
3. ด้านรถรับ – ส่ง	Pearson Correlation	✓
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	Pearson Correlation	✓
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	Pearson Correlation	✓
3. ด้านความรับผิดชอบ	Pearson Correlation	✓
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	Pearson Correlation	✓
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร		
1. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	Pearson Correlation	✓
2. ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร	Pearson Correlation	✓
3. ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร	Pearson Correlation	✓
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1

เครื่องหมาย ✘ หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1

บทที่ 5
สรุปผลการอภิปรายและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในเรื่องสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาถึงความผูกพันของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงทางด้านสวัสดิการของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

สมมติฐานในการทำวิจัย

1. ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ชั้นยศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง
3. ปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในปีงบประมาณ 2559 ซึ่งกำลังปฏิบัติงานอยู่ในปีงบประมาณ 2559 (1 ตุลาคม 2558 – 30 กันยายน 2559) มีจำนวนทั้งสิ้น 569 คน

1.1 กลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจะใช้วิธีการแบบสุ่มของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ขนาด

ของกลุ่มตัวอย่าง ได้คำนวณจากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง 234 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่าง 16 คน รวมเป็นจำนวน 250 คน

1.1.2 วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 Stratified Sampling เป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดย ทำการหาจำนวนประชากรที่ต้องการสุ่ม โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) คำนวณหากลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้แทนประชากร ในการคำนวณแต่ละกลุ่มชั้นซึ่งแบ่งจำนวนประชากร 569 คน แบ่งเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 299 คน ข้าราชการชั้นประทวนจำนวน 270 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 250 นาย

ขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มตัวยอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

ขั้นตอนที่ 3 ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นการใช้แบบสอบถามที่ทางการวิจัยเกี่ยวกับความคิดเห็น ดังนั้นการเก็บตัวอย่างแบบสอบถามจึงทำได้โดยการแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญหรือแบบตามสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ชั้นยศ เพศอายุสถานภาพ ระดับการศึกษาระยะเวลาการทำงานรายได้โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบแบบคำตอบเดียวซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบประเภทนามบัญญัติ (NOMINAL SCALE) และเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบประเภทเรียงลำดับ (ORDINAL SCALE) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีลักษณะแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบปลายปิด (Close-end) แบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 4 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นแบบปลายปิด (Close-end) แบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 4 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นแบบปลายปิด (Close-end) แบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 4 ระดับ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นแบบปลายปิด (Close-end) แบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval scale) มี 4 ระดับ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือตามลำดับดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในเรื่องการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความพึงพอใจของผู้บริโภครวมทั้งแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามโดยสร้างแบบสอบถามทั้งหมด 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการที่มารับบริการทางด้านการเงิน กองการเงิน สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการต่างๆ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องรับฟังข้อเสนอแนะและนำไปปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนาของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำเสนอต่อกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้งให้สมบูรณ์ก่อนนำไปทดลองใช้

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและเพิ่มเติมจากคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คนเพื่อใช้ทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธ์แอลฟ่า (α-Coefficient) ของ ครอนบัค (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545)

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

1.การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2.การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามกำหนดไว้ล่วงหน้า

3.การประมวลผลข้อมูลที่ลงรหัสแล้วนำมาบันทึกโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for the Social Sciences หรือ SPSS)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ดังนี้

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ได้แก่ชั้นยศ เพศอายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานและรายได้

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean: $\overline{X}$) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

1.3 หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

2. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานดังนี้

2.1 สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันเพื่อทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 ข้อที่ 2 ด้านเพศ

2.2 สถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way Analysis of variance) ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มเพื่อทดสอบสมมติฐานส่วนที่ 1 ข้อ

ที่ 1ด้านชั้นยศ ข้อที่ 3 ด้านอายุ ข้อที่ 4 ด้านสถานภาพ ข้อที่ 5 ด้านระดับการศึกษา และ ข้อที่ 6 ระยะเวลาการทำงาน ข้อที่ 7 รายได้

2.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการสังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 และชั้นประทวน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 47.6 ตามลำดับ

มีเพศชาย จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 และเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ตามลำดับ

มีอายุระหว่าง 18 – 28 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 อายุ 40 – 50 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 อายุ 51 – 60 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และอายุ 29 – 39 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 ตามลำดับ

มีสถานภาพสมรส จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 สถานภาพโสด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 และสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 ตามลำดับ

มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.6 และตามลำดับ

มีระยะเวลาการทำงาน 1 – 10 ปีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 ระยะเวลาการทำงาน 21 – 30 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาระยะเวลาการทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 และ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

มีรายได้ 8,000 - 25,199 บาท จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 รายได้ 42,400 - 59,599 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 รายได้ 59,600 - 76,800 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 และรายได้ 25,200 - 42,399 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 และตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการสังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการที่ได้รับปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่ได้รับปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ปัจจัยด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา ด้านที่พักอาศัย และด้านรถรับ – ส่ง

ปัจจัยด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการที่ได้รับปัจจัยด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขาโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่ได้รับค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขาอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ค่าเสี่ยงภัยที่เพิ่มขึ้นมีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การได้รับค่าเสี่ยงภัยที่เพิ่มขึ้นรองรับต่อค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ค่าเสี่ยงภัยเป็นรายได้ส่วนเพิ่มที่ทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการและครอบครัวดีขึ้น และการได้รับค่าเสียงภัยที่เพิ่มขึ้นทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นตามไปด้วย

ปัจจัยด้านที่พักอาศัย

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการที่ได้รับปัจจัยด้านที่พักอาศัยโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่ได้รับปัจจัยด้านที่พักอาศัยอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ที่พักอาศัยมีความปลอดภัยต่อผู้พักอาศัยสมาชิกในครอบครัว และทรัพย์สินของผู้พักอาศัยเป็นอย่างดี คุณภาพของที่พักอาศัย และสภาพแวดล้อมมีความสะดวกสบายในการพักอาศัย ที่พักอาศัยมีความเพียงพอต่อข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมราชองครักษ์ และตำแหน่งที่ตั้งของที่พักอาศัยมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน

ปัจจัยด้านรถรับ – ส่ง

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการที่ได้รับปัจจัยด้านรถรับ – ส่ง โดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านรถรับ – ส่ง อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ กำหนดเวลาในการ รับ – ส่ง เป็นไปตามที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ รถยนต์รับ – ส่ง ข้าราชการมีความเพียงพอต่อจำนวนข้าราชการในการเดินทางไปปฏิบัติงาน คุณภาพของรถยนต์ที่ใช้ในการ รับ – ส่ง ข้าราชการมีความพร้อมใช้งานอยู่อย่างสม่ำเสมอ และเจ้าหน้าที่หรือพนักงานขับรถยนต์ รับ – ส่ง มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการมีปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการมีปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร

ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการมีปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด และงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการมีปัจจัยด้านความรับผิดชอบโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีปัจจัยด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่สำคัญต่อองค์กร งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอน และวิธีการทำงานเป็นระบบชัดเจน งานที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ และความสำคัญ และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร

ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการมีปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับ เห็นด้วย คือ ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่งยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ คิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน และที่ผ่านมาได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และที่ผ่านมาได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ

ปัจจัยด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการมีความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กรโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราการมีความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กรอยู่ในรับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ คิดว่าได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากหน่วยงาน คุ้มค่ากับความอุตสาหะในการทำงาน นับตั้งแต่ทำงานกับหน่วยงานได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าที่ควรได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และหน่วยงาน คลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้ได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว

ปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการมีความรู้สึกด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีความรู้สึกด้านความน่าเชื่อถือ และชื่อเสียงขององค์กรอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ มีความภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่ในหน่วยงานราชการนี้ หน่วยงานได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป และหน่วยงานเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับ เห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ เห็นด้วย คือ เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน คิดว่าเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดี

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับ มากที่สุด คือ ด้านบรรทัดฐาน ด้านความคงอยู่ ด้านพฤติกรรม และด้านจิตใจ

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับ มากที่สุด คือ มีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน หากมีผู้ใดกล่าวร้ายต่อหน่วยงานจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นข้าราชการของหน่วยงาน และภูมิใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับหน่วยงาน

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีควมผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่ในระดับ มากมากที่สุด คือ สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาขององค์กรให้ดีขึ้น เชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน รู้สึกว่าการทำงานในหน่วยงานแห่งนี้เป็นหน้าที่ และให้ความสนใจต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับ มากที่สุด คือ ได้แก่ รู้สึกตื่นตันใจทุกครั้งเมื่อกล่าวคำปฏิญาณตน รู้สึกภูมิใจที่มีโอกาสได้ถวายงานต่างๆ เช่นโครงการส่วนพระองค์ โครงการพระราชดำริหรือโครงการต่างๆ เต็มใจที่จะทำความเคารพและทำตามคำสั่งที่ผู้ที่มีตำแหน่งหรือยศที่สูงกว่าอย่างเคร่งครัด และภูมิใจและเต็มใจที่จะสละชีพเพื่อชาติ และสถาบันพระมหากษัตริย์

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการที่มีความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด คือ ยินดีที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน มักคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ และยินดีที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ ชั้นยศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ดังนี้

1.1 ชั้นยศ

- ข้าราชการที่มีชันยศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 เพศ

- ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 อายุ

- ข้าราชการที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 สถานภาพ

- ข้าราชการที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5 ระดับการศึกษา

- ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.6 ระยะเวลาการทำงาน

- ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.7 รายได้

- ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ โดยรวม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ สูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.931 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานรารชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา

ค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ สูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.897 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ด้านที่พักอาศัย

ที่พักอาศัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.430 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ด้านที่พักอาศัยเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ด้านรถรับ – ส่ง

รถรับ – ส่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ สูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.915 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ด้านรถรับ – ส่ง เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ โดยรวม

ลักษณะงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ สูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.900 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.912 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.760 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ สูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.819 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.357 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม

ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ สูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.956 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการ

ทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาด้าน พบว่า

ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ สูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.752 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ปัจจัยด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร

ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ สูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.867 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร เพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ สูงมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.912 กล่าวคือ ถ้าข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ชั้นยศ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ในด้านต่างๆ ได้แก่

ชั้นยศ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ไม่ว่าจะเป็นชั้นยศนายทหารสัญญาบัตรหรือชั้นยศนายทหารประทวน เมื่อได้รับการดูแลจากหน่วยงานที่ดีพอและทั่วถึงโดยไม่ทำให้รู้สึกว่าตนเองถูกแบ่งแยกด้วยชั้นยศหรือหน้าที่การงานที่แตกต่างกันทำให้รู้สึกมีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน และการได้รับปัจจัยในด้านต่างๆ เท่าเทียมกันสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสัมพันต่อองค์กรไปในทางที่ดีจึงส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณิภา นิลวรรณ (2544) กล่าวคือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เพศ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยข้าราชการเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากข้าราชการเพศหญิงมีสัดส่วนที่น้อยกว่าข้าราชการชาย และในการปฏิบัติงานที่สำคัญส่วนใหญ่จะเป็นหน้าที่ของข้าราชการชายจึงอาจทำให้ข้าราชการหญิงที่อยากมีส่วนร่วมในปฏิบัติหน้าที่สำคัญเหมือนข้าราชการชายเกิดความน้อยเนื้อต่ำใจถึงส่งผลทำให้ข้าราชการหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าข้าราชการชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี ธวัชพีระชัย (2548) กล่าวว่า ประชาชนที่มีเพศที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานบริการ แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีความพึงพอใจในการมารับบริการมากกว่าเพศชาย

อายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกกต่งกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 18 – 28 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมน้อยกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 29 – 30 ปี 40 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 , 0.05 และ 0.01 ตามลำดับผลการวิจัยพบว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปีมีความผูกพันมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ เนื่องจากในช่วงอายุดังกล่าวจะอยู่ในกลุ่มของข้าราชการอาวุโสและมีชั้นยศที่สูง ซึ่งมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมากกว่าช่วงอายุอื่น ซึ่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอาจมีความสำคัญและเป็นเกียจกับหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าในช่วงอายุอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง (2549:61) เรื่องปัจจัย ที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองคก์รของครูโรงเรียนเอกชน กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.สกลนคร ผลการศึกษาพบว่าครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกัน

สถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการที่มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด เพราะข้าราชการที่มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน ที่ได้รับปัจจัยสวัสดิการด้านต่างๆ ขององค์กรที่มีให้อย่างเพียงพอ เช่น ที่พักอาศัย และ รถรับ-ส่ง ที่มีความสะดวกสบายปลอดภัยในการพักอาศัยของครอบครัว หรือการเดินทางไปโรงเรียนของบุตรหลานที่มีรถรับ-ส่งให้บริการ ทำให้ข้าราชการที่ต้องเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ยังต่างจังหวัดหรือต้องปฏิบัติหน้าที่ติดต่อกันหลายวันไม่มีความกังวลหรือเป็นห่วงครอบครัวมากนัก ซึ่งเป็นผลดีทั้งทางครอบครัวและ

การปฏิบัติงานที่ไม่ต้องมีความกังวลเมื่อต้องปฏิบัติหน้าที่สำคัญ ซึ่งส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย หนูสมจิตต์ และภาสกร ภู่ศรี (2548)ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัททองไทยการทอ จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คือ พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าที่มีสถานภาพโสด

ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับจากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าและจะได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สูงกว่าและสำคัญกว่า การได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สูงกว่าและสำคัญกว่าทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่อันส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามมาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายธาร ทองอร่าม (2550:80) ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขารามคำแหง พันกงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจะมีความผูกพันในองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่า

ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับจากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า ซึ่งข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่าส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่าทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิ่งลักษณ์ เกิดแจ้ง (2549:61) เรื่องปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน: กรณีศึกษาครูโรงเรียนเซนต์โยเซฟ จ.สกลนคร พบว่า ครูที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อโรงเรียนแตกต่างกันเพราะครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนานเท่าใดก็จะมีความเข้าใจโรงเรียนในทางที่ดีเข้าใจวัฒนธรรมและค่านิยมของโรงเรียนทำ ให้ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

รายได้ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ 59,600-76,800 บาท จะอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 ปีขึ้นไป จะอยู่ในกลุ่มข้าราชการอาวุโสที่มีตำแหน่งชั้นยศที่สูง จะได้รับมอบหมายหน้าที่ที่สำคัญมาก และยังได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ มากขึ้นไปด้วยถึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนยุทธ บุครขวัญ (2554) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ จูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความพอใจในการทำงาน และสร้างความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยในการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดหน่วยงานราชการ โดยรวม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยจำแนกรายด้าน ได้แก่

ด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก โดยค่าเสี่ยงภัยที่เพิ่มขึ้นมีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายการได้รับค่าเสี่ยงภัยที่เพิ่มขึ้นยังรองรับกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นตามไปด้วย ค่าเสี่ยงภัยที่ได้รับยังเป็นรายได้ส่วนเพิ่มที่ทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการ และครอบครัวดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งในการได้รับสวัสดิการด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขาส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมาขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศุภชัย รุ่งเจริญสุขศรี (2558) การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความผูกพันในองค์กร การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท พบว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการพนักงาน ส่งผลต่อ ความจงรักภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ท่านคิดว่านโยบายค่าตอบแทนของบริษัทตอบสนอง ความต้องการของท่าน ท่านพอใจกับอัตราการขึ้นเงินเดือนของบริษัท ท่านได้รับรายได้เหมาะสม กับงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ท่านได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือจากบริษัทอย่างรวดเร็ว ท่านคิดว่า ระบบการพิจารณาจ่ายโบนัสของบริษัทมีความยุติธรรม ท่านได้รับรายได้ต่อเดือนเพียงพอและมีเหลือเก็บออม ท่านได้รับการจ่ายค่าจ้างในวันลาถูกต้องตามกฎหมาย ท่านได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือ ประเภทต่างๆ จากบริษัทอย่างเหมาะสม ท่านได้รับโบนัสสอดคล้องกับผลประกอบการของบริษัท และท่านได้รับสวัสดิการจากบริษัทครอบคลุมถึงครอบครัวของท่าน

ด้านที่พักอาศัย พบว่า ที่พักอาศัยของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยภาพรวมที่พักอาศัยมีความปลอดภัยต่อผู้พักอาศัยสมาชิกในครอบครัวและทรัพย์สินของผู้พักอาศัยเป็นอย่างดีคุณภาพของที่พักอาศัย และสภาพแวดล้อมมีความสะดวกสบายที่พักอาศัยมีเพียงพอต่อข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานและตำแหน่งที่ตั้งของที่พักอาศัยยังมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานของตัวข้าราชการและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นวระ ทาสุวรรณ และวรจนา แสงตาล (2551) การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม ผลการวิจัย พบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัย ราชภัฏจันทรเกษม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความต้องการ สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมหาวิทยาลัยจันทรเกษม อยู่ใน

ระดับ 5 อันดับ ได้แก่ ด้านสุขภาพและอนามัย ด้านที่พักอาศัยในมหาวิทยาลัย ด้านการศึกษา ด้านการสะสมทรัพย์ และด้านอื่น ๆ

ด้านรถรับ – ส่ง พบว่า มีความสัมพันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก โดยภาพรวมของรถรับส่งมีกำหนดเวลาในการรับส่งเป็นไปตามที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอรถยนต์ที่ใช้รับส่งข้าราชการมีความเพียงพอต่อจำนวนข้าราชการในการเดินทางไปปฏิบัติงานคุณภาพของรถยนต์ที่ใช้ในการรับส่งข้าราชการมีความพร้อมในการใช้งานอยู่อย่างสม่ำเสมอ และเจ้าหน้าที่หรือพนักงานขับรถยนต์รับส่งมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจริยา ผลประสิทธิ์ (2556) ได้ศึกษาความพึงพอใจด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ของเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และความต้องการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัย โดยศึกษาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีต่อสวสัดิการที่ทางมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ระบุไว้ให้แก่เจ้าหน้าที่รัฐ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่จำนวน 383 ตัวอย่างพบว่า จากการศึกษากลุ่มตวัอย่างของเจ้าหน้าที่รัฐ (ประจำ) พบว่า มีความต้องการให้ปรับปรุงสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลโดยการเพิ่มสิทธิในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยภายในหรือภายนอกครอบคลุมถึงบุตร บิดา มารดา และสามีหรือภรรยา มีการพัฒนาสถานพยาบาลที่เปิดบริการแก่พนักงาน ให้มีอุปกรณ์ทางการแพทยท์ดีขึ้น การปรับปรุง ด้านสวัสดิการที่พักอาศัยให้มีภูมิทัศน์และสภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น มีการซ่อมที่พักอาศัยอย่าง สม่ำเสมอควรปรับลดอัตราการเรียกเก็บค่าเช่าการเข้าพักให้ไม่สูงมากจนเกินไปนักอีกทั้งควร เพิ่มสวัสดิการที่พักอาศัยชั่วคราวในระหว่างปฏิบัติงาน การปรับปรุงสวัสดิการด้านการขนส่งกลุ่ม ตัวอย่างต้องการให้มีบริการรับ-ส่งพนักงานในเขตเมืองเชียงใหม่และควรเพิ่มจำนวนรอบในการ ให้บริการรถไฟฟ้า ให้เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษาและบุคลากรในมหาวทิยาลัย

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งนึ่ง กับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยจำแนกเป็นรายด้าน ได้แก่

ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก โดยภาพรวมสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจนสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร สิ่งเหล่านี้ถ้าข้าราชการมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตัวเองจะส่งผลทำให้ข้าราชการรู้สึกมีความสำคัญและมีส่วนร่วมใน

การกำหนดเป้าหมายที่นำไปสูงผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้ตนเองรู้สึกมีส่วนร่วมในความสำเร็จในกรปฏิบัติงานสิ่งเหล่านี้ส่งผลทำให้ความสัมพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ประกอบด้วย กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด และงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้า สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น เมื่อข้าราชการได้รับอิสระในการปฏิบัติงานมีโอกาสได้เสนอแนวทางในกรปฏิบัติงานอย่างมีอิสระโดยไม่ถูกผู้บังคับบัญชาบีบบังคับให้ทำหรือสร้างความกดดันให้กับตัวผู้ปฏิบัติสิ่งเหล่านี้มีส่วนช่วยส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามมา

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ประกอบด้วย งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่สำคัญต่อองค์กร งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานเป็นระบบชัดเจน งานที่รับผิดชอบผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและความสำคัญ และงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กร เมื่อข้าราชการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองรู้สึกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญและส่งผลสำเร็จต่อองค์กรโดยตรงจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรและยังรู้สึกว่าได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่สำคัญสิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้ตัวข้าราชการเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็น ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็น และไม่เคยได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน ในการปฏิบัติงานในส่วนราชการจะมีข้อจำกัดด้วยชั้นยศซึ่งจะต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด โดยส่วนใหญ่แล้วผู้ที่มีชั้นยศที่ต่ำกว่าจะต้องฟังคำสั่งจากผู้ที่มีชันยศที่สูงกว่าเมื่อได้รับคำสั่งมาก็ต้องปฏิบัติตามในการปฏิบัติอาจเกิดความผิดพลาดหรือไม่เป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการลงมาแต่ในความเป็นจริงในการปฏิบัติไม่สามารถปฏิบัติตามคำสั่งได้ทั้งหมดจึ่งต้องมีการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี สิ่งเหล่านี้ถ้าผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสได้ออกความคิดเห็นและตัดสินใจได้ด้วยตนเองจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยการที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน

หรือบุคคลอื่นๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ งานนั้นน่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังการได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดการได้เลื่อขั้นสูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ดังนั้นจึงทำให้ความสัมพันอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยจำแนกเป็นราด้าน ได้ดังนี้

ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ประกอบด้วย คิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน และที่ผ่านมาได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ และที่ผ่านมาได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ในการที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอยู่เสมอทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีเค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เนื่องจากเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และรู้สึกว่ามีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้หน่วยงานประสบความสำร็จ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ และการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในงานที่ทำ ดังนั้นจึงทำให้ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ประกอบด้วย คิดว่าได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากหน่วยงาน คุ้มค่ากับความอุตสาหะในการทำงาน นับตั้งแต่ทำงานกับหน่วยงานได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าที่ควร ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และหน่วยงานคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้ได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว สิ่งเหล่านี้ส่งผลทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าหน่วยงานได้ให้ความสำคัญต่อการดูแลเอาใจใส่ในตัวข้าราชการเป็นอย่างดีเมื่อรู้สึกว่าหน่วยงานให้ความสำคัญและเอาใจในตัวข้าราชการสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้นตามมา ซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ ทองพิน ขันอาสา (2549:93) ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ข้าราชการที่ มีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้มากมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าหากตนได้รับการดูแลหรือความยุติธรรมในองค์กร องค์กรไม่มีระบบอุปถัมภ์แต่ใช้ระบบ คุณธรรมผู้มีความรู้ความสามารถได้รับความก้าวหน้าข้าราชการจะไม่รู้สึกหดหู่ และมีความหวัง มีความเชื่อมั่นในองค์กร หากองค์กรดูแลข้าราชการในองค์กรดีโดยเฉพาะลักษณะงานหลายอย่างที่ต้องเสี่ยงภัยในพื้นที่มีความยุติธรรมพอสมควร ก็จะเป็นการดึงดูดให้ข้าราชการมีความสนุก และมีความสุขในการทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

ด้านความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ประกอบด้วย มีความภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานที่หน่วยงานนี้ หน่วยงานได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป และหน่วยงานเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป ในการที่หน่วยงานเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปส่งผลทำให้บุคคลากรในหน่วยงานดูน่าเชื่อถือและมีคุณค่าที่จะบอกกับใครว่าปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ซึ่งเป็นเกียจและความภาคภูมิใจในตัวของข้าราชการเองที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้เป็นผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนยุทธ บุตรขวัญ (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหกษัตริย์ พบว่า ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีความสัพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันธ์ต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ องค์กรมีการดำเนินการภายใต้ความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีงาม มีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือ มีเกียรติภูมิและชื่อเสียงต่อสาธารณชนมากเท่าไรย่อมก่อให้เกิดแรงศรัธา แรงบันดาลใจและสร้างความภูมิใจให้แก่พนักงานให้เกิดความผูกพันมากยิ่งขึ้นเท่านั้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ประกอบด้วย เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงานจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน คิดว่าเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดี สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานในหน่วยงานแสดงให้เห็นว่ามีความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จไปได้ด้วยดีเมื่อตัวข้าราชการรู้สึกว่าในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาจะมีเพื่อร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือไม่รู้สึกว่าถูกทอดทิ้งให้แก้ปัญหาอยู่คนเดียว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองพิน ขันอาสา (2549:93) ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่าทศันคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีผลต่อการทำงานในกรมการปกครอง เนื่องจากการทำ งานในกรมการปกครองเป็นลักษณะงานที่หลากหลายและมีปริมาณงานมาก หลายครั้งต้องทำงานเกินเวลาทำงานในวันหยุด เนื่องจากเป็นงานเร่งด่วน ต้องปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐ ซึ่งทำให้ในการทำงานหลายครั้งต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น

ดังนั้นหากข้าราชการมีทศันคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ดีจะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่เกิดความรู้สึกกดดัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จาการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนา ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่มีอายุระหว่าง 18-28 ปี ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงาน 1-10 ปี และรายได้ 8,000-25,199 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด เนื่องจากข้าราชการในกลุ่มนี้เป็นข้าราชการที่เพิ่งเริ่มต้นการทำงานยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก่อนจึงไม่เข้าใจในระบบขั้นตอนการทำงาน และเมื่อได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติทำให้เกิดความไม่เข้าใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอาจทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นมาได้ ซึ่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายบางเรื่องไม่สามารถเกิดความผิดพลาดได้ จึงทำให้เกิดความกังวล และส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพตามไปด้วยทำให้ข้าราชการไม่อยากที่จะปฏิบัติหน้าที่เพราะกลัวเกิดความผิดพลาดขึ้น ข้าราชการในกลุ่มนี้จึงมีความผูกพันต่อองค์น้อยลง ดังนั้นองค์กรควรเอาใจใสกับข้าราชการในกลุ่มนี้เป็นพิเศษ โดยควรจัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ และมีกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการในองค์กร

2. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการได้รับสวัสดิการภายในส่วนราชการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและยังส่งผลทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามไปด้วยหน่วยงานควรมีการศึกษาและพิจารณาสวัสดิการภายในส่วนราชการด้านค่าเสียงภัยในการถวายอารักขาเพิ่มเติม เพราะสวัสดิการด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง หน่วยงานควรมีการจัดสรรและพิจารณาให้เหมาะสมเพื่อทำให้ข้าราชการรู้สึกถึงความคุ้มค่าในการปฏิบัติหน้าที่กับผลตอบแทนที่ได้รับกลับมา ในส่วนของสวัสดิการภายในส่วนราชการด้านที่พักอาศัยที่อยู่ในระดับปานกลางองค์กรควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยภายในส่วนราชการด้านที่พักอาศัยหาสาเหตุเพื่อนำไปพัฒนาแก้ไขปรับปรุงในส่วนที่บกพร่องให้ดียิ่งขึ้นเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการว่าองค์กรเอาใจใส่ในตัวข้าราชการและครอบครัว ซึ่งส่งผลทำให้ข้าราชการเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

3. ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือเพื่อหาสาเหตุและนำไปปรับปรุงแก้ไขให้ดี

ขึ้นเพราะการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นยิ่งได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้นเท่าไรก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

4. องค์กรควรมีการศึกษาถึงความต้องการทางด้านสวัสดิการของข้าราชการให้มากขึ้น เนื่องจากอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีรายได้ต่ำ ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่ข้าวของมีราคาแพงทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานมีการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ผลตอบแทนอย่างเพียงพอ และยุติธรรม เมื่อปัจจัยทางด้านผลตอบแทนมากเพียงพอทำให้ข้าราชการเกิดความเชื่อมั่นในองค์กรสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ตัวแปรในเรื่องของปัจจัยลักษณะองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร เช่น การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เป็นต้น ซึ่งจะทำให้กรอบแนวคิดในการวิจัยกว้างและละเอียดมากขึ้น

2. องค์กรควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เกณฑ์การวัดผลในการจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการให้เหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อขององค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2527). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

เกตุนภัส เมธีกสิวัฒน์. (2555). *ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และองค์การ กับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา*. (เทคโนโลยีการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ถ่ายเอกสาร.

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. (2538). *ทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรม การวัด การพยากรณ์และการเปลี่ยนแปลง*.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สามดีการพิมพ์

จิตนาถ ปุณโณทก. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวน ศึกษาเฉพาะกรณี กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (สาขารัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ชรินี เดชจินดา. (2530). *ความพึงพอใจของผู้ต้องขังต่อ การจัดสวัสดิการ ของเรือนจำอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย*. ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ชลาสินธุ์ จันทรจนา. (2538). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจสายตรวจชั้นประทวน พลตำรวจประจำสถานีในกองบัญชาการ ตำรวจนครบาลศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (สาขารัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ซ่อนกลิ่น วอกลาง. (2537). สวัสดิการอุตสาหกรรม: *ปัจจัยสำคัญที่กำหนดขอบข่ายสวัสดิการอุตสาหกรรมไทย*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาพัฒนาสังคม). คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ณัฐยา ไพรสงบ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณี โรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม). บัฒฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ดำรงศักดิ์ ชัยสนิทและคณะ. (2543). *หลักและวิธีการวิจัยตลาดเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: วังอักษร.

ธงชัย สันติวงษ์. (2535). *พฤติกรรมผู้บริโภคทางการตลาด*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์* (สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2527). *จิตวิทยาสังคมเบื้องต้น.* กรุงเทพมหานคร: แผนกจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นภพงษ์ โรหะทัศน์. (2538). *การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอิเลคทรอนิคส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2548). *การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันองค์กร:ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระนครเหนือ.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต (สาขาวิทยาศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.

เบญจมา ภรณ์มะวิญธร. (2545). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปรียาพร วงศ์อบุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพ.

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

ปัทมา พรมมินทร์. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด.* วิทยานิพนธ์ปริญามหาบัณฑิต (สาขาการบริหารทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

ประทิน ไกรษรวิทย์. (2541). *ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ.* วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ประไพพร สิงหเดช. (2539). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ.* วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ปาริชาต บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิ้น อินดัสทรีส์ ประเทศไทย (จำกัด).* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (ธุรกิจระหว่างประเทศ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.

ปิยะ ทองเจริญ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลทรงคนอง จังหวัดสมุทรปราการ.* ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชานโยบายสาธารณะ). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ยงยุทธ์ โพธิ์ทอง. (2546). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ราเชนทร์ อุดมลาภธรรม. (2549). เค้าโครงสารนิพนธ์ เรื่อง *เปรียบเทียบทัศนคติและแนวโน้มพฤติกรรมการตัดสินใจทำเลสิกและการใช้คอนแทคเลนส์ของผู้มีปัญหาสายตาในเขตกรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.

วรพนธ์ เศรษฐแสง. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). บัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.

ศุภร เสรีรัตน์. (2544). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ.อาร์.บิซิเนส เพรส จำกัด.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *การตลาดเพื่อสิ่งแวดล้อมในทัศนของนิสิต/นักศึกษา* หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. กรุงเทพฯ : วิสิทธิ์พัฒนา.

ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สวงน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิพัฒน์.

สมจิตร จันทร์เพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)*. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สายทิพย์ วงศ์สังฮะ. (2540). *ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาพนักงานขาย*. วิทยานิพนธ์ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

เสรี วงษ์มณฑา. (2542). *กลยุทธ์การตลาด:การวางแผนการโฆษณา*. กรุงเทพฯ: บริษัทธีระฟิลม์และไซแท็กซ์.

แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร. กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.

อุทัย หิรัญโต. (2530). *ระบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อภิชาต จิวิริยะวัฒน์. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: ศึกษากรณีพนักงานสานักงาน บริษัท อีซูซุ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จากัด*. ปัญหาพิเศษ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารทั่วไป). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจบัณพิตวิทยา มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

อดุลย์ จาตุรงคกุล. (2543). *พฤติกรรมผู้บริโภค.* พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อัฏธพร มาขำ. (2543). *ความพึงพอใจในงานของตำรวจสายตรวจรถจักรยานยนต์ใน สังกัด ก อ ง บังคับการตำรวจภูธร จังหวัดปทุมธานี* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันของข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ส่วนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ขอให้ท่านโปรดตอบแบบสอบถามตามความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่าน และกรุณาตอบทุกข้อ

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลงใน☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ชั้นยศ

1. ☐ สัญญาบัตร
2. ☐ ประทวน

2. เพศ

1. ☐ ชาย
2. ☐ หญิง

3. อายุ

1. ☐ 18 – 28 ปี
2. ☐ 29 – 39 ปี
3. ☐ 40 – 50 ปี
4. ☐ 51 – 60 ปี

4. สถานภาพ

1. ☐ โสด
2. ☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน
3. ☐ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

5. ระดับการศึกษา

1. ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ☐ ปริญญาตรี
3. ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

6. ระยะเวลาการทำงาน

1. ☐ 1 – 10 ปี
2. ☐ 11 – 20 ปี
3. ☐ 21 – 30 ปี
4. ☐ 31 ปีขึ้นไป

7. รายได้

1. ☐ 8,000 – 23,999 บาท
2. ☐ 24,000 – 39,999 บาท
3. ☐ 40,000 – 55,999 บาท
4. ☐ 56,000 – 72,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการของ ข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดใส่เครื่องหมาย ⁄ ลงในข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
<u>สวัสดิการด้านค่าเสี่ยงภัยในการถวายอารักขา</u>				
1. ค่าเสียงภัยที่เพิ่มขึ้นมีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
2. ค่าเสียงภัยเป็นรายได้ส่วนเพิ่มที่ทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการ และครอบครัวดีขึ้น				
3. การได้รับค่าเสี่ยงภัยที่เพิ่มขึ้นทำให้เกิดปัญหากับการใช้จ่ายเงินที่เพิ่มมากขึ้น				
4. การได้รับค่าเสียงภัยที่เพิ่มขึ้นทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นตามไปด้วย				
<u>สวัสดิการด้านที่พักอาศัย</u>				
1. ที่พักอาศัยมีความเพียงพอต่อข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมราชองครักษ์				
2. ตำแหน่งที่ตั้งของที่พักอาศัยมีความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน				
3. คุณภาพของที่พักอาศัย และสภาพแวดล้อมมีความสะดวกสบายในการพักอาศัย				
4. ที่พักอาศัยมีความปลอดภัยต่อผู้พักอาศัยสมาชิกในครอบครัว และทรัพย์สินของผู้พักอาศัยเป็นอย่างดี				

ปัจจัยด้านสวัสดิการภายในส่วนราชการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
<u>สวัสดิการด้านรถยนต์ รับ – ส่ง</u>				
1. กำหนดเวลาในการ รับ – ส่ง เป็นไปตามที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ				
2. รถยนต์ รับ – ส่ง ข้าราชการมีความเพียงพอต่อจำนวนข้าราชการในการเดินทางไปปฏิบัติงาน				
3. คุณภาพของรถยนต์ที่ใช้ในการ รับ – ส่ง ข้าราชการมีความพร้อมใช้งานอยู่อย่างสม่ำเสมอ				
4. เจ้าหน้าที่หรือพนักงานขับรถยนต์ รับ – ส่ง มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดใส่เครื่องหมาย ☑ ลงในข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
<u>ความสำเร็จในการทำงาน</u>				
1. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น				
2. ท่านสามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้ชัดเจน				
3. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้				
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบดีว่าควรแก้ปัญหาอย่างไร				
<u>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</u>				
1. ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิดและเข้มงวด				
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าของท่าน				
3. กฎ ระเบียบ ส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน				
4. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน				
<u>ความรับผิดชอบ</u>				
1. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาองค์กรของท่าน				

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
2. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ				
3. งานที่ท่านรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ และความสำคัญ				
4. งานที่ท่านรับผิดชอบมีขั้นตอน และวิธีการทำงานที่ขาดการเป็นระบบและชัดเจน				
<u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u>				
1. ท่านไม่เคยได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาให้อธิบายเหตุผลในการทำงาน				
2. เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของท่าน				
3. ท่านมีความตั้งใจมากขึ้น เมื่อได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา				
4. ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริง				

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดใส่เครื่องหมาย ⁄ ลงในข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
<u>ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร</u>				
1. ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน				
2. ท่านมีความรู้สึกว่าท่านมีส่วนร่วมอย่างมากในการทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ				
3. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับท่านเหมือนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ				
4. ที่ผ่านมาท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ				
<u>ความรู้สึกพึ่งพิงได้ต่อองค์กร</u>				
1. ท่านคิดว่าได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากหน่วยงานคุ้มค่ากับความอุตสาหะในการทำงาน				
2. นับตั้งแต่ท่านทำงานกับหน่วยงานท่านได้ใช้ประโยชน์จากสวัสดิการเท่าที่ควร				
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้ท่านได้ แม้ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว				
4. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมาย				

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
<u>ความน่าเชื่อถือและชื่อเสียงขององค์กร</u>				
1. การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง				
2. ท่านมีความภาคภูมิใจเมื่อบอกว่าท่านปฏิบัติงานในหน่วยงาน				
3. หน่วยงานของท่านได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากประชาชนทั่วไป				
4. หน่วยงานเป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป				
<u>ความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน</u>				
1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน				
2. เมื่อท่านมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ				
3. ท่านคิดว่าท่านเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน				
4.เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน				

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดใส่เครื่องหมาย ☑ ลงในข้อที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สังกัด หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง	**ระดับความผูกพัน**			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
<u>ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ</u>				
1.หากมีผู้ใดกล่าวร้ายต่อหน่วยงานท่านจะชี้แจงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง				
2.ท่านมีความรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน				
3.ท่านภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นข้าราชการของหน่วยงาน				
4.ท่านภูมิใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับหน่วยงาน				
<u>ความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่</u>				
1.ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาขององค์กรให้ดีขึ้น				
2.ท่านเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมของหน่วยงานที่ท่านอยู่ได้				
3.ท่านรู้สึกว่าการทำงานใน หน่วยงาน แห่งนี้เป็นหน้าที่ของท่าน				
4.ท่านให้ความสนใจต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน				
<u>ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน</u>				
1.ท่านไม่คิดว่าหน่วยงานมีความหมายและความสำคัญสำหรับท่าน				

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สังกัดหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง	ระดับความผูกพัน			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (4)	เห็นด้วย (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
2.ท่านรู้สึกว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นปัญหาของท่าน				
3.ในบางครั้งที่มีปัญหาในการทำงานจนท่านอยากจะลาออก แต่ก็เป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติจริง				
4.ท่านยินดีอุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมอันจะเกิดขึ้นกับหน่วยงาน				
ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม				
1.ท่านมักคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน				
2.ท่านยินดีที่จะเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน				
3.ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ				
4.ท่านยินดีที่จะทุ่มเท ในการทำงานเพื่อช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ				

********** จบแบบสอบถาม **********

ผู้จัดทำแบบสอบถาม ขอขอบคุณที่ท่านให้ความกรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นิกร แตงรอด
วันเดือนปีเกิด	15 กุมภาพันธ์ 2525
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	39/119 หมู่บ้านซิกเนเจอร์ กับปพฤกษ์ ถนนกัลปพฤกษ์ เขตบางแค แขวงบางแค กรุงเทพฯ 10160
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เสมียนงบประมาณพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544	อาชีวศึกษา จาก สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร
พ.ศ. 2548	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2560	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ