

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา

ปริญญาณิพนธ์
ของ
ปราโมทย์ บุญเลิศ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2545

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา

ปริญญาานิพนธ์
ของ
ปราโมทย์ บุญเลิศ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2545
ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา

บทคัดย่อ
ของ
ปราโมทย์ บุญเลิศ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2545

ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ, อาจารย์ทัศนากา ทองภักดี

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกตามตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและ
ความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็น
ข้าราชการในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีจำนวนทั้งสิ้น 418 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่
แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
คือ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา
โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า
ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน
และสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยามีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้าน
และเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยรวม
และเป็นรายด้าน 3 ด้าน ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยามีความผูกพันต่อ
องค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการในสังกัดกรม
อุตุนิยมวิทยามีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายของ
องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรง
กล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้ และในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน
มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด

3. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 และ 3 พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล
ประกอบด้วย สถานะที่ปฏิบัติงาน สถานภาพศิษย์เก่า และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01 และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้าน
ความ

ก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการ
ทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรม
อุตุนิยมวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ซึ่งศึกษาตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งจากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.2203 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ร้อยละ 4.85 และในด้านปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเท่ากับ 0.7247 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิเคราะห์ตัวแปรดังกล่าว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ร้อยละ 52.52

5. โดยสมการที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ โดยวิเคราะห์ตามตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

5.1 สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ คือ

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา = $3.4597 + .2376$ (สถานที่ปฏิบัติงาน) $-.0872$ (สถานภาพศิษย์เก่า) $-.1032$ (ประสบการณ์การทำงาน)

5.2 สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา = $.2203$ (สถานที่ปฏิบัติงาน) $-.1336$ (สถานภาพศิษย์เก่า) $-.1389$ (ประสบการณ์การทำงาน)

6. สมการที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อวิเคราะห์ตามตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

6.1 สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ คือ

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา = $1.2522 + .7044$ (ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน) $+.2021$ (ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) $+.1143$ (ด้านความก้าวหน้า) $+.0919$ (ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน)

6.2 สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา = $.7247$ (ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน) $+.2614$ (ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) $+.1823$ (ด้านความก้าวหน้า) $+.1123$ (ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน)

A STUDY OF FACTORS RELATED TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT
OF GOVERNMENT OFFICIALS UNDER THE METEOROLOGICAL DEPARTMENT

AN ABSTRACT
BY
PRAMOTE BOONLERT

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education degree in Educational Administration
May 2002

Pramote Boonlert. (2002). *A Study of Factors Related To Organizational Commitment of Government Officials under The Meteorological Department*. Master Thesis, M.Ed. Educational Administration. Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor committee: Asst. Prof. Dr. Suda Tapsuwan, Tasana Thongpukdee.

The purpose of this research was to study the Factors Related to Organizational Commitment Of Government Officials under the Meteorological Department and to examine if the variables of personal data and job satisfaction have a significant impact upon their organizational commitment. The subjects were 418 persons of Government Officials under the Meteorological Department. The research instrument was the factors related to organizational commitment questionnaire. The data were analyzed by the multiple regression analysis.

The results of the study were as follows:

1. The study in level of job satisfaction Of Government Officials under the Meteorological Department which were job description, advancement, a immediate superior, interplay between associated and immediate superior, environment of work, income and gain. Analysis with mean and Standard Deviation found the Government Officials under the Meteorological Department have all job satisfaction levels at moderate.

2. The Organization Commitment of Government Officials under the Meteorological Department in overall and each of three areas were at high level. Except a strong belief and acceptance of goals the organization was at a moderate level, to be loyal to organization and hope for stay in organization and endeavor to work values was at the high level.

3. Analysis of the relationship between factors of qualities of a person's component work place, an alumnus and experience are related in organizational commitment of Government Officials under The Meteorological Department at .01 and .05 level and job satisfaction variables of six factors to related in organizational commitment at .01 level.

4. The following personnel's organizational committee of variables: factors of qualities of a person's component work place, an alumnus and experience are related in organizational commitment of Government Officials under The Meteorological Department at .01 and .05 level, The total were .2203 and significant at. This explain that organizational commitment were 4.85 percent.

And factors of job satisfaction variables of six. The totals were .7247 significant at .01. This explain that organizational commitment were 52.52 percent.

5. Results indicated that following equations proved to be statistically significant prediction of organizational commitment of Government Officials under the Meteorological Department. at .01 and .05 level:

5.1 in term of raw scores

Organizational commitment of persons = $3.4597 + .2376 (\text{work place}) - .0872 (\text{alumnus}) - .1032 (\text{experience})$

5.2 in term of standard scores

Organizational commitment of persons = $.2203 (\text{work place}) - .1336 (\text{alumnus}) - .1389 (\text{experience})$

6. Results indicated that following equations proved to be statistically significant prediction Of organizational commitment of Government Officials under the Meteorological Department at .01 as allocated by the job satisfaction:

6.1 in term of raw scores

Organizational commitment of persons = $1.2522 + .7044 (\text{sum of satisfaction}) + .2021 (\text{job description}) + .1143 (\text{advancement}) + .0919 (\text{interplay between associated and immediate superior})$

6.2 in term of standard scores

Organizational commitment of persons = $.7247 (\text{sum of satisfaction}) + .2614 (\text{job description}) + .1823 (\text{advancement}) + .1123 (\text{interplay between associated and immediate superior})$

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา

ของ
ปราโมทย์ บุญเลิศ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร ณะพานิช)
วันที่ 0 พฤษภาคม พ.ศ. 2545

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุดา ทัพสุวรรณ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ทศนา ทองภักดี)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(นายเฉลิมชัย เอกก้านตรง)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยความเมตตาและความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตา ทัพสุวรรณ อาจารย์ทัศนาก ทอภักดี อาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ และท่านผู้เชี่ยวชาญด้านอุตุนิยมิวิทยาฯ เฉลิมชัย เอกก้านตรง ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้และให้คำปรึกษาแนะนำที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการวิจัย นับตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนการวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาครั้งนี้ เป็นอันมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลาภรณ์ และรองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี คุณกำพล เหลืองเพชรงาม และคุณจิรพัฒน์ ทรงฤทธิ์ ซึ่งได้เสียสละเวลาในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ด้านวิชาการ และขอขอบคุณพี่ ๆ ในสาขาวิชาเอกการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 27 ทุกท่าน โดยเฉพาะ คุณกาญจนา ศรีทอง คุณกาญจนา ทรรพนันท์ คุณจุพดี สุวันทรัตน์ คุณดำรง พันธุ์สวัสดิ์ คุณวรารักษ์ มณีบางกา คุณสมาน แก้วคำไสย์ คุณสมุณฑา บัวเฮงทรัพย์ และคุณอภิรักษ์ เลขาพันธ์ ที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณ ข้าราชการสังกัดกองการสื่อสารทุกท่าน โดยเฉพาะคุณอนวัช โตเฟ่งพัฒน์ และคุณบุษรา ณ ระนอง ที่ได้ช่วยกรุณาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณบุคลากรของกรมอุตุนิยมิวิทยาทุกท่าน และผู้อยู่เบื้องหลังแห่งความสำเร็จคือ คุณสถาพร ชูตาลัด ที่ได้ให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณของคุณแม่สำเภา บุญเลิศ คุณพี่สมศักดิ์ บุญเลิศ คุณพี่วินัย และคุณพี่สมบัติ ทัพอินทร์ และพระคุณครู - อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน สนับสนุนและส่งเสริมทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ปราโมทย์ บุญเลิศ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1. บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
ตัวแปรที่ศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า.....	9
กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า.....	10
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ประวัติและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมอุตุนิยมวิทยา.....	12
ประวัติความเป็นมาของกรมอุตุนิยมวิทยา.....	13
วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของกรมอุตุนิยมวิทยา.....	13
นโยบายและแผนการดำเนินงาน.....	14
นโยบายด้านการบริหาร.....	15
ความผูกพันต่อองค์กร.....	22
ความหมายความผูกพันต่อองค์กร.....	22
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	25
การวัดความผูกพันต่อองค์กร.....	26
ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร.....	27
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	29
ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร.....	32
ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร.....	39
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน.....	39
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	41
องค์ประกอบและปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน.....	47
ผลที่ได้รับจากความพึงพอใจในการทำงาน.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2(ต่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร...58	
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	65
3. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	72
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	74
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
5. สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	95
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	95
สมมติฐานการวิจัย.....	95
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	96
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	96
ตัวแปรที่ศึกษา.....	96
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	98
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
อภิปรายผล.....	104

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ) ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	115
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	126
ภาคผนวก ข. คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม.....	134
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	139

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ตามรางแสดงจำนวนประชากร	72
2	การแสดงความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตัวแปรตามลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า สถานที่ปฏิบัติงาน.....	80
3	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน.....	82
4	ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร.....	83
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	84
6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา.....	87
7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา.....	89
8	ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกตามตัวแปรด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	90
9	ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกตามตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	91
10	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกตามตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล.....	92
11	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกตามตัวแปรปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน.....	93

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แสดงการสรุปแนวคิดของเฮอร์ซเบอร์ก เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน	45
2 แสดงการสรุปเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ กับทฤษฎี จูงใจของเฮอร์เบอร์ก	46

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารงานขององค์การต่าง ๆ นั้น เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ปัจจัยหรือทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การ คือ ตัวบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การ ซึ่งองค์การขนาดใหญ่ทุกองค์การจึงมักกำหนดให้มีหน่วยงานและเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ ที่รับผิดชอบในด้านการบริหารงานบุคคล และให้ถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ ดังที่อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 34) กล่าวว่า องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และในบรรดาทรัพยากรในองค์การ บุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำความสำเร็จมาสู่องค์การ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องดูแลให้บุคลากรเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะช่วยให้งานขององค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับโยธิน ตันสนียุทธ (2530 : 60) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานสามารถลดการขาดงาน การเปลี่ยนงานและอุบัติเหตุระหว่างการทำงานได้ โดยความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ และถ้าหากบุคลากรในองค์การขาดความพอใจในงานก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ในทางกลับกันถ้าหากบุคลากรในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การและการบริหารงานขององค์การที่ดี ก็จะเกิดความจงรักภักดี และทุ่มเทการทำงาน เพื่อให้องค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่สามารถดำรงอยู่ได้

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า "ความผูกพันต่อองค์การ" มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกพึงพอใจในงานและสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งสเตียร์ส (Steers. 1977 : 46-56) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูงไปด้วย ดังนั้นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ จึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบขึ้นมาจากลักษณะเฉพาะของบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือตัวบุคคลทุกคนต่างมีพื้นฐานส่วนตัวที่เป็นของตนเอง และมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ในเวลาเดียวกัน สภาพแวดล้อมขององค์การที่จัดไว้นั้นก็มีสภาพเงื่อนไขในหลายลักษณะที่ต่างกัน ทั้งในแง่ของลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน กฎเกณฑ์ระเบียบวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ มีผลทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้ และส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันหรือไม่ผูกพันต่อองค์การได้เช่นกัน (ธงชัย สันติวงษ์.

2535) นอกจากนี้ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น อายุ การศึกษา รายได้ ลักษณะของงาน ความท้าทายในงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน ก็มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกัน (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2532 : 34)

ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนั้น จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ องค์กร เพราะหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็ย่อมจะมีพฤติกรรมที่ส่งผลให้ องค์กรบรรลุในเป้าหมายที่กำหนดไว้ การขาดความผูกพันต่อองค์กรจึงกลายเป็นปัญหาที่สำคัญ มากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจ ที่ดำเนินงานโดยมีเป้าหมาย สำคัญในการให้บริการแก่สาธารณชน สิ่งที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้นั้น อาจเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น ในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน หรือด้านการบริหาร และปัจจัยที่เกื้อหนุนต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร (บัญชา นิยมประเสริฐ. 2542 : 2)

กรมอุตุนิยมวิทยา เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีหน้าที่ในการ ให้บริการแก่สังคมในด้านการพยากรณ์สภาพลมฟ้าอากาศ โดยมีภาระหน้าที่ในการตรวจวัดและ พยากรณ์ลักษณะลมฟ้าอากาศทั่วไป ตรวจวัดการสั่นสะเทือนของพื้นแผ่นดิน ตลอดจนวัดระดับน้ำ ในแม่น้ำสำคัญ โดยการออกคำเตือนลักษณะอากาศร้ายและน้ำท่วมอันจะเป็นอันตรายต่อชีวิตและ ความเสียหายต่อทรัพย์สิน ซึ่งวัตถุประสงค์ของกรมอุตุนิยมวิทยานั้น มีความประสงค์ที่จะให้ กรมอุตุนิยมวิทยาเป็นองค์กรที่ชำนาญการทางด้านอุตุนิยมวิทยา โดยสามารถปฏิบัติงานได้ ถูกต้องรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับความต้องการของสาธารณชน ทั้งในด้าน การป้องกันภัยพิบัติที่เกิดขึ้น รวมถึงการพัฒนาประเทศ โดยการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐาน ขององค์กรอุตุนิยมวิทยาโลก และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางด้านอุตุนิยมวิทยา รวมทั้งเป็น ศูนย์กลางทางวิชาการและสารสนเทศทางด้านอุตุนิยมวิทยา เพื่อนำไปสู่การเป็นศูนย์กลาง อุตุนิยมวิทยาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (กรมอุตุนิยมวิทยา. 2542 : 1)

ซึ่งการบริหารงานของกรมอุตุนิยมวิทยา จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น จะต้องอาศัย ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน เช่น มีบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ มีงบประมาณ สนับสนุนในการดำเนินงานรวมทั้งระบบการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพสิ่งสำคัญคือความ ร่วมมือจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย โดยประติษฐ์ ภัทรประสิทธิ์ (2543 : 8) กล่าวว่า การ จัดการโครงการต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงลงได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากข้าราชการและ พนักงานรัฐวิสาหกิจทุกฝ่าย ที่พร้อมด้วยสติปัญญา มีความสามารถและที่สำคัญคือมีจิตมุ่งมั่นที่จะ ทำงานเพื่อประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง และการที่จะได้รับความร่วมมือจากบุคลากรได้ นั้น จะต้องให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ ว่าเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอย่าง ยิ่งต่อสาธารณชนและประเทศชาติ เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตนปฏิบัติ โดยถือว่าเป็นการ ปฏิบัติงานเพื่อการช่วยเหลือสังคม และมีความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารงานขององค์กร มี

ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตน ซึ่งแสดงออกโดยการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรค และหากว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ รวมถึงความมีประสิทธิภาพของการทำงานและความมีเสถียรภาพขององค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการในภารกิจที่สำคัญขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมอุตุนิยมวิทยา. 2543)

แต่ในปัจจุบันสภาพปัญหาระหว่างปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรที่ไม่สัมพันธ์กัน คือมีจำนวนบุคลากรน้อยกว่าจำนวนปริมาณงาน อันเนื่องจากการลาออก หรือการขอโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ที่ให้ผลตอบแทน หรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงกว่า รวมถึงนโยบายการควบคุมอัตรากำลังของรัฐบาล จึงทำให้จำนวนบุคลากรมีจำนวนที่ลดลง ประกอบกับในปัจจุบันบุคลากรมีการขอย้ายตนเองเพื่อเข้าสู่ส่วนกลางหรือในส่วนของจังหวัดที่มีความพร้อมในด้านทรัพยากร และศักยภาพในการทำงานที่ดีกว่า จึงทำให้ส่วนภูมิภาคในบางเขตบางพื้นที่ในถิ่นกันดารมีบุคลากรไปประจำน้อยมาก อันเนื่องมาจากสภาพของการปฏิบัติงานและสถานที่ตั้ง รวมทั้งความปลอดภัยของบุคลากร และความสะดวกในการเดินทาง

ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการภายในกรมอุตุนิยมวิทยา มีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา และเพื่อให้จุดมุ่งหมายของกรมอุตุนิยมวิทยาบรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ซึ่งจากการศึกษาปัญหาและรวมถึงอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากสภาพการทำงาน และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน อันจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งอาจเป็นปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ อีกทั้งทางกรมอุตุนิยมวิทยายังมิได้มีการทำการศึกษาในเรื่องดังกล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อเป็นพื้นฐานในการแสวงหาแนวทาง ในการปรับปรุงการบริหารงาน และเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จากปัจจัยในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน

3. เพื่อค้นหาตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จากตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา

ความสำคัญของการวิจัย

จากผลการวิจัยนี้ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของส่วนราชการสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงการบริหารงานขององค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการยกระดับความพึงพอใจในการทำงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการให้อยู่ในระดับที่ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยยังใช้ประกอบการทำแผนงานบุคคลในองค์กรให้มีความเหมาะสม ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาเฉพาะกลุ่มข้าราชการ สังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยจำแนกตาม สถานภาพ ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า สถานที่ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และสิ่งแวดล้อม

ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ซึ่งจากปัจจัยในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกัน โดยก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมหรือความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่แตกต่างกัน และน่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือส่งเสริมให้ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 954 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ปฏิบัติหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 418 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถานที่ปฏิบัติงาน วิธีการสุ่มกระทำโดยใช้เลขประจำตำแหน่งเป็นหน่วยสุ่ม และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณจำนวนของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ข้าราชการที่สังกัดส่วนกลาง จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 429 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 201 คน
2. ข้าราชการที่สังกัดส่วนภูมิภาค จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 525 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 217 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกเป็น

3.1.1.1 เพศ จำแนกเป็น

1. ชาย
2. หญิง

3.1.1.2 สถานภาพสมรส จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. โสด
2. สมรส
3. หย่า/แยกกันอยู่

3.1.1.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. น้อยกว่า 10 ปี
2. ระหว่าง 10 - 20 ปี
3. มากกว่า 20 ปี

3.1.1.4 สถานภาพศิษย์เก่า จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม

1. เคยเป็นนักเรียนอุดุนิยมวิทยา
2. หรือเคยได้รับการฝึกอบรมด้านอุดุนิยมวิทยาตามหลักสูตรดังต่อไปนี้
 - 2.1 หลักสูตรนักอุดุนิยมวิทยาขั้นต้น
 - 2.2 หลักสูตรนักอุดุนิยมวิทยาขั้นสูง
 - 2.3 หลักสูตรอื่น ๆ ในด้านอุดุนิยมวิทยา
3. ไม่เคยเป็นนักเรียนอุดุนิยมวิทยา และยังไม่ได้รับการฝึกอบรม

3.1.1.5 สถานที่ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ส่วนกลาง
2. ส่วนภูมิภาค

3.1.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

- 3.1.2.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 3.1.2.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม
- 3.1.2.3 ด้านรายได้และผลประโยชน์
- 3.1.2.4 ด้านการบังคับบัญชา
- 3.1.2.5 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 3.1.2.6 ด้านความก้าวหน้า

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุดุนิยมวิทยา ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 3.2.1 ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
- 3.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน
- 3.2.3 ด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่

จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัว ของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกได้ดังนี้

1.1.1 เพศ จำแนกเป็น ชาย หญิง

1.1.2 สถานภาพสมรส หมายถึง สภาพความเป็นจริงของการอยู่ร่วมกันของชายหญิง โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส หย่า/แยกกันอยู่

1.1.3 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่บรรจุเข้ารับราชการในกรมอุตุนิยมวิทยา จนถึงปัจจุบันโดยนับเป็นจำนวนปีที่ปฏิบัติ ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี

1.1.4 สถานภาพศิษย์เก่า หมายถึง ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งเคยเป็นนักเรียนในหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาขั้นต้นของโรงเรียนอุตุนิยมวิทยา หรือเคยได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรนักอุตุนิยมวิทยา จากกรมอุตุนิยมวิทยา โดยจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม

1.1.4.1 เคยเป็นนักเรียนอุตุนิยมวิทยา

1.1.4.2 หรือเคยได้รับการฝึกอบรมด้านอุตุนิยมวิทยา ตามหลักสูตรดังต่อไปนี้

1.1.4.2.1 หลักสูตรนักอุตุนิยมวิทยาขั้นต้น

1.1.4.2.2 หลักสูตรนักอุตุนิยมวิทยาขั้นสูง

1.1.4.2.3 หลักสูตรอื่น ๆ ในด้านอุตุนิยมวิทยา

1.1.4.3 ไม่เคยเป็นนักเรียนอุตุนิยมวิทยา และยังไม่ได้รับการฝึกอบรม

1.1.5 สถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง สถานที่ตั้งของหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.5.1 ส่วนกลาง หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานหรือสำนักงาน ซึ่งตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย กรมอุตุนิยมวิทยา บางนา กองอากาศการบิน ดอนเมือง

1.1.5.2 ส่วนภูมิภาค หมายถึง สถานที่ปฏิบัติงานหรือสำนักงานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่ในส่วนของจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งไม่รวมสถานที่ปฏิบัติงานในเขตของกรุงเทพมหานคร

1.2 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจต่อปัจจัยต่าง

ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน จนเกิดความรู้สึกว่าตนเองได้รับการตอบสนองความต้องการ จนกระทั่งเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.2.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อ งานที่ปฏิบัติว่ามีคุณค่าทางสังคม และเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติ มีความ อิสระในการทำงาน

1.2.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม หมายถึง ความรู้สึกของ ข้าราชการที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและเอื้อต่อการปฏิบัติงานมีเวลาและภารกิจสมดุลกัน มีระบบสื่อสารที่ เหมาะสม

1.2.3 ด้านรายได้และผลประโยชน์ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการต่อ รายได้หรือเงินค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานที่เพียงพอกับรายจ่าย เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ต่าง ๆ

1.2.4 ด้านการบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อ วิธีการ ปกครอง และกระบวนการบริหารที่ข้าราชการได้รับจากผู้บริหาร

1.2.5 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา และยอมรับในความสามารถ โดยการมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ปฏิบัติ และความรู้สึกในการคบหาสมาคมกับเพื่อนร่วมงาน โดยการประสานงานและให้ร่วมมือกันในการ ปฏิบัติเป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับทั้งด้านความคิดเห็นและผลงานของข้าราชการ

1.2.6 ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการที่ได้รับการ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้า มีการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ และ ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ และได้รับการสนับสนุนในการศึกษาอบรม

2. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การมีความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่อองค์การที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อมั่นและยอมรับจุดมุ่งหมายของ องค์การ โดยการเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก ขององค์การต่อไป ซึ่งแสดงออกโดยการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ มีความภาคภูมิใจในการที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานขององค์การ มีความห่วงใยในอนาคตของ องค์การ พร้อมทั้งจะปกป้องชื่อเสียงขององค์การและมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกใน องค์การของตน ซึ่งสามารถวัดได้จากด้านองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ยอมรับและเห็นความสำคัญในภารกิจหลักและเป้าหมายขององค์การที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนั้น

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการที่จะแก้ไขปัญหาของงาน และเพิ่มความพยายามในการทำงานเพื่อให้ภารกิจขององค์การสำเร็จ และมีคุณภาพสูงสุด

2.3 ด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้ หมายถึง ความรู้สึกรักและห่วงใยที่มีต่อองค์การ และพร้อมที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรไว้โดยไม่คิดจะโยกย้ายไปทำงานที่อื่น

3. ข้าราชการ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ทางราชการ ที่ปฏิบัติงานภายในกรมอุดมศึกษา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

4. องค์กร หมายถึง หน่วยงานหลักที่ประกอบไปด้วยหน่วยงานย่อยภายใต้การบริหารงานในระบบเดียวกัน ในการศึกษาครั้งนี้ องค์กร หมายถึง กรมอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยหน่วยงานย่อย ได้แก่ กอง ศูนย์อุดมศึกษา และสถานอุดมศึกษา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้านี้คือ

1. ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุดมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ในแต่ละด้านของข้าราชการสังกัดกรมอุดมศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมอุดมศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
4. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุดมศึกษาได้

กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยกำหนดขอบเขตของการศึกษาเฉพาะกลุ่มข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ปัจจัยสาเหตุที่ทำการศึกษา คือ คุณลักษณะส่วนตัวของข้าราชการ ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า สถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาผลงาน

การวิจัยในหลายผลงาน เช่น ผลการวิจัยของ สมชาย คงพิกุล (2531) ; อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534) ; พรศักดิ์ ตระกูลชีวานิตต์ (2541) ; สุระ หีบโอสถ (2540) ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541) และผลงานการวิจัยของบัญชา นิ่มประเสริฐ (2542) รวมถึงผลงานการวิจัยของผู้อื่น ๆ พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกัน ซึ่งก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมในการทำงานหรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยการสังเคราะห์ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานจากทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริซเบิร์ก (Herzberg's two Factors Theory) ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ และในด้านการวัดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้ ได้ใช้ทฤษฎีของ พอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter & Lawler. 1987 : 216 – 217) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน ด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงาน และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้ ซึ่งจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น เช่น ปัจจัยในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือส่งเสริมให้ข้าราชการสังกัด

กรมอุตุนิยมวิทยา มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการได้ ซึ่งแสดงตามกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยต่อไปนี้

กรอบแนวคิดของการศึกษาค้นคว้า
เรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
สังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1.1 เพศ จำแนกเป็น ชาย หญิง
- 1.2 สถานภาพสมรส จำแนกเป็น
 - 1.2.1 โสด
 - 1.2.2 สมรส
 - 1.2.3 หย่า/แยกกันอยู่
- 1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 1.3.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี
 - 1.3.3 มากกว่า 20 ปี
- 1.4 สถานภาพศิษย์เก่า โดยจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม
 - 1.4.1 เคยเป็นนักเรียนอุตุนิยมวิทยา
 - 1.4.2 เคยได้รับการฝึกอบรมด้านอุตุนิยมวิทยา
 - 1.4.3 ไม่เคยเป็นนักเรียนอุตุนิยมวิทยาและยังไม่ได้รับการฝึกอบรม
- 1.5 สถานที่ปฏิบัติงาน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม
 - 1.5.1 ส่วนกลาง
 - 1.5.2 ส่วนภูมิภาค

ความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการสังกัด
กรมอุตุนิยมวิทยา

- ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้
- 1. ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
 - 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามให้กับงาน
 - 3. ด้านความจงรักภักดีเสียสละ ต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้

2. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

- 2.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.2 ด้านสภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม
- 2.3 ด้านรายได้และผลประโยชน์
- 2.4 ด้านการบังคับบัญชา
- 2.5 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 2.6 ด้านความก้าวหน้า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. ประวัติและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมอุตุนิยมวิทยา
2. ความผูกพันต่อองค์กรการ
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรการ
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรการ
 - 2.3 การวัดความผูกพันต่อองค์กรการ
 - 2.4 ผลที่องค์กรการได้รับจากความผูกพันต่อองค์กรการ
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรการ
 - 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรการ
 - 3.2 ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรการ
 - 3.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.2.3 องค์ประกอบและปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
 - 3.2.4 ผลที่องค์กรการได้รับจากความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรการ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน
 - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรการ

1. ประวัติและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมอุตุนิยมวิทยา

กรมอุตุนิยมวิทยา เป็นหน่วยงานราชการหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งมีหน้าที่ในการให้บริการแก่สังคมในด้านการพยากรณ์สภาพลมฟ้าอากาศ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการพยากรณ์ลักษณะลมฟ้าอากาศทั่วไป ออกคำเตือนลักษณะอากาศร้ายและน้ำท่วมอันจะเป็นอันตรายต่อชีวิต และก่อความเสียหายต่อทรัพย์สิน ทำการตรวจและบันทึกสภาพลมฟ้าอากาศ การสิ้นสะท้อนของพื้นแผ่นดิน ตลอดจนวัดระดับน้ำในแม่น้ำสำคัญ ๆ ของประเทศ ให้ความร่วมมือและประสานงานกับองค์การอุตุนิยมวิทยาโลก องค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ หน่วยงานอุตุนิยมวิทยา และสถาบันวิทยาศาสตร์ ในประเทศต่าง ๆ รวบรวมวิเคราะห์ จัดทำสถิติ ข้อมูลอุตุนิยมวิทยา อุตุนิยมวิทยาอุทก และระดับน้ำในแม่น้ำ ตลอดจนจัดพิมพ์เอกสารสถิติเพื่อใช้

ในการวางแผนคำนวณและออกแบบ บริการข้อมูลทางด้านอุตุนิยมวิทยาเพื่อประโยชน์ในด้านการขนส่งทางบกทางน้ำ และทางอากาศ ตลอดจนการเกษตรและกิจการอื่น ๆ แก่ทางราชการทหารพลเรือน องค์การและประชาชนทั่วไป จัดระบบสื่อสารเพื่อรับ – ส่ง รายงานอากาศและระดับน้ำภายในประเทศและภูมิภาค ทำการศึกษาเรื่องราวของบรรยากาศและปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับลมฟ้าอากาศ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคคลทั่วไปรู้จักใช้ประโยชน์ของรายงานอุตุนิยมวิทยาในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเกษตร การประมง การอุตสาหกรรม เป็นต้น

1.1 ประวัติความเป็นมาของกรมอุตุนิยมวิทยา

กรมอุตุนิยมวิทยาถือกำเนิดในกองทัพเรือโดยพลเรือเอกพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมหลวงชุมพร เขตอุดมศักดิ์ เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2449 ซึ่งทรงนำวิชาอุตุนิยมวิทยา มาสอนในโรงเรียนนายเรือ และต่อมาในปี พ.ศ.2466 ได้เริ่มดำเนินการทางด้านอุตุนิยมวิทยากันอย่างจริงจัง โดยดำเนินการงานอุตุนิยมวิทยาในกรมทตน้ำกระทรวงเกษตรราธิการ และต่อมาในปลายปีได้จัดตั้งเป็นแผนกอุตุนิยมศาสตร์และสถิติ สังกัดกองรักษาน้ำ กรมทตน้ำ กระทรวงเกษตรราธิการ (กรมชลประทาน ในปัจจุบัน) และวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ.2479 โอนกิจการมาร่วมกับกองทัพเรือเป็นกองอุตุนิยมวิทยา สังกัดกรมอุทกศาสตร์ กองทัพเรือ ในวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2485 ได้ยกฐานะเป็นกรมอุตุนิยมวิทยา สังกัดกองทัพเรือ มีสถานที่ทำการตั้งอยู่เลขที่ 612 ถนนสุขุมวิท ตำบลคลองตัน อำเภอพระโขนง กรุงเทพมหานคร (อุทยานเบญจสิริปัจจุบัน) ต่อมาวันที่ 29 สิงหาคม พ.ศ.2505 โอนมาสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งในวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2515 ได้ย้ายมาสังกัดกระทรวงคมนาคม เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2535 ได้เปิดอาคารที่ทำการหลังใหม่ของกรมอุตุนิยมวิทยา บางนา โดยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี เสด็จเป็นองค์ประธานเปิดงาน ตามมติของคณะรัฐมนตรี ต่อมาเมื่อวันที่ 19 และ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2532 ได้อนุมัติให้กรมอุตุนิยมวิทยาย้ายสถานที่ทำงาน และอุปกรณ์ทางเทคนิค รวมทั้งบ้านพักจากสถานที่เดิมมารวมกับส่วนราชการ กรมอุตุนิยมวิทยาบางนา โดยโอนมัติงบประมาณจำนวน 346 ล้านบาท ให้เป็นค่าก่อสร้างอาคารที่ทำการสูง 16 ชั้น รวมทั้งบ้านพักข้าราชการ สถานที่ตั้งของกรมอุตุนิยมวิทยาในปัจจุบัน เลขที่ 4353 ถนนสุขุมวิท แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร

1.2 วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อเป็นองค์การชำนาญการด้านอุตุนิยมวิทยา โดยสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องรวดเร็วทันเหตุการณ์และสอดคล้องกับความต้องการของสาธารณชน ทั้งในด้านการป้องกันภัยพิบัติและการพัฒนาประเทศ โดยการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานขององค์การอุตุนิยมวิทยาโลกและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นศูนย์กลางทางวิชาการ และสารสนเทศทางด้านอุตุนิยมวิทยา เพื่อนำไปสู่การเป็นศูนย์กลางอุตุนิยมวิทยาในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

1.3 ด้านนโยบายและแผนการดำเนินงาน

กรมอุตุนิยมวิทยา มีนโยบายที่สำคัญในเรื่องของการเตือนภัยล่วงหน้าเกี่ยวกับธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัยและความแห้งแล้ง ฯลฯ เพื่อลดความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของทางราชการและเอกชน ซึ่งความสูญเสียที่อุบัติขึ้นแต่ละครั้งนับเป็นมูลค่ามหาศาล และบางครั้งก็ไม่สามารถประเมินมูลค่าหรือหาสิ่งทดแทนได้ ไม่เพียงแต่เท่านั้น ข้อมูลข่าวสารอุตุนิยมวิทยาก็นับได้ว่ามีประโยชน์อย่างยิ่ง ในการส่งเสริมประสิทธิภาพของกิจกรรมการงานแทบทุกประเภท เช่น งานด้านการชลประทาน การเกษตร และการอุตสาหกรรม คมนาคมการท่องเที่ยว การประมง การพลังงาน และการทหาร ข้อมูลอุตุนิยมวิทยาสามารถใช้ประกอบการวางแผนการปฏิบัติงาน และการพิจารณา เพื่อดำเนินการพัฒนาสังคมเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินงานการบริการด้านอุตุนิยมวิทยาให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ทางกรมอุตุนิยมวิทยาจึงได้มีแผนการดำเนินงานที่จะปรับปรุงพัฒนางานด้านอุตุนิยมวิทยา ให้ก้าวหน้าทันเทคโนโลยีและวิชาการสมัยใหม่ เพิ่มขีดความสามารถในการเตือนภัยธรรมชาติล่วงหน้า ตลอดจนส่งเสริมการให้บริการข้อมูลทางอุตุนิยมวิทยาแก่หน่วยงานของรัฐ และสถาบันต่าง ๆ รวมทั้งประชาชนโดยทั่วไป และเพื่อให้การพัฒนาข่าวสารข้อมูลและเครื่องมืออุตุนิยมวิทยาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และฉบับที่ 7 โดยทางกรมอุตุนิยมวิทยาได้เน้นการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมืออุตุนิยมวิทยาให้ได้มาตรฐาน และพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีสมัยใหม่ พร้อมทั้งปรับปรุงเครือข่ายสถานีอุตุนิยมวิทยาด้านต่าง ๆ ให้ทันสมัยและความสนองต้องการในการบริการข่าวสารข้อมูล และเพิ่มประสิทธิภาพในการเตือนภัย เพื่อลดความสูญเสียจากภัยธรรมชาติที่จะเกิดขึ้น โดยได้ดำเนินการปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจอากาศ ให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและได้มาตรฐาน เช่น การจัดหาเครื่องเรดาร์ตรวจอากาศและศูนย์เครือข่าย เครื่องตรวจอากาศชั้นบน และเครื่องรับภาพดาวเทียมอุตุนิยมวิทยา เพื่อประโยชน์ในการพยากรณ์อากาศและการเตือนภัยธรรมชาติ นอกจากนี้ยังได้มีการปรับปรุงข้อมูลอุตุนิยมวิทยาอากาศการบิน โดยดำเนินการจัดหาคอมพิวเตอร์ระบบประมวลผลอุตุนิยมวิทยาด้านการบิน เพื่อใช้ในการจัดทาระบบข่าวสารข้อมูลอุตุนิยมวิทยา ทางด้านอากาศการบินให้มีข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำและรวดเร็วยิ่งขึ้น พร้อมทั้งติดตั้งเครื่องมือตรวจอากาศระบบตรวจวัดวินเชียร์ตามท่าอากาศยานนานาชาติ และเครื่องมือตรวจอากาศอัตโนมัติที่สนามบินในส่วนภูมิภาค เช่น สนามบินที่สุราษฎร์ธานี พิชณุโลก ขอนแก่น เชียงราย แม่ฮ่องสอน สกลนคร ลำปาง อุบลราชธานี อุดรธานี และน่าน เพื่อทำการตรวจและติดตามสภาวะอากาศที่มีผลต่อความปลอดภัยของการบินให้ดียิ่งขึ้น และยกระดับมาตรฐานท่าอากาศยานภูมิภาคดังกล่าวในประเทศ ทั้งในส่วนที่เป็นท่าอากาศยานนานาชาติ และส่วนที่ยังไปเป็นท่าอากาศยานนานาชาติ โดยเฉพาะในเรื่องความปลอดภัยและการอำนวยความสะดวกในการบิน และเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินการก่อสร้างท่าอากาศยานใหม่และปรับปรุงโครงสร้างสนามบินเก่า ตามแผนหลักขนส่งทางอากาศฉบับที่ 2 ของกระทรวงคมนาคม และการพัฒนาระบบโทรคมนาคมด้านอุตุนิยมวิทยา โดยทางกรมอุตุนิยมวิทยา ได้พัฒนาระบบสื่อสาร

โทรคมนาคมอุตุนิยมวิทยาให้มีประสิทธิภาพ เช่น การปรับปรุงระบบสื่อสารข้อมูลข่าวอากาศอัตโนมัติ ทั้งในด้านการรับ - ส่งข่าวอากาศ และระบบการรวบรวมข้อมูลอุตุนิยมวิทยา เพิ่มขีดความสามารถในการรับ - ส่ง และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวอากาศระหว่างภายในประเทศและต่างประเทศ ให้รวดเร็วและทันต่อความต้องการ แต่ปัจจุบันการพยากรณ์อากาศของกรมอุตุนิยมวิทยายังไม่อาจตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีนัก เพราะมีข้อจำกัดด้านความแปรปรวนของสภาพอากาศ และความถูกต้องแม่นยำ ทั้งในด้านสามารถคาดการณ์ระยะเวลาที่จะเกิดได้ และการระบุพื้นที่การพยากรณ์ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงการพยากรณ์อากาศให้ถูกต้องแม่นยำ คาดหมายระยะเวลาที่จะเกิดได้ก่อนล่วงหน้า และสามารถระบุพื้นที่การพยากรณ์อากาศได้ละเอียดขึ้น จนสามารถระบุถึงระดับจังหวัดได้ ซึ่งกรมอุตุนิยมวิทยามีนโยบายในการดำเนินการติดตั้งเครื่องมือต่างๆ เพื่อทำการตรวจวัดและติดตามสภาวะอากาศ และระบบข่าวสารอุตุนิยมวิทยาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1.4 นโยบายด้านการบริหาร

เพื่อให้การบริหารงานภายในกรมอุตุนิยมวิทยามีความคล่องตัวและสะดวกรวดเร็ว เพื่อสนองความต้องการในการพยากรณ์อากาศ จึงได้มีการแบ่งส่วนราชการกรมอุตุนิยมวิทยา ไว้ดังนี้

1.4.1 สำนักงานเลขาธิการกรม มีหน้าที่และความรับผิดชอบงานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานคลัง และพัสดุงานประชาสัมพันธ์ งานโรงพิมพ์ และงานนิติการของกรม และเป็นศูนย์กลางติดต่อประสานงานต่าง ๆ

1.4.2 กองการศึกษาและวิจัย มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการศึกษาวิจัยด้านอุตุนิยมวิทยาและภูมิฟิสิกส์ วิเคราะห์แผนงานและโครงการของกรมอุตุนิยมวิทยา

1.4.3 กองการสื่อสาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการรวบรวม รับ - ส่ง ข้อมูลอุตุนิยมวิทยา กับหน่วยงานอุตุนิยมวิทยาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นศูนย์โทรคมนาคมอุตุนิยมวิทยา ประจำภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

1.4.4 กองช่างเครื่องมือ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดรายละเอียดของคุณสมบัติเครื่องมือและอุปกรณ์ตรวจอากาศทุกชนิด บำรุงรักษาเครื่องมือ

1.4.5 กองตรวจอากาศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจอากาศผิวพื้นอากาศชั้นบน - ทะเล

1.4.6 กองพยากรณ์อากาศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดทำแผนที่ วิเคราะห์และพยากรณ์อากาศทั่วประเทศ รวมทั้งอ่าวไทยและน่านน้ำใกล้เคียง ออกคำเตือนสภาพอากาศ

1.4.7 กองภูมิอากาศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการรวบรวม จัดเก็บประมวลผลข้อมูลอุตุนิยมวิทยา วิเคราะห์จัดทำเอกสารเกี่ยวกับอากาศประจำถิ่นตามภูมิภาคต่าง ๆ

1.4.8 กองอากาศการบิน มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจ และรายงาน อากาศเพื่อการบิน การพยากรณ์อากาศการบินให้แก่เครื่องบินพาณิชย์นานาชาติ ทั้งสายการบิน ภายในประเทศ และต่างประเทศ ตลอดจนเครื่องบินส่วนราชการต่าง ๆ

1.4.9 กองอากาศเกษตร มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการตรวจอากาศเกษตร วิเคราะห์ข้อมูลอุตุนิยมวิทยาให้เป็นประโยชน์ต่อการเกษตร ให้คำแนะนำงานทางการเกษตรให้ สอดคล้องกับสภาพลมฟ้าอากาศ

1.4.10 กองอุตุนิยมวิทยาอุทก มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสำรวจ ตรวจวัด รวบรวมข้อมูลทางด้านอุทก เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางด้านเกษตรกรรม และอุตสาหกรรม การ เตือนภัยน้ำท่วม และทำหน้าที่เป็นศูนย์ข้อมูลน้ำฝนแห่งชาติ

และภายในกองยังมีการแบ่งงานออกเป็นงานต่าง ๆ โดยในสายงานนั้นมีหัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานเป็นผู้บังคับบัญชาตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานในส่วนภูมิภาคที่เทียบเท่า กองอีก 4 หน่วยงาน เช่น

- 1) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคเหนือ เชียงใหม่
- 2) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคตะวันออกเฉียงเหนืออุบลราชธานี
- 3) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันออก สงขลา
- 4) ศูนย์อุตุนิยมวิทยาภาคใต้ฝั่งตะวันตก ภูเก็ต

และยังมีสถานีอุตุนิยมวิทยาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดต่าง ๆ ทั่วประเทศอีกจำนวน 107 แห่ง ประกอบด้วย

- 1) สถานีตรวจอากาศ 57 แห่ง
- 2) สถานีอากาศเกษตร 34 แห่ง
- 3) สถานีอุตุนิยมวิทยาอุทก 16 แห่ง

และมีสถานีตรวจอากาศอัตโนมัติ ซึ่งเป็นการตรวจอากาศแบบอัตโนมัติ โดยวางสถานีไว้ ตามหน่วยงานของส่วนราชการอื่น หรือตามภูมิประเทศที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นที่ต้องทำ การตรวจวัด โดยไม่มีผู้ปฏิบัติงานในสถานีตรวจอากาศอัตโนมัตินี้ และการรับ - ส่งข้อมูลเป็นการ รับ - ส่งข้อมูลเข้าสู่สถานีหลัก โดยมีสถานีตรวจวัดอัตโนมัติประกอบด้วย

- 1) สถานีตรวจอากาศด้วยเรดาร์ 20 แห่ง
 - 2) สถานีตรวจอากาศชั้นบน 11 แห่ง
 - 3) สถานีตรวจวัดแผ่นดินไหว 14 แห่ง
 - 4) สถานตรวจอากาศทางทะเล 5 แห่ง
 - 5) สถานีวัดระดับน้ำ 56 แห่ง
 - 6) สถานีตรวจวัดน้ำฝนที่ติดตั้งตามหน่วยงานราชการอื่น 1,170 แห่ง
- (กรมอุตุนิยมวิทยา. 2542ก : 1 – 10)

1.5 ด้านการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้การพัฒนางานทางด้านอุตุนิยมวิทยาให้มีความเท่าทันนานาประเทศ รวมทั้งการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ทั้งนี้เพื่อลดภัยพิบัติอันอาจเกิดขึ้นแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยามีความรู้ในด้านอุตุนิยมวิทยามากขึ้น และมีความก้าวหน้าในอาชีพ จึงได้มีการส่งเสริมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรทั้งในด้านวิชาการและด้านการปฏิบัติงาน จึงได้จัดให้มีการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรมความรู้ทางด้านอุตุนิยมวิทยาให้แก่ข้าราชการและผู้สนใจ รวมทั้งส่งเสริมมีการประชุมสัมมนาและการศึกษาดูงานในต่างประเทศ และการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งในด้านวิชาการทางด้านอุตุนิยมวิทยานั้น ทางกรมอุตุนิยมวิทยาได้เปิดการฝึกอบรมหลักสูตรในหลายหลักสูตร เช่น หลักสูตรนักเรียนอุตุนิยมวิทยา หลักสูตรนักอุตุนิยมวิทยาชั้นต้น และหลักสูตรนักอุตุนิยมวิทยาชั้นสูง และหลักสูตรนักบริหารงานอุตุนิยมวิทยา และหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นทั้งในด้านอุตุนิยมวิทยา และการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น อบรมการใช้ระบบเครื่องคอมพิวเตอร์ และด้านระบบการสื่อสาร เป็นต้น

โดยในหลักสูตรนักเรียนอุตุนิยมวิทยาชั้นต้นนั้น รับจากผู้ที่จะจบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือผู้ที่จบหลักสูตรประกาศนียบัตรทางวิชาชีพ เข้าศึกษาในหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาชั้นต้นมีระยะเวลาศึกษาในหลักสูตร 1 ปี จึงถือว่าจบหลักสูตรและได้รับประกาศนียบัตรนักอุตุนิยมวิทยาชั้นต้น โดยทางกรมอุตุนิยมวิทยา จะบรรจุบุคคลที่จบหลักสูตรนี้เข้ารับราชการ เป็นข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ในตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทางด้านอุตุนิยมวิทยาต่อไป ซึ่งผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนในหลักสูตรนักอุตุนิยมวิทยาชั้นต้นนั้น ทางศูนย์ฝึกอบรมอุตุนิยมวิทยากำหนดหลักสูตรการศึกษาเป็นเวลา 1 ปี โดยแบ่งเป็นภาคทฤษฎี ระยะเวลาเรียน 6 เดือน (จำนวน 720 ชั่วโมง) และภาคปฏิบัติ 6 เดือน (จำนวน 792 ชั่วโมง) โดยในหลักสูตรอุตุนิยมวิทยาชั้นต้น มีวิชาที่ต้องเรียน ดังนี้ (กรมอุตุนิยมวิทยา. 2540 : 1 - 2)

รายวิชา

เวลาเรียน(ชั่วโมง)

ภาคทฤษฎี มี 16 วิชา

อุตุนิยมวิทยาทั่วไป	72
การตรวจอากาศและเครื่องมือตรวจอากาศ	72
อุตุนิยมวิทยาการบิน	45
อุตุนิยมวิทยาเกษตร	45
อุตุนิยมวิทยาอุทก	45
อุตุนิยมวิทยาทะเล	30

ภูมิอากาศ	45
วิทยาศาสตร์แห่งโลกและสิ่งแวดล้อม	50
การรับรู้ระยะไกลเบื้องต้น (Remote Sensing)	30
สื่อสารอุตุนิยมวิทยา	15
ฟิลิกส์	72
คณิตศาสตร์และสถิติ	72
ภาษาอังกฤษ	72
สุขภาพจิตและสุขศึกษา	10
วัฒนธรรม จริยธรรม และหลักบริหาร	15
ระเบียบการปฏิบัติราชการ	30
รวม	720
ภาคปฏิบัติมี 11 วิชา	เวลาปฏิบัติ(ชั่วโมง)
เครื่องมือตรวจอากาศทางปฏิบัติ	100
การตรวจอากาศผิวพื้น	84
การตรวจอากาศผิวพื้น (ด้านอุทกวิทยา)	18
การตรวจอากาศผิวพื้น (ด้านเกษตร)	18
การตรวจอากาศชั้นบน	80
การปฏิบัติการด้วยเรดาร์ ดาวเทียม	80
อุตุนิยมวิทยาการบินทางปฏิบัติ	100
การเขียนแผนที่อากาศ	100
ปฏิบัติการด้านสื่อสาร	20
การรวบรวมข้อมูลอุตุนิยมวิทยาและคอมพิวเตอร์	120
พลศึกษา	72
รวม	792

และหลักสูตรนักอุตุนิยมวิทยาชั้นสูงนั้น มีการแบ่งหลักสูตรออกเป็น 2 ระยะเวลา โดยในระยะแรกเป็นหลักสูตรนักอุตุนิยมวิทยาขั้นต้น ซึ่งมีระยะเวลาการฝึกอบรม 3 เดือน จำนวนชั่วโมง 300 ชั่วโมง และระยะที่สองเป็นหลักสูตรนักอุตุนิยมวิทยาชั้นสูง ระยะเวลาการฝึกอบรม 3 เดือน จำนวนชั่วโมง 300 ชั่วโมง ให้แก่บุคลากรสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยาที่มีคุณสมบัติและคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้ (กรมอุตุนิยมวิทยา. 2542ข : 1 - 4)

1. หลักสูตรนักอุตุนิยมวิทยาขั้นต้น เป็นหลักสูตรในระดับพื้นฐานทั่วไป โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถอธิบายพื้นฐานวิชาการอุตุนิยมวิทยาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ และนำความรู้และทักษะในการทำงาน ที่ได้รับไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม โดยมีคุณสมบัติของผู้เข้ารับฝึกอบรม ดังนี้

- 1.1 เป็นข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา และดำรงตำแหน่งนักอุตุนิยมวิทยา
- 1.2 สายงานอื่น ที่มีใช่นักอุตุนิยมวิทยา โดยต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 1.2.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านวิทยาศาสตร์
 - 1.2.2 เป็นผู้อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านวิทยาศาสตร์ ปีสุดท้าย และมีหน่วยกิตเหลือที่จะต้องสอบไม่เกิน 9 หน่วยกิต และมีคุณสมบัติที่สามารถได้รับการบรรจุเป็นนักอุตุนิยมวิทยาได้
- 1.3 เป็นหัวหน้าสถานีอุตุนิยมวิทยาจังหวัด ระดับ 7 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุไม่เกิน 45 ปี
- 1.4 ถ้าเป็นข้าราชการของส่วนราชการอื่น ๆ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้
 - 1.4.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์ และปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านอุตุนิยมวิทยา
 - 1.4.2 เป็นอาจารย์ที่รับผิดชอบในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ทางด้านอุตุนิยมวิทยาในหน่วยงานการศึกษา
- 1.5 หัวข้อรายวิชา ประกอบด้วยหัวข้อวิชา จำนวน 11 วิชา ดังนี้
 - 1.5.1 General Meteorology
 - 1.5.2 Synoptic Meteorology
 - 1.5.3 Climatology
 - 1.5.4 Methods of Observation
 - 1.5.5 Meteorological Instrument
 - 1.5.6 Meteorological data Processing
 - 1.5.7 Satellite Meteorology
 - 1.5.8 Agrometeorology
 - 1.5.9 Hydrometeorology
 - 1.5.10 Seismology
 - 1.5.11 Meteorological Telecommunications
 - 1.5.12 English
- 1.6 ระยะเวลาการฝึกอบรม 3 เดือน (300 ชั่วโมง)
- 1.7 สถานที่ฝึกอบรม ศูนย์ฝึกอบรมนิคมวิทยา กรมอุตุนิยมวิทยา เลขที่ 4353 ถนนสุขุมวิท แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร
- 1.8 การรับรองผลการฝึกอบรม

ผู้ที่เข้าฝึกอบรมต้องมีเวลาในการอบรมไม่ต่ำกว่า 80 % ของหลักสูตร และต้องมีผลเกณฑ์คะแนนไม่น้อยกว่า 2.00 จึงจะถือว่าผ่านการฝึกอบรมและต้องสอบผ่านทุกวิชาของหลักสูตร จึงจะได้รับประกาศนียบัตร สำหรับข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา ที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่

กำหนดข้างต้น หรือมีเวลาในการอบรมต่ำกว่ากำหนด จะมีผลต่อการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.9 ระบบการให้คะแนน คิดคะแนนเป็นเกรด ดังนี้

A = 4.0, B+ = 3.5, B = 3.0, C+ = 2.5, C = 2.0, D+ = 1.5, D = 1.0, F = 0 หรือตก

2. หลักสูตรนักอุตุนิยมวิทยาชั้นสูง ในระดับชำนาญการเฉพาะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถอธิบายทฤษฎีทางอุตุนิยมวิทยาในด้านต่าง ๆ และสามารถนำไปใช้วิเคราะห์การคาดหมายลักษณะอากาศ และการปฏิบัติงานด้านอุตุนิยมวิทยาได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยมีคุณสมบัติของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้

2.1 เป็นข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา ดำรงตำแหน่งนักอุตุนิยมวิทยา และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านวิทยาศาสตร์ หรือเป็นผู้อยู่ระหว่างการศึกษาระดับปริญญาตรีทางด้านวิทยาศาสตร์ปีสุดท้าย และมีหน่วยกิตเหลือที่จะต้องสอบไม่เกิน 9 หน่วยกิต และมีคุณสมบัติที่สามารถได้รับการบรรจุเป็นนักอุตุนิยมวิทยาได้

2.2 เป็นหัวหน้าสถานีอุตุนิยมวิทยาจังหวัด ระดับ 7 ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุไม่เกิน 45 ปี

2.3 ถ้าเป็นข้าราชการของส่วนราชการอื่น ๆ ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านวิทยาศาสตร์ และปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานทางด้านอุตุนิยมวิทยาโดยตรง

2.4 เจื่อนไขในการเข้ารับการฝึกอบรม เป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตร นักอุตุนิยมวิทยามาก่อน และไม่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักอุตุนิยมวิทยาชั้นสูง

2.5 หัวข้อรายวิชา ประกอบด้วยหัวข้อวิชา จำนวน 8 วิชา ดังนี้

2.5.1 Dynamic Meteorology

2.5.2 Synoptic Meteorology

2.5.3 Physical Meteorology

2.5.4 Atmospheric Thermodynamics

2.5.5 Tropical Meteorology

2.5.6 Aeronautical Meteorology

2.5.7 English

2.5.8 Briefing Discussion

2.6 ระยะเวลาการฝึกอบรม 3 เดือน (300 ชั่วโมง)

2.7 สถานที่ฝึกอบรม ศูนย์ฝึกอบรมอุตุนิยมวิทยา กรมอุตุนิยมวิทยา เลขที่ 4353 ถนนสุขุมวิท บางนา กรุงเทพมหานคร

2.8 การรับรองผลการฝึกอบรม

ผู้ที่เข้าฝึกอบรมต้องมีเวลาในการอบรมไม่ต่ำกว่า 80 % ของหลักสูตร และต้องมีผลเกณฑ์คะแนนไม่น้อยกว่า 2.00 จึงจะถือว่าผ่านการฝึกอบรมและต้องสอบผ่านทุกวิชาของหลักสูตร จึงจะได้รับประกาศนียบัตร สำหรับข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา ที่มีผลการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดข้างต้น หรือมีเวลาในการอบรมต่ำกว่ากำหนด จะมีผลต่อการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2.9 ระบบการให้คะแนน คิดคะแนนเป็นเกรด ดังนี้

A = 4.0, B+ = 3.5, B = 3.0, C+ = 2.5, C = 2.0, D+ = 1.5, D = 1.0, F = 0 หรือตก

3. หลักสูตรนักบริหารงานอุตุนิยมวิทยา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการบริหารงานของสถานีหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยมีคุณสมบัติของผู้เข้ารับฝึกอบรม ดังนี้

3.1 เป็นข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา ดำรงตำแหน่งทางด้านการบริหาร เช่น หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสถานี ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการศูนย์อุตุนิยมวิทยา หรือตำแหน่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานอุตุนิยมวิทยา

4. หลักสูตรระยะสั้นอื่น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการใช้งานเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น การอบรมใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ การใช้เครื่องเรดาร์ เป็นต้น โดยมีคุณสมบัติของผู้เข้ารับฝึกอบรม ดังนี้

4.1 เป็นข้าราชการกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ปฏิบัติงานอยู่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

1.6 ด้านลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

กรมอุตุนิยมวิทยา เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงคมนาคม ที่มีหน้าที่ในการให้บริการแก่สังคมในด้านการพยากรณ์สภาพลมฟ้าอากาศ ลักษณะงานคือการตรวจวัดเครื่องมือพยากรณ์อากาศ เช่น เครื่องตรวจวัดปริมาณน้ำฝน เครื่องตรวจวัดความชื้นในอากาศ เครื่องตรวจวัดอุณหภูมิ เครื่องตรวจวัดความชื้นสัมพัทธ์ของแผ่นดิน และจัดบันทึกข้อมูล รวมทั้งประมวลผลเพื่อการพยากรณ์สภาพอากาศ ซึ่งการที่บุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกฝ่าย และการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีภาระหน้าที่ในการตรวจวัดและการให้บริการข่าวสารข้อมูลสภาพอากาศแก่ประชาชนผู้สนใจ และหน่วยงานราชการต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.7 ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

กรมอุตุนิยมวิทยา ได้มีการจัดสวัสดิการแก่ข้าราชการและลูกจ้างของกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยมีสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ซึ่งอยู่ไม่ห่างจาก

สถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวกในการทำงาน และสิทธิประโยชน์ตามสิทธิ เช่น การรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และสิทธิอื่น ๆ ตามสิทธิของข้าราชการ

2. ความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางในด้านงานวิจัย ตลอดจนผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์การ ซึ่งพยายามแสวงหาวิธีการที่จะรักษาสมาชิกขององค์การให้ทำงานอยู่ในองค์การยาวนานขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิก ตลอดจนลดอัตราการขาดงานของสมาชิก ซึ่งในการศึกษาความต้องการของบุคคล ก็เพื่อจะได้เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของบุคคลที่มีทั้งความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางจิตใจหรือสังคม ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการจนเกิดความพึงพอใจ เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานก็ย่อมจะส่งผลให้องค์การเข้มแข็ง และสามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้หลายทัศนะ

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายรูปแบบ ซึ่งโดยภาพรวมแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องในแง่ของความเกี่ยวพันระหว่างบุคคลกับองค์การที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ ซึ่งอาจมีความหมายที่แตกต่างกันไปตามตัวแปรหรือสภาพแวดล้อมในองค์การนั้น ซึ่งมีผู้อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

เชลดอน (Sheldon. 1971) ให้คำจำกัดความว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์การผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ จะตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ฮริบิเนียด และอลัทโท (นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 44 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutto. 1972 *Administrative Science Quarterly*) ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความไม่เต็มใจที่จะละทิ้งองค์การไม่ว่าจะเพื่อรายได้ สถานภาพ ความอิสระของอาชีพ หรือการมีเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น

บุคคานัน (บัญชา นิยมประเสริฐ. 2542 : 11 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974 : 533 *Administrative Science Quarterly*) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความประสานกลมกลืนระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่า เป็นไปในทิศทางเดียวกับของตน การมีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) ตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่และความจงรักภักดี (Loyalty) ยึดมั่นและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปโดยความหมายของความผูกพันต่อสถาบันนั้นจะเป็นความรักที่จะผูกติดกับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์การโดยวัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ

1. การแสดงตน (Identification) หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กร และยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร

2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และประโยชน์ขององค์กร

3. ความภักดีในองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ซึ่งสตีเวนส์และพอร์เตอร์ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 34 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter. 1983 : 442 *Motivation and Work Behavior*) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม พบว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร โดยนิยามไว้สองแนวทางด้วยกันคือ

1. แนวทางแรกให้นิยามว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการลงทุนลงแรงในองค์กรจนมีผลงาน และไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นนำกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์กรทำให้เกิดพันธะหรือความผูกพัน โดยใช้เหตุผลในเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่า บุคคลยิ่งลงทุนลงแรงให้กับองค์กร ก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กร

2. นิยามความผูกพันต่อองค์กร อีกแนวหนึ่งมุ่งเหตุผลเชิงทัศนคติ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรเป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เมอร์เดย์ พอร์เตอร์ และสตีเวนส์ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 34 ; อ้างอิงจาก Mowday, Porter and Steers. 1982 : 27 *Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*) โดยนิยามความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พันธะสัญญาหรือความสัมพันธ์อันเข้มแข็งของบุคคล ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และความเกี่ยวข้องกันกับองค์กร ประกอบไปด้วยคุณลักษณะของทัศนคติสามประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นสูง ยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจทุ่มเทในการใช้ความพยายามในการทำงานในองค์กร
3. มีความจงรักภักดี และความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ซึ่งพอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter and Lawler. (1987 : 216 – 217) ได้ให้นิยามถึงความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรว่า คือการที่บุคคลเริ่มต้นของอาชีพกับองค์กรใด คือการที่บุคคลนั้นเป็นผู้เลือกที่จะอยู่กับองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกยอมรับในองค์ประกอบขององค์กร เช่น

1. บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

2. บุคคลนั้นความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อให้ องค์การที่ตนทำงานอยู่บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. บุคคลนั้นมีความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษา สมาชิกภาพขององค์การไว้ โดยไม่คิดจะเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น

ส่วนเมเยอร์ (Mayer. 1991 : 2798-A) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีหลายมิติ ประกอบด้วย ความผูกพันเชิงต่อเนื่อง หมายถึง ความปรารถนาที่บุคคลจะอยู่ และทุ่มเทการ ปฏิบัติงานให้กับองค์การต่อไป และความผูกพันค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความเชื่อและ ยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ ตลอดจนเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานให้แก่องค์การ

อิสเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger and other. 1991 : 52) กล่าวว่าความผูกพัน ต่อองค์การ เป็นเจตคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีความสัมพันธ์ระหว่าง การที่บุคคลรับรู้ได้รับการสนับสนุนจากองค์การกับความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ผลที่ ตามมา คือ ความมีอุดมคติและความทุ่มเทให้กับองค์การของสมาชิก

และลูธันส์ (Luthans. 1995 : 130 - 131) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นหัวข้อสำคัญในเรื่องของการจัดองค์การและการจัดการ โดย หมายถึงความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ โดยการจำแนกออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมา ดังนี้

1. มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุด เพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. การแสดงออกโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ

จอร์จ และโจนส์ (George and Jones. 1999 : 96) กล่าวถึงความหมายของความผูกพัน ต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์การ โดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ และความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ และไม่ยากที่จะละทิ้งองค์การไป

ซึ่งสอดคล้องกับ บุษยาณี จันท์เจริญสุข (2538 :14) ที่สรุปความหมายของความผูกพัน ต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การ ในลักษณะที่สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การเป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ความ จงรักภักดีต่อสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ และสุกานดา ศุภคติสันต์ (2540 : 13) ได้สรุปความหมายของ ความผูกพันว่า หมายถึงความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์การ โดยมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อ องค์การ และเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

จากคำจำกัดความของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งพบว่าความหมายของความผูกพันต่อ องค์การมีลักษณะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้จะใช้นิยามของ ความผูกพันต่อ องค์การ หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์การมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความหวังใจใน ความสำเร็จขององค์การ แสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายขององค์การ เต็มใจ

ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความผูกพันต่อองค์กร โดยจะเป็นการแสดงตนอย่างภาคภูมิใจในองค์กร มีความเกี่ยวพัน และเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความภักดีต่อองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีผลกระทบต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ความตั้งใจทำงาน การคงรักษาพนักงานไว้ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของสมาชิกต่อองค์กร ได้รับความสนใจมากขึ้นในด้านการวิจัย รวมทั้งผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์กร ซึ่งได้พยายามหาวิธีการที่จะรักษาสมาชิกขององค์กรให้ทำงานอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้น และอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิด และแนวทางการศึกษาไว้มากมายทั้งในด้านของความหมาย ความสำคัญและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร เช่น

โบว์ดิกซ์ และบูโน (Bowditch and Buono. 1997 : 154 - 155) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกกับภาระหน้าที่ที่มีต่อสังคม หรือความรับผิดชอบต่อสังคม โดยผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออกในด้านดังนี้

1. ยอมรับในนโยบายหรือเป้าหมายขององค์กร
2. ใช้ความสามารถของตนเพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จ
3. ปรารถนาที่จะคงสถานภาพในองค์กร โดยไม่คิดโยกย้ายไปที่อื่น

และอนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 35 - 37) ได้สรุปแนวคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็น 3 ด้านคือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้คือ ศาสตราจารย์ไลแมน ดับบลิว พอร์เตอร์ (Lyman W. Porter) แห่งมหาวิทยาลัย California, Irvine และคณะ ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของการ แสดงออกของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง และคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่คิดโยกย้าย หรือลาออกจากองค์กรของสมาชิกในองค์กร ทฤษฎีนี้เรียกว่า Side bet Theory โดย Howard S. Becker สารสำคัญของทฤษฎีนี้คือการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นผลมาจากการที่คนเราได้เปรียบเทียบและชั่งน้ำหนัก

ว่าถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คน ๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กรหรือหน่วยงานอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง ยืงนานเท่าไรความผูกพันต่อองค์กรก็ยิ่งมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้อง หรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้ มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กรเพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ซึ่งจากแนวความคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วนี้ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออก หรือละทิ้งองค์กรไปก็น้อยลงเท่านั้น ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้นั้น อาจมาจากอิทธิพลจากปัจจัยในหลาย ๆ ด้าน มาเป็นตัวกำหนดที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีของ พอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter and Lawler. 1987 : 216 – 217) โดยให้นิยามความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร คือการที่บุคลากรมีความรู้สึก ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นศรัทธาและยอมรับเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
3. มีความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2.3 การวัดความผูกพันต่อองค์กร

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากที่สุดคือแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (The Organizational Commitment Questionnaire – OCQ) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย พอร์เตอร์และสมิท ในปี ค.ศ. 1970 (บัญชา นิยมประเสริฐ. 2542 : 14 ; อ้างอิงจาก Mowday, Porter and Steer. 1982 : 219 – 224 *Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*) แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงประเมินค่า 7 ระดับ จากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง จำนวน 15 ข้อ แบบสอบถามดังกล่าวนี้มีค่าสอดคล้องภายในอยู่ระหว่าง 0.36 – 0.72 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบซ้ำอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.75 และจากการนำไปใช้วิจัยกันอย่างแพร่หลายในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่าง ๆ กัน รวมทั้งบุคลากรของสถาบันการศึกษาในทุกระดับด้วย ได้พิสูจน์ให้เห็นว่าแบบสอบถามชุดนี้มีค่าความเชื่อมั่นที่สูง กล่าวคือ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ระดับ 0.90 ; 0.93

นอกจากนี้ เชลดอน (บัญชา นิ่มประเสริฐ. 2542 : 14 ; อ้างอิงจาก Sheldon. 1971 : 143 – 150 *Administrative Science Quarterly*) ได้พัฒนาแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร โดยให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นเจตคติที่หล่อหลอมเชื่อมโยงบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เครื่องมือนี้มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเชิงประเมินค่า 7 ระดับจำนวน 4 ข้อคำถาม มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.89 ซึ่งหากผู้ตอบไปในทางบวกข้อคำถาม จำนวน 2 หรือ 3 ให้ถือว่ามีความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรและความรู้สึกมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Organizational Commitment) จากการรวบรวมงานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน แต่ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่าความสัมพันธ์นั้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม และก็ไม่ใช่ปัจจัยเดียว หรือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนขาดงาน หากแต่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับ ดีโคทิสและซัมเมอร์ (DeCotis and Summers. 1978) ที่ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานมีความผูกพันต่ำจะมีแรงกดดันภายในการทำงาน

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีแรงจูงใจที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อข้อพิสูจน์นี้ (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2532 : 38 – 39) ซึ่งผลจากการศึกษาพบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน แต่ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่าความสัมพันธ์นั้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม และก็ไม่ใช่ปัจจัยเดียว หรือเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คนขาดงาน หากแต่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกขององค์กร สอดคล้องกับ ดีโคทิสและซัมเมอร์ (DeCotis and Summers. 1978) ที่ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าพนักงานมีความผูกพันต่ำจะมีแรงกดดันภายในการทำงาน

แต่ได้มีนักวิชาการตั้งข้อสังเกตว่า ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม คือเป็นเพียงแต่ปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์กร เช่น หากพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงก็จะมีอัตราการขาดงานต่ำลงหรือไม่ค่อยขาดงานมากนัก ส่วนคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักพบว่าขาดงานเป็นประจำ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาของนักวิชาการ ได้พบว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการมาทำงานด้วย

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการเชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับสูงสุดหรือส่งผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนงานของพนักงาน และถือว่าเป็นตัวทำนายการลาออกที่ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ที่หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่จะทำงานให้องค์กร โดยไม่ต้องการที่จะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานอื่น ซึ่งการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของพนักงาน มีผู้ศึกษาวิจัยพบว่า (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2532; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535) บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ

อยู่กับองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความความตั้งใจในการทำงานอื่น

4. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวทำนายในการเพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจงานของพนักงานที่ทำงานภายในองค์การ เพราะบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ จึงมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย

ความผูกพันต่อองค์การ นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ เพราะทำให้องค์การได้มาซึ่งบุคลากรที่ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ ทำให้องค์การได้รับประโยชน์มากมาย ทั้งยังก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การและความเจริญก้าวหน้าขององค์การต่อไป การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกขององค์การนั้น อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 11) กล่าวว่า การขาดความผูกพันต่อองค์การ อาจส่งผลให้เกิดพฤติกรรมองค์การที่ไม่พึงประสงค์ ได้แก่ การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการโยกย้ายเปลี่ยนงาน

นอกจากนี้ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ จะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การดังนี้ (ภรณ์ กীরติบุตร. 2529 : 97)

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ อยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุ เป้าหมายได้สำเร็จ
4. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งคาดหวังได้ว่าบุคคลที่รู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์การ และมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ซึ่ง จอร์จ และ โจนส์ (George and Jones. 1999 : 96) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การแล้ว เขาก็จะมีความเชื่อมั่นในองค์การ เพราะเมื่อเขามีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์การ โดยมีความคิดที่จะไม่เปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ ทั้งในด้านสังคม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงาน โดยการทำงานให้มีคุณภาพประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น จึงสรุปเป็นประเด็นของสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถ ใช้ทำนายอัตราการเข้า - ออกจากงานอันเป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มความสามารถ

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสาน ระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ความผูกพันต่อองค์การ มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของงานและประสิทธิผลขององค์การ และช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกนั่นเอง

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ซึ่งจากความหมายและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การข้างต้นนั้น ซึ่งการที่จะเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การได้นั้น อาจประกอบด้วยปัจจัยในต่าง ๆ ที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การหรือที่เรียกว่า (Antecedents of Organizational Commitment) ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535 : 52-53) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การว่า นอกจากความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความต้องการของมนุษย์ ธรรมชาติของบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมขององค์การ และยังมีปัจจัยหรือตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกหลายประการ ดังเช่น

1.ธรรมชาติของบุคคล ซึ่งเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ๆ ในด้านจิตวิทยา มองว่าบุคคลมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างกัน ทั้งสติปัญญาความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น จะเป็นสิ่งสำคัญที่จะเข้าใจบุคคลในองค์การได้ก็คือ การเข้าใจธรรมชาติของบุคคล โดยเข้าใจถึงสิ่งที่คนเราแสวงหา หรือสิ่งที่หลีกเลี่ยง สิ่งที่คนเราเลือกและกระทำหรือไม่กระทำสิ่งที่เป็นความสามารถหรือไร้ความสามารถของเขา ลักษณะของบุคคลเหล่านี้จะช่วยให้เราเข้าใจพฤติกรรมการทำงาน และความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การ เพราะบุคคลถือว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเมื่อคนเราเกิดมาต้องอยู่กับสังคมใดสังคมหนึ่ง หรือองค์การใดองค์การหนึ่งหรือหลายองค์การ เช่น เมื่อเป็นเด็กก็มีสถาบันครอบครัวซึ่งถือเป็นองค์การย่อยของสังคม หลังจากนั้นก็สังคมเพื่อนบ้าน โรงเรียน เมื่อโตขึ้นก็เข้าองค์การ เพื่อทำงาน โดยเมื่อเขายอมสมัครเข้าเป็นสมาชิกขององค์การโดยเหตุผลใดก็ตาม ปัญหาอยู่ที่ว่าองค์การจะอย่างไรจึงจะสร้างความพึงพอใจให้แก่คนแต่ละคน เพราะคนแต่ละคนมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน การที่จะสร้างให้เขารู้สึกผูกพันต่อองค์การมีความรู้สึกอยากทำงานกับองค์การนี้ตลอดไป เพราะความผูกพันต่อองค์การ จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การได้ซึ่งปอร์เตอร์ ลอเลอร์และแอคแมน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535 : 53 ; อ้างอิงจาก Porter Lawler and Hackman. 1975 *Motivation and Work Behavior*) ได้อธิบายถึงธรรมชาติของบุคคลไว้ดังนี้

1.1 ความเป็นผู้มีภาระสนองตอบต่องานและชีวิต บุคคลจะแสวงหาวิธีการ เพื่อความพึงพอใจ และสนองต่อความต้องการ รวมทั้งระดับความทะเยอทะยานของตน

1.2 คนมีสังคม ความเป็นสมาชิกในสังคมเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดส่วนหนึ่งของชีวิตซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มบุคคลและองค์การ เพื่อปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

1.3 คนมีความต้องการหลายอย่างแตกต่างกัน มีปัจจัยหลายปัจจัยที่คนต้องการ และความต้องการเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

1.4 คนรับรู้และประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ การรับรู้เป็นผลจากประสบการณ์ที่ได้รับ ดังนั้นการรับรู้ของคนในองค์การจึงแตกต่างกัน ทั้งที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน

1.5 คนมีข้อจำกัดในการตอบสนอง ความสามารถทั้งทางด้านสติปัญญาที่แตกต่างกัน ทำให้บุคคลมีขีดจำกัดในการเรียนรู้และการตอบสนองสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกัน

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์การ ซึ่งองค์การได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์การให้เหมาะสมและมีความสะดวกสบาย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

4. ธรรมชาติของงาน และลักษณะของงาน การที่จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานและความสนใจในงานได้นั้น ลักษณะของงานเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ลักษณะของงานเป็นงานที่ทำท่ายเป็นงานที่ให้ความรู้สึกถึงว่าเป็นงานที่มีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การข้างต้นนั้น อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 36 - 38) ได้สรุปปัจจัยออกเป็น 4 ปัจจัยใหญ่ ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยในส่วนของคุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อาทิ เช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน (ถาวร หรือชั่วคราว) อายุการทำงาน ระดับการศึกษาของผู้ทำงาน เพศ

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน

ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่การงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน จำนวนของภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความพอใจในการทำงาน ระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การ

ปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่เกี่ยวกับองค์การ หรือโครงสร้างขององค์การที่พบว่ามี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ ความสำคัญของ

หน้าที่การงานของตนต่อองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร และความเป็นเจ้าของในกิจการ (Worker Ownership)

4. ประสบการณ์จากการทำงานที่ผ่านมากับองค์กรนั้น

ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างทำงานกับองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสบการณ์ในการทำงานที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจ และเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร ความตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่ดีของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรม ลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา

สเตียร์สและพอร์ทเตอร์ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 35 ; อ้างอิงจาก Steers. 1977 : 46 – 56 *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Work Environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะบุคคล (Personal Characteristics) เช่น อายุ การศึกษา โอกาสประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) เช่นความท้าทายในงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) เช่น ทักษะดีของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร

ซึ่งต่อมาในปี ค.ศ.1983 สเตียร์สและพอร์ทเตอร์ (ปัญญา นิยมประเสริฐ. 2542 : 16 ; อ้างอิงจาก Steers and Porter. 1983 : 441 – 451 *Motivation and Work Behavior*) ได้อธิบายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็น 4 องค์ประกอบคือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล องค์ประกอบที่พบว่า มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสูงอายุ การปฏิบัติงานในองค์กรนาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษาสูง
2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงานงานที่มีคุณค่าบทบาทที่เด่นชัดและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. โครงสร้างขององค์กร ระบบของการมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์กร ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

นอกจากนี้ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกด้านหนึ่งที่มีส่วนสัมพันธ์กับความรู้สึกความผูกพันกับองค์กร และเป็นปัจจัยที่สำคัญ คือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน อายุการทำงาน ความเป็นศิษย์เก่าหรือความคุ้นเคยกับองค์กรมานาน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล และยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกผูกพันกับองค์กรหรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมขององค์กร เป็นต้น

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ดังเช่น ผลการวิจัยของ แองเจิล และเพอร์รี่ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 19 ; อ้างอิงจาก Angel and Perry. 1981 *Administrative Science Quarterly*) ที่พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบที่จะเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย หรือโอกาสในการหางาน ของเพศหญิงยากกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแคนเทอร์และมาวเดย์และคนอื่นๆ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 19 อ้างอิงจาก Kenter. 1968 : 499 – 517 *American Sociological Review*, and Mowday and others. 1979 : 224 – 227 *Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*) ที่พบว่า ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย อันอาจจะเป็นเนื่องจากผู้หญิงมีโอกาสในการเลือกหางานทำในหลากหลายอาชีพได้น้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งเป็นเหตุที่ทำให้ผู้หญิงเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่าผู้ชาย จากการตระหนักถึงข้อจำกัดเรื่องเพศที่มีต่อการเลือกอาชีพของตน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ดอดด์ แมคคิวและไรท์ (Dodd – McCue and Wright. 1996) ที่พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง เพราะผู้หญิงมีภาระทางครอบครัวมากกว่าเพศชาย จึงทำให้เพศหญิงต้องดูแลครอบครัว และยังเกิดจากการจัดบรรยากาศในองค์กรไม่สนองตอบความต้องการของเพศหญิง เช่น ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งอาจเกิดจากเพศหญิงเองไม่สามารถเดินทางไปทำงานในต่างพื้นที่หรือในการรับตำแหน่งได้ ส่วนการศึกษาวิจัยในประเทศพบว่า เพศเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น ผลการวิจัยของ (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2532 ; สุกานดา ศุภคติสันต์. 2540 ; ธีระ วีระธรรมสาริต. 2532 ; นันทนา ประกอบกิจ. 2538) ที่พบว่า เพศเป็นลักษณะส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยที่เพศหญิง และเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อันอาจเกิดจากในปัจจุบันการรับพนักงานเข้าทำงานไม่ได้นำเรื่องเพศมาเป็นข้อจำกัดทางอาชีพมากนักเหมือนในอดีต โอกาสในการหางานทำเพศหญิงจึงมีความเท่าเทียมกับเพศชาย ส่วนผลการวิจัยของภาเพ็ญ โหมาศวิท (2533 : 95 – 100) ได้ศึกษาพบว่า ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย

กล่าวโดยสรุป จากข้อมูลที่ได้รวบรวม เพศหญิงน่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีการย้ายงานหรือการเดินทางไปทำงานนอกพื้นที่น้อยกว่าเพศชาย แต่ในความเป็นจริงยังมีเงื่อนไขมากมายที่ไม่เอื้อต่อการย้ายงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการแบ่งแยกอาชีพของเพศหญิง จึงยากที่จะสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเพศหญิง มีมากกว่าความผูกพันต่อองค์กรของเพศชาย

ส่วนสถานภาพสมรสกับความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีนักวิชาการได้ศึกษาวิจัย พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป เช่น ผลการวิจัยของนภาเพ็ญ โหมาศวิท. 2533 ; ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541) ที่พบว่า คนที่มีสถานภาพสมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่เป็นโสด เพราะบุคคลที่แต่งงานแล้วหรือมีครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า อันเนื่องมาจากความต้องการความมั่นคงในอาชีพ จึงไม่ต้องการให้องค์กรล่มสลาย ซึ่งเป็นผลให้ตนเองต้องขาดรายได้มาจุนเจือครอบครัว โดยที่คนที่มีสถานภาพสมรสแล้วจะมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะคนที่แต่งงานแล้วหรือคนที่แยกกันอยู่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด โดยเฉพาะเพศหญิงที่แต่งงานมีครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้ที่แต่งงานแล้วมีภาระที่ต้องรับผิดชอบกับครอบครัว และมีโอกาสในการเลือกงานได้น้อยกว่าผู้ที่ยังไม่ได้แต่งงาน จึงต้องการความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรากฏ กุฎีคง (2544 : 117) ที่พบว่า สถานภาพสมรสสามารถพยากรณ์ถึงประสิทธิภาพในการทำงานและความรู้สึกผูกพันกับองค์กรได้ ทั้งนี้เนื่องจากคนที่มีครอบครัวกับคนที่เป็นโสดจะให้ความสำคัญในงานต่างกัน คนที่มีครอบครัวจะไม่ทุ่มเทให้กับงานหรือไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตแต่เพียงประการเดียว แต่ยังมีความต้องการในการประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว จึงมีความทะเยอทะยาน การแข่งขัน และแสวงหาความก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่เป็นโสด รวมทั้งความสัมพันธ์ในครอบครัว อาจสร้างความกดดันหรือมีข้อจำกัดในการทำงานให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเบอร์นิง และฮูเวอร์ (Bruening and Hoover. 1990) ที่พบว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการทำงานหรือต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลการวิจัยพบว่าครูที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าครูที่ยังไม่แต่งงาน อันเนื่องจากสถานที่ตั้งของสถานที่ทำงานที่ต่างกัน

กล่าวโดยสรุป สถานภาพสมรสนั้นอาจส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ของแต่ละบุคคล ซึ่งคนที่แต่งงานแล้วหรือคนที่แยกกันอยู่ น่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่เป็นโสด ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมจากครอบครัว หรือความต้องการความมั่นคงในงาน มีความต้องการให้ครอบครัวประสบความสำเร็จ แต่ลักษณะงานบางอย่างก็เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เช่น งานที่ต้องมีการเดินทางไปต่างจังหวัดบ่อย หรืองานที่ต้องปฏิบัติในช่วงเวลากลางคืน อาจทำให้คนที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด

ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร หรือประสบการณ์การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร นั้น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยสมาชิกองค์การทำงานหรืออยู่กับ

องค์การมานานเท่าใด ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่าคนที่บุคคลมีอายุงานในองค์การมากก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่าและความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น เพราะประสบการณ์การทำงานเป็นสิ่งที่ผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์การระยะเวลานาน จะมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งจากการศึกษาของ เชลดอน (Sheldon. 1971 : 149) พบว่าบุคคลยิ่งทำงานในองค์การนานเท่าใด ก็มีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาที่ทำงานในองค์การเป็นปัจจัยที่มีค่าในตัวเองและเป็นเสมือนการลงทุนอย่างหนึ่ง ยิ่งสมาชิกมีระยะเวลาในการทำงานในองค์การมากเท่าใด ก็จะเป็นการส่งเสริมสิ่งจูงใจในการทำงานที่บุคคลได้รับรางวัลจากองค์การ เช่น บำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการด้านอื่น ๆ เป็นต้น ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การหรือประสบการณ์การทำงานเป็นปัจจัยที่อิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยสมาชิกองค์การที่ทำงานหรืออยู่กับองค์การมานานเท่าใด ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่าคนที่บุคคลมีอายุงานในองค์การมากก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายคุณค่า และความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นดังที่การศึกษาของ บุคคานัน (บัญชา นิยมประเสริฐ. 2542 : 11 ; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974 : 533 *Administrative Science Quarterly*) ที่ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของผู้จัดการบริษัท จำนวน 276 คน ผู้จัดการต่าง ๆ เหล่านี้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์การตั้งแต่อย่างน้อยกว่า 1 ปี จนถึง 5 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาได้พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การมีเพิ่มมากขึ้น ตามลำดับของประสบการณ์ในการทำงานจากน้อยไปมาก นั่นคือผู้จัดการที่ทำงานกับองค์การมากกว่า 5 ปีขึ้นไปจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด และผู้จัดการที่ทำงานกับองค์การไม่ถึง 1 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

แต่ในผลงานการวิจัยในประเทศ บางชิ้นพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ (นันทนา ประกอบกิจ. 2538) ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะขององค์การ เช่น องค์การของทางราชการ ที่ให้ความรู้สึกมั่นคงและเห็นความสำคัญของกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดมากกว่าองค์การเอกชน รวมทั้งสภาพบรรยากาศขององค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานมากกว่าลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

กล่าวโดยสรุป ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์การหรือประสบการณ์การทำงาน น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เพราะระยะเวลาจะก่อให้เกิดความรู้สึก ความเข้าใจและปรับตัวให้อยู่ในองค์การได้ดี รวมไปถึงผลประโยชน์ที่ได้รับในอัตราค่อนข้างสูงด้วย ยกเว้น ในบางองค์การที่ให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ ข้อกำหนด และบรรยากาศขององค์การมากกว่าระยะเวลาการทำงานของพนักงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะพยายามปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด โดยอาจไม่ให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การมากนัก

สถานภาพศิษย์เก่ากับความผูกพันต่อองค์การ เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้นักลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ เชลดอน (Sheldon. 1971 : 149) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลยังทำงานในองค์การนานเท่าใด ก็มีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น การที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การก็จะมีมากขึ้น ทั้งนี้เพราะต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่นั้น ได้มีส่วนในการพัฒนาองค์การให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป และผลงานวิจัยของ วาโรนา (Varona : 1996) ที่พบว่า การที่ได้ผ่านการศึกษาในสถาบันที่ตนทำงานอยู่ หรือมีความสัมพันธ์กับองค์การที่ตนทำงานตั้งแต่นั้น จะทำให้ผู้นั้นมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 22) ได้ทำการวิจัยในเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติพบว่า มีศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่มาเป็นบุคลากรประจำของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โดยศิษย์เก่าที่มีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยต่อไป เพราะการที่บุคคลมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การนานเท่าใดก็แสดงถึงความผูกพันต่อองค์การมากเท่านั้น นอกจากนี้พจนีย์ ธนวานิช (2541 : 57) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ หรือการให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การคือการให้ "ความรู้สึกเป็นเจ้าของ" (Sense Of Belonging) แก่บุคลากรขององค์การ โดยอาจให้มีส่วนร่วมการเป็นเจ้าของในรูปของ ผู้ถือหุ้นองค์การหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงาน เพราะบุคลากรจะรู้สึกว่ากำลังทำงานให้กับองค์การของตนเองย่อมมีกำลังใจในการทุ่มเททำงานและหาสภาพแวดล้อมทำงานดี มีลู่วางความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจน และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีความเสมอภาคกัน ซึ่งองค์การก็จะสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณค่านี้ไว้ได้

สรุปได้ว่า สถานภาพศิษย์เก่า เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ เพราะการที่ได้เป็นผู้ที่คุ้นเคยกับสถานที่ทำงานตั้งแต่นั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันหรือมีความรักในศักดิ์ศรีขององค์การ และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น ๆ

สถานปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การ กรมอุตุนิยมวิทยานั้นมีสถานที่ตั้งของหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิกาคนั้น ทางกรมอุตุนิยมวิทยาได้สร้างที่พักอาศัยให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีพักอาศัยอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อความสะดวกในการทำงาน และลดสาเหตุของการขาดงาน อาจเกิดจากการเดินทางจากที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงาน และเพื่อความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจากผลงานการวิจัย ของ ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 81) พบว่า สถานที่ตั้งของหน่วยงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง อาจเนื่องจากระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานที่ไม่ต้องเสียไป และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและสวัสดิการบ้านพักให้แก่บุคลากร ดังที่พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 42 - 44) กล่าวว่า การที่จะรักษามูลค่าที่มีคุณค่าไว้ได้นั้น ต้องเริ่มตั้งแต่การที่จะนำบุคคลเข้าสู่องค์การ เพราะเมื่อคนต้องพบกับสถานที่ทำงานใหม่ สถานการณ์ที่ใหม่หรือแปลกไปจากเดิมที่เขาเคยอยู่มาจนเคยชิน และมีความจำเป็นที่จะต้องทำตัวให้คุ้นเคยกับสถานการณ์อันใหม่นี้ ก็จำเป็นจะต้องพยายามในการปรับตัว ในการปรับตัวนั้นจะต้องปรับทั้งสภาพทางกายและทางใจเพื่อให้เข้ากับสภาพการณ์ใหม่ที่ต้องพบให้ได้ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานหรือ

องค์กรที่จะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้การปรับตัวนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว และลดความผิดพลาดในการทำงาน และในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความคุ้นเคย ความมั่นใจ และความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ และการทำงานเป็นการทุ่มเทให้กับองค์กรด้วยความจงรักภักดีกับองค์กร โดยการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นสามารถกระทำได้โดย

1. สร้างความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น มีจิตใจเป็นอันเดียวกัน เพื่อการทำงานให้แก่องค์การ

2. พยายามก่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน และองค์กรจนเกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น และพยายามที่จะอยู่กับองค์กรนี้ให้นานที่สุด ทั้งนี้เพราะหน่วยงานสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าหน่วยงานใดมีคนเข้าออกจากหน่วยงานอยู่บ่อย ๆ ก็น่าสังเกตได้ดังนี้

2.1 การออกจากการงานมักจะมีในระยะเพิ่งเข้าทำงาน มากกว่าอยู่ทำงานในระยะเวลาที่นานพอสมควร โดยเฉพาะในระยะ 5 ปีแรกของการเข้าทำงานมักจะมี การออกจากการงาน แต่ถ้าหากอยู่ได้เกิน 5 ปีแล้ว ก็หมายความว่า ลักษณะของงานและประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะพึงได้ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นหากไม่มีเหตุขัดข้องหมองใจ หรือมีผลประโยชน์ที่ดีกว่าอย่าง มาก มาเป็นแรงจูงใจให้คิดไปแสวงหางานใหม่

2.2 การที่มีคนออกจากการงานมักจะทำให้ความรู้สึกในทางลบ ซึ่งเกิดขึ้นไม่มากนักน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากสาเหตุในการออกจากการงานนั้นเกิดจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร จะทำให้ผู้ที่เหลืออยู่หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไม่แน่ใจในความมั่นคงของอาชีพ

2.3 การออกจากการงานเกิดจากความผิดหวัง ซึ่งเกิดจากความคาดหวังของผู้ที่เข้ามาทำงานที่มีต่อองค์กรในตอนสมัครเข้าทำงาน แต่ความจริงของสภาพองค์กรแตกต่างไปจากความคาดหวัง

3. การสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน เพราะเมื่อผู้ที่เข้ามาทำงานมีความรู้สึกทำงานได้อย่างมีความสุข และมีความปรารถนาจะให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงอย่างดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ก็จะส่งผลให้เป้าหมายขององค์กรนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่ถ้าผู้ที่เข้ามาทำงานมีความรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเป็นงานที่ถูกบังคับด้วยอำนาจบางอย่าง หรือเป็นงานที่น่าเบื่อหน่าย

กล่าวโดยสรุป สถานที่ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะสถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกที่ดีกับองค์กร เช่นการที่ไม่ต้องเดินทางไกลเพื่อไปทำงาน เพราะการที่บุคคลต้องเดินทางไกลจากที่พักอาศัยมาก บางครั้งย่อมเกิดความเหนื่อยหน่ายต่อการเดินทาง เพราะต้องตื่นแต่เช้าและอาจกลับถึงบ้านมืดค่ำ ดังนั้นการที่มีที่พักภายในสถานที่ทำงานจึงเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เพราะไม่อยากจะเสียสิทธิประโยชน์ไป

นอกจากปัจจัยด้านส่วนบุคคลลักษณะส่วนบุคคลแล้ว ความรู้สึกของผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสำคัญต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร เช่น

1. มีความเชื่อมั่นศรัทธาและยอมรับเป้าหมายขององค์กร การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีผลกระทบต่อความรู้สึกและขวัญกำลังใจของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของความไม่มั่นคงในอาชีพ การวิตกกังวลต่อสถานภาพของตนภายในองค์กร และความไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานหรือในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งความวิตกกังวลนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่สถานการณ์ที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นศรัทธาและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมที่มีต่อองค์กรลดน้อยลงได้ ดังเช่นผลการวิจัยของ บัญชา นิมะประเสริฐ (2542 : 57) ที่พบว่า ในด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความวิตกกังวลในสถานภาพและความมั่นคงในอาชีพของบุคลากร อันเนื่องจากการปรับเปลี่ยนรูปแบบของการบริหารจากระบบราชการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล เพราะไม่แน่ใจว่าการบริหารงานในรูปแบบใหม่จะส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพเท่ากับการบริหารในระบบราชการ จึงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในปัจจุบันนี้ กรมอุตุนิยมวิทยากำลังศึกษาและดำเนินการปรับเปลี่ยนการบริหารงานจากระบบราชการ ให้เป็นองค์กรมหาชน ตามพระราชบัญญัติองค์กรมหาชน พ.ศ.2542 โดยปรับโครงสร้างขององค์กรและการบริหารงาน โดยการปรับเปลี่ยนสถานภาพของข้าราชการให้เป็นพนักงานของรัฐ โดยลดจำนวนของพนักงานน้อยลง เพื่อให้มีความคล่องตัวในการทำงาน ลดความซ้ำซ้อนของงาน (กรมอุตุนิยมวิทยา. 2543, 1 - 3)

จากการดำเนินการปรับเปลี่ยนโครงสร้างดังกล่าว มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรกรมอุตุนิยมวิทยาเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ เพราะจะต้องเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือน เป็นพนักงานของรัฐ ซึ่งในระบบการบริหารงาน ทางกรมอุตุนิยมวิทยาจะต้องกำหนดค่าใช้จ่าย อัตราค่าจ้างและอัตราเงินเดือนตลอดจนระยะสิ้นสุดของการจ้าง ซึ่งจะมีคณะกรรมการบริหารงานเป็นผู้ทำหน้าที่กำหนด ก่อให้เกิดความวิตกกังวลของบุคลากรภายในกรมอุตุนิยมวิทยาเป็นอย่างยิ่ง เพราะไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้รับความเป็นธรรมหรือมีความยุติธรรมในการประเมิน ซึ่งความวิตกกังวลดังกล่าวมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และมีผลต่อการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น "ตามหลักการบริหารองค์กรนั้น ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงการบริหารหรือการจัดโครงสร้างใหม่ควรมีการวัดความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรด้วย เพื่อจะช่วยให้ฝ่ายบริหาร ได้ทราบว่าการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงาน เป็นที่พึงพอใจแก่บุคลากรหรือไม่ และจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ" (เกติณี ทิปประสาน. 2539 : 3)

2. ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กรนั้น มาร์ชและแมนนารี (March and Mannari. 1977 : 22 – 37) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความพยายามของพนักงาน ในการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร เป็นระดับความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร รวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร วิคเตอร์ วรูม (สุกานดา ศุภคิตสันต์. 2540 : 44; อ้างอิงจาก Victor H. Vroom. 1964 *Essentials of Organizational Behavior*) กล่าวว่า คนเรามีแรงกระตุ้นให้อยากทำอะไรให้สำเร็จลงได้นั้นก็ต่อเมื่อคนๆ นั้น มีความคาดหวังว่าการกระทำของเขานั้นมีส่วนที่ทำให้บรรลุความมุ่งหมายได้ ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลจะใช้ความพยายามเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและมีโอกาสเป็นไปได้ที่จะได้รับสิ่งตอบแทน นั่นคือ เมื่อบุคคลเห็นโอกาสที่จะใช้ความสามารถและความพยายามในการทำงานให้สำเร็จได้ และเกิดผลลัพธ์ในทางที่ดี เขาก็จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุในเป้าหมายที่ต้องการ

3. ความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นการหล่อหลอมความรู้สึก และอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพอใจในเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนปรารถนาจะดำรงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร และความรู้สึกที่มีต่อสถานภาพและชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีเกียรติและมีความมั่นคงสูง ดังเช่น ผลการวิจัยของ บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 57) ที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ อาจเป็นเพราะความรู้สึกว่าการทำงานในระบบราชการมีความมั่นคง และเป็นงานที่มีเกียรติ ถึงแม้จะได้รับเงินเดือนน้อยกว่าการปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน แต่การรับราชการก็มีผลระยะยาว เพราะเมื่อเกษียณอายุราชการแล้วจะมีเงินบำนาญพอที่จะเลี้ยงชีพได้ตลอดชีวิต ถึงแม้จะมีปัญหาและอุปสรรคในด้านการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจากระบบราชการไปสู่ระบบองค์กรอิสระก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับ ฮิริบิเนียด และอัลทโท (นันทนา ประกอบกิจ. 2538 : 44 ; อ้างอิงจาก Hrebiniak and Alutto. 1972 *Administrative Science Quarterly*) ที่กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือความเป็นอิสระทางอาชีพอื่น ๆ และ สเตียร์และพอร์เตอร์ (บัญญัติ นิมประเสริฐ. 2542 : 57 ; อ้างอิงจาก Steers and Potter. 1983 : 442 *Motivation and Work Behavior*) ที่ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นการหล่อหลอมความรู้สึก และอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพอใจในเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนปรารถนาจะดำรงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุปก็คือ สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ลักษณะขององค์กรและปัจจัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่ง

หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลนั้นจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้

3.2 ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

การที่จะสร้างให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้นั้น การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร จะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะความพึงพอใจในการทำงาน จะมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย หากว่าองค์กรใดก็ตามบุคลากรในองค์กรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง จะทำให้มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาต่องานหรือผู้ร่วมงาน และปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงาน ยังเป็นเครื่องแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ดังนั้น หากหน่วยงานใดเห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงาน และมีความเข้าใจในปัจจัย หรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และอีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ตามสภาพการณ์หรือตามสภาพแวดล้อม ซึ่งการที่คนจะมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจในงานนั้น เกิดจากการที่บุคคลมีความสุขความพอใจ อันเกิดจากการปฏิบัติงานหรือได้รับผลตอบแทน มีความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน และมีขวัญกำลังใจในการที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งอาจจะกล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกทางบวกที่มีต่องาน และสมรรถภาพการทำงานโดยมีตัวกระตุ้นซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมหรือสิ่งของก็ได้ ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ตัวกระตุ้นดังกล่าวเรียกว่า สิ่งจูงใจ และอิทธิพลของสิ่งจูงใจเรียกว่า แรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและส่งผลต่อความพึงพอใจโดยตรง

3.2.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานนั้น จำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีแรงจูงใจมาใช้อธิบาย ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน ไว้ดังนี้

ลูเทนส์ (Luthans. 1995 : 141 - 151) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการกับแรงขับและเครื่องเสริมแรงที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งความต้องการนั้น เป็นความต้องการทางกายภาพของบุคคล เช่นความต้องการอาหารหรือปัจจัยสี่ ส่วนแรงขับ คือ สิ่งที่จะช่วยให้เกิดการสนองความต้องการและเครื่องเสริมแรง คือ สิ่งที่จะช่วยให้เกิดแรงขับ สำหรับความพึงพอใจในการทำงานนั้นเป็นความต้องการที่จะอยู่รอด โดยมีเครื่องเสริมแรงเป็นในรูปของสวัสดิการ สภาพแวดล้อม หรือ ในรูปของเงินต่าง ๆ

จอห์นส์ (Johns. 1996 : 158 –161) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นเรื่องสำคัญเรื่องแรกของพฤติกรรมในองค์กร และเป็นสิ่งสำคัญของการบริหารงานบุคคลเพราะเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะส่งผลถึงองค์กร เช่น การสร้างให้เกิดความพึงพอใจขึ้นด้วยตนเองด้วย เพราะการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะเป็นผู้กำหนดและสร้างบรรยากาศให้เกิดความพึงพอใจ

เวนเดลล์ (Wendell. 1998 : 106 – 107) กล่าวว่า ความพึงพอใจนั้นเป็นความปรารถนาหรือความตั้งใจของบุคคล หรือผลรวมของทัศนคติของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน โดยทัศนคตินั้นเป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง สถานภาพ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการประกอบอาชีพ สภาพแวดล้อมของงาน การยอมรับนับถือ สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและความเหมาะสมของปริมาณงาน โดยการใช้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ทำให้สิ่งที่ตนเองต้องการนั้นปรากฏออกมา ซึ่งความพึงพอใจอาจเป็นผลเนื่องมาจากการกระทำหลายอย่างพร้อม ๆ กัน หรืออันเกิดจากสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลแสดงออกเพื่องานที่ตนทำอยู่

จอร์จ และ โจนส์ (George and Jones. 1999 : 183) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นศาสตร์ทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร โดยการกำหนดระดับของความพยายามของบุคลากร และระดับความเอาใจใส่ต่องานของบุคคล โดยความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติกับผลตอบแทนที่จะได้รับจากงาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ในการเสริมแรงหรือเสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจต่อไป

อารี เพชรสุด (2530 : 49) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นหรือทัศนคติที่คนมีต่องานและต่อนายจ้าง ซึ่งเป็นอารมณ์พึงพอใจและสบายใจ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์การทำงานของบุคคล และมนูญ ตนะวัฒนา (2532 : 188) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทัศนคติทั่วไปอันเป็นผลรวมของทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านงานเฉพาะอย่าง ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล และความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลที่อยู่ภายนอก

ซึ่งสอดคล้องกับเกสินี ที่ปประสาน (2539 : 53) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขของบุคคลต่อการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการจนเป็นที่พอใจ อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจเป็นได้ทั้งทัศนคติ และความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากองค์กร มีการตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามต้องการ

สุระ หีบโอสถ (2540 : 38) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ความสุขที่ได้

ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน และมีความพอใจเกี่ยวกับลักษณะงาน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา กลุ่มงานและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเวทวิชญ์ เนียมอินทร์ (2542 : 15) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติและงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคง ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

ซึ่งจากความหมายต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขของบุคคลต่อการทำงานหรือมีทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งเป็นผลมาจากบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการจนเป็นที่พอใจ จากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รายได้หรือผลประโยชน์ตอบแทน ระเบียบวิธีการบังคับบัญชา ความมั่นคงในอาชีพ มีความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน จนทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีและทำงานนั้นด้วยความเต็มใจ จนงานที่ทำได้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี โดยมีนักวิชาการและนักบริหารได้กล่าวถึงแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานรวมถึงองค์ประกอบและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และผลของความพึงพอใจในการทำงานไว้มากมาย

3.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิด หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานนั้น เริ่มมีการศึกษาทดลองอย่างจริงจังโดย เมโยและคนอื่น ๆ (เกศินี ที่ประสาน. 2539 : 61 อ้างอิงจาก Mayo and others.n.d) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานที่โรงงานฮอว์ธอร์น (Hawthorne Industry) ของบริษัทเวสเทิร์น อีเลคตริก คอมพานี (Western Electric Company) ในปี ค.ศ. 1930 ซึ่งเมโยได้ทดลองโดยดัดแปลงความเข้มของแสงสว่าง ในบริเวณที่ทำงานการกำหนดมาตราส่วนของการ จ่ายค่าจ้าง การกำหนดช่วงเวลาพักผ่อน และสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ของโรงงานเพื่อจะทดสอบดูว่าผลของการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะมีผลต่อการผลิตอย่างไรบ้าง ผลปรากฏว่าผลผลิตของพนักงานที่ทำการศึกษาเพิ่มสูงขึ้นถึงแม้ว่าสภาพแวดล้อมของการทำงานจะเลวกว่าเดิมก็ตาม ซึ่งเมโยอธิบายสรุปไว้ว่าผลผลิตของพนักงานจะสูงขึ้นเมื่อมีการเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อตัวของพนักงานการเอาใจใส่ดังกล่าว จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีสถานภาพพิเศษในสายตาของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ทัศนคติของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมจะช่วยสร้างทัศนคติที่ดีของพนักงานพนักงานจะไม่พึงพอใจหากรู้สึกว่าตนถูกหลอก หรือถูกปฏิบัติเสมือนเป็นเครื่องจักรจะเห็นได้ว่า ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญอย่างมากในการทำงาน

ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่หลายทฤษฎี แต่ที่นิยมนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน คือ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' Theory of Hierarchy of Needs) หรือที่นิยมเรียกว่าทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซ-เบอร์ก (Herzberg's two Factors Theory) เป็นต้น

ซึ่งมาสโลว์ (Johns. 1996 :162 -163 ; citing Maslow, A.H. *Organization Theory and Management Process*) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ของมาสโลว์ไว้คือ การให้ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ จากระดับต่ำไปหาสูง โดยแบ่งความต้องการเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการเรื่องอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of Safety Needs) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกัน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ส่วนความมั่นคงนั้น หมายถึง ความต้องการความมั่นคงในการดำรงชีพ
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม หรือการที่ได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม (Esteem or Status Needs) คือ ยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน การดำรงตำแหน่งที่สำคัญขององค์การ
5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization or Self-Realization) คือ ลำดับขั้นของความต้องการสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะของแต่ละคน ซึ่งมีความแตกต่างกัน มีความใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จ ในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

และมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานของความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า ความต้องการของทั้ง 5 ขั้น มีความสำคัญไม่เท่ากัน และมนุษย์จะมีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจต่อไป ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นสิ่งจูงใจ และนอกจากนี้ลักษณะความต้องการของมนุษย์ในแต่ละขั้น จะมีลักษณะที่ครอบงำกันอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ เมื่อความต้องการในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นตอนต่อไปจะเข้ามาแทนที่ไปเรื่อย ๆ โดยไม่จำเป็นว่าขั้นตอนที่ได้รับการตอบสนองแล้วนั้นจะต้องได้รับการตอบสนองจนถึงที่สุด

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม Vroom's Expectancy Theory (Herber. 1976 : 225 – 230 ; citing Vroom. 1964 : 126 *Dimensions of Organizational Behavior*) กล่าวถึงบุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวัง จากรางวัลที่คาดว่าจะได้รับในตำแหน่ง บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการ ในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการคือ

1. เป้าหมายของบุคคล เช่น การได้รับรางวัลซึ่งเป็นสิ่งเร้าที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการที่กำหนดจำนวนหรือปริมาณงานและทิศทางการผลิต โดยคาดคะเนตามความสามารถของแต่ละบุคคล
3. เกียรติยศหรือเครื่องแสดงถึงความเด่นของแต่ละบุคคล โดยการรับรู้ในความสามารถของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต และกำหนดรางวัลเป็นการตอบแทน

ส่วน เฮอริชเบอร์ก (Bowditch and Buono. 1997 : 90 – 92 ; citing Frederick Herzberg. 1973 : 67 – 79 *A Primer on Organizational Behavior*) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่ามีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ซึ่งได้แก่สิ่งที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่สิ่งที่ช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยทั้งสองจะช่วยสนับสนุนให้คนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น ซึ่งเราเรียกปัจจัยทั้งสองนี้ว่า เป็นทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานในการทำงานอยู่ 2 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยที่กระตุ้นให้อยากทำงานจริง หรือปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ
 - 1.1 ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน และเป็นปัจจัยที่มีส่วนสร้างความพึงพอใจ และความสำเร็จของงานโดยตรง ซึ่งมีอยู่ 5 ประการ ได้แก่
 - 1.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดีสามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้
 - 1.1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่อขอรับคำปรึกษา ซึ่งอาจอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน เช่น งานนั้น เป็นที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำได้

1.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กรในทางสูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.1 ปัจจัยคำจูน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี 11 ประการ ได้แก่

2.1.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึงความพึงพอใจในเงินเดือนหรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้น

2.1.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.1.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าอาชีพที่ตนดำรงอยู่นั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.1.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นไปในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.1.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

2.1.7 นโยบายและการบริหารงานของบริษัท (Company Policy and Administration) หมายถึงการจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่และกำหนดนโยบายโดยเด่นชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.1.8 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพ ในสถานที่ทำงาน อันได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2.1.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ทำให้ต้องเดินทางไกล ครอบครัพลำบาก

2.1.10 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงขององค์กร

2.1.11 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Motivator - Hygiene Theory) สรุปว่า เฮร์ซเบอร์กได้ค้นพบปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานนั้นคือ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยแห่งงานที่จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานคือปัจจัยค้ำจุน

จากผลการศึกษาทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก ได้มีผู้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงานให้เห็นดังปรากฏในภาพประกอบ 1 (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2525 : 100)

ปัจจัยกระตุ้น	ปัจจัยค้ำจุน
ตัวที่ทำให้พอใจ เป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานและยกระดับงานที่ทำประกอบด้วย - ความรู้สึกที่มีต่องาน <u>ปัจจัย</u> 1. ลักษณะของงานที่ทำ 2. ความสำเร็จของงาน 3. การได้รับการยอมรับนับถือ 4. ความก้าวหน้า 5. ความรับผิดชอบ	ตัวป้องกันการไม่พอใจ ซึ่งเป็นตัวรักษาและป้องกันความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำ รวมทั้งสถานที่ทำงาน เช่น - ความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงาน <u>ปัจจัย</u> 1. นโยบายและการบริหารขององค์กร 2. วิธีการปกครองบังคับบัญชา 3. เงินเดือน 4. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ 5. สภาพการทำงาน

ภาพประกอบ 1 แสดงการสรุปแนวคิดของเฮร์ซเบอร์ก เกี่ยวกับการใช้แรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษา 2 ทฤษฎีที่กล่าวข้างต้น สรุปเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของทฤษฎีทั้ง 2 ดังปรากฏในภาพประกอบ 2 (ธงชัย สันติวงษ์. 2533 : 407)

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	ทฤษฎีจิตใจของเฮิร์ชเบิร์ก
ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต	ตัวงานที่ทำ ความสำเร็จในงาน โอกาสเติบโตในอาชีพ
ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม	ความก้าวหน้า การยอมรับ สถานภาพหรือฐานะในสังคมที่เด่น
ความต้องการทางสังคม	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ - นาย - เพื่อน - ลูกน้อง การบังคับบัญชา
ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง	นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ความมั่นคงในงาน สภาพของงาน
ความต้องการทางด้านร่างกาย	เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว

ภาพประกอบ 2 แสดงการสรุปเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ กับทฤษฎีจิตใจของเฮิร์ชเบิร์ก

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ซึ่งหากบุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำหรือมีทัศนคติที่ดีต่องานและหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว ก็จะแสดงออกโดยการร่วมมือและความตั้งใจในการทำงานให้แก่หน่วยงาน ซึ่งผลงานจะดีมี

ประสิทธิภาพหรือไม่ ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของแต่ละคน รวมทั้งทัศนคติที่มีต่องานและหน่วยงาน ซึ่งปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงาน แสงสว่าง ระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงาน บรรยากาศ เวลาในการทำงาน ค่าตอบแทนจากการทำงาน ฐานะทางสังคม การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับของสังคม ที่จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยภายใน ได้แก่ เจตคติหรือทัศนคติที่มีต่องาน ความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ความมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน การที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นต้น ทั้งหมดนี้เป็นมูลเหตุที่จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของคน ๆ นั้น ว่าจะมีความตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงานนั้น ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและหน่วยงานอย่างเห็นได้ชัดเจน

3.2.3 องค์ประกอบและปัจจัยที่ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบหลายอย่าง ทั้งลักษณะต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ตลอดจนทัศนคติที่มีต่องานหรือองค์กร ลักษณะความสามารถเฉพาะของบุคคล แม้กระทั่งลักษณะของงานก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานได้ ซึ่งผู้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงาน จะต้องเข้าใจถึงลักษณะองค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อที่จะช่วยให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจมากขึ้น ลดความไม่พึงพอใจให้น้อยลง อันจะทำให้บุคคลมีความสุขในชีวิตการทำงานมากขึ้น ซึ่งจากแนวคิด รวมทั้งทฤษฎีที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงาน เพราะหากบุคคลมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว เขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น โดยจะให้ความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ และยังมีผลส่งให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเกิดความศรัทธาความจงรักภักดี ต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุดมศึกษา โดยจะเห็นว่า ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์เป็นอันมาก และทั้งสองทฤษฎี มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดจากทั้งสองทฤษฎีมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปร โดยยึดแนวคิดตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์กเป็นหลัก ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ ได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งศึกษาจากปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

3.2.3.1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งลักษณะของงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ดังเช่น กิลเมอร์ (สำคัญ เพชรทอง. 2537 : 17 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1967 *Industrial Psychology*) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects

of the Job) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภทซึ่งแตกต่างกันออกไป เช่น งานสอนงานบริหาร งานบริการ เป็นต้น ซึ่งลักษณะของงานนั้นจะมีความสัมพันธ์กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก หากบุคคลได้ทำงานตรงตามความต้องการและความถนัดของตนเอง ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งกิลฟอร์ด และเกรย์ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 25 ; อ้างอิงจาก Guilford and Gray. 1970 : 171 *Motivation and Modern Management*) ได้เสนอองค์ประกอบของลักษณะงานที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. มีความมั่นคงในหน้าที่ (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน และได้ทำงานตามหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถและได้รับความเป็นธรรม
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในงานที่ทำ
3. เป็นงานที่สังคมยอมรับนับถือ โดยงานที่ทำนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม
4. ความสนใจในลักษณะงานที่ทำ โดยปกติพนักงานต้องการงานที่ทำท้าทาย งานที่มีความหลากหลายพอประมาณจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายน้อยเกินไป จะทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย งานที่มีความหลากหลายมากเกินไป จะทำให้รู้สึกตึงเครียด งานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้สูงที่สุด

ส่วน แฮคแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham. 1980 : 78 – 82) กล่าวถึงลักษณะของงานที่สำคัญคือ

1. มีความหลากหลายของงาน (Skill Variety) ซึ่งหมายถึงลักษณะของงานมีความหลากหลายในหน้าที่รับผิดชอบ
2. ความชัดเจนของงาน (Task Identity) หมายถึงลักษณะของงานที่มีรูปแบบและแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน รวมทั้งงานที่มีจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดอย่างชัดเจน
3. ความสำคัญของงาน (Task Signification) หมายถึงลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีความหมายอย่างชัดเจน มีความสำคัญ และมีผลกระทบต่อคนอื่น

ลักษณะของงานทั้ง 3 ประการข้างต้นนี้ ล้วนแต่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเกิดความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมาย แต่ถ้างานใดนั้นมีระดับขององค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบดังกล่าวมาแล้วอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ก็จะมีผลทำให้ความรู้สึกว่างานนั้นมีความหมายน้อยลง แต่ถ้าองค์ประกอบใดใน 2 องค์ประกอบลดต่ำลง ผู้ปฏิบัติงานอาจจะยังรู้สึกว่าการงานนั้นยังมีความหมายอยู่ แต่ถ้าในกรณีที่องค์ประกอบอื่นยังอยู่ในระดับสูงเพียงพอ ก็จะหมายความว่า ไม่จำเป็นที่องค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบนั้นจะต้องอยู่ในระดับสูงเสมอไป คือ อาจจะสูงหรือต่ำบางในบางองค์ประกอบได้ ผู้ปฏิบัติงานก็อาจจะรู้สึกว่าการงานนั้นยังมีความสำคัญอยู่

4. ความเป็นอิสระของงาน (Job Autonomy) หมายถึงลักษณะงานให้เสรีภาพที่จะเลือกกิจกรรมปฏิบัติได้ วิธีการปฏิบัติงานและเสรีภาพในการนำแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการทำงาน

5. การรู้ผลของงาน (Task Feedback) หมายถึง ลักษณะงานที่มีข้อมูลย้อนกลับของงาน โดยดูจากผลงานมีใช้จากการบอกเล่าของผู้อื่น

ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 - 152) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นว่า ลักษณะของงานที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน คือปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ซึ่งประกอบด้วย

1 ลักษณะงาน ได้แก่ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกใหม่ของงานโอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางานโอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงานการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำ มักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3. โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึงความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบายชี้แจง ชี้เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการทำงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าทำอะไรและดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

จะเห็นได้ว่าลักษณะของงานมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและยังส่งผลถึงความรู้สึกมั่นคงในการทำงานตลอดจะเห็นคุณค่าของงาน และมีความรู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญจนเกิดความรักในการทำงานและเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งกล่าวได้ว่า ลักษณะงานและความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะลักษณะงานที่มีความท้าทาย ถือเป็นปัจจัยจูงใจอย่างหนึ่งตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivator - Hygiene Theory) ที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่อไป

3.2.3.2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงานหรือขององค์กรที่มีผลต่อความรู้สึกในการทำงาน เช่น บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดีมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีเวลาและภารกิจสมดุลกัน มีระบบสื่อสารที่เหมาะสม กับขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะสูงกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กนั้นพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือ

ช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งลูเทนส์ (Luthans. 1995 : 174 - 151) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตกับการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานที่เขาเป็นอยู่ โดยได้รับจากการสถานที่ทำงานหรือจากผู้บริหาร เช่น การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน การสร้างความรู้สึkmั่นคงในงาน และจอร์ช และโจนส์ (George and Jones. 1999 : 218 - 220) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานว่า ความปลอดภัยในการทำงาน (Job Security) เป็นสิ่งสำคัญซึ่งสภาพการปฏิบัติงานควรประกอบด้วย อุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเกิดความรู้สึกว่าปลอดภัย ซึ่งอาร์รี เพชรผุด (2530 : 56 - 57) กล่าวว่าถึงสภาพการทำงาน (Working Conditions) รวมไปถึงสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะทางกายภาพ (Physical Environment) เช่น อุณหภูมิการถ่ายเทอากาศ ความชื้น แสง เสียง ตลอดจนการจัดสภาพในห้องทำงาน การทำงานที่ตั้งขององค์การหรือโรงงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้วระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงานก็เป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงานอย่างหนึ่งที่สำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 - 152) ได้กล่าวถึงสภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม ไว้ดังนี้

1. ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน การเดินทางไม่สะดวก ต้องตื่นแต่เช้ามีด รถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาที่ไม่คุ้นเคยทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัวและการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้เวลา

2. สภาพทางภูมิศาสตร์ ในแต่ละท้องถิ่น แต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า คนงานในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

สรุปได้ว่า เมื่อศึกษาถึงสภาพแวดล้อมขององค์การและด้านสภาพการปฏิบัติงานนั้น มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและต่อองค์การที่ตนทำงานอยู่ และมีผลกระทบอย่างมากต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เพราะถ้าสภาพแวดล้อมมีความสะดวกและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยแล้ว ผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์การนั้นจะเกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การที่ตนทำงานอยู่

3.2.3.3. ด้านรายได้และผลประโยชน์ เป็นการตอบสนองความต้องการในการทำงาน เช่น รายได้หรือและเงินค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานที่เพียงพอกับรายจ่าย ไม่ว่าจะเป็นรายของเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ซึ่งกิลเมอร์ (สำคัญ เพชรทอง. 2537 : 17 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1967 *Industrial Psychology*)

ได้กล่าวว่ารายได้ หรือผลประโยชน์ที่สำคัญคือค่าจ้าง (Wages) ซึ่งหมายถึง อัตราค่าจ้างที่คนงาน หรือลูกจ้างได้รับจากการทำงานในสถานที่ทำงานนั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยปกติแล้วคนงาน จะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าคนงานผู้หญิง ผู้ที่ทำงานในโรงงานของภาคเอกชนจะให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานรัฐบาล นอกจากค่าจ้างแล้ว สิ่งตอบแทนหรือ ประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่ควรได้รับ นอกเหนือจากค่าจ้างแล้ว เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน เงินตอบแทนในโอกาส พิเศษการให้บริการต่าง ๆ การรักษาพยาบาลและสวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นผลให้เกิดความรู้สึก พึงพอใจ ส่วนกิลฟอร์ด และเกรย์ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 25 ; อ้างอิงจาก Guilford and Gray. 1970 : 171 *Motivation and Modern Management*) ได้กล่าวว่าค่าจ้างรวมถึงค่าจ้างและ สวัสดิการ จะมีส่วนต่อการสร้างความพอใจในงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานมักเปรียบเทียบค่าจ้างที่ตน ได้รับกับคนกลุ่มอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกับเขา ถ้าเห็นว่ามีค่าเท่าเทียมหรือดีกว่าก็จะมี ความพอใจ แต่ถ้ารู้สึกว่าได้ไม่ได้รับความเท่าเทียมกับคนอื่นก็จะเกิดความไม่พอใจ เช่นเดียวกับ จอห์นส์ (Johns. 1996 : 159 – 227) ที่กล่าวว่า โดยพื้นฐานของการสร้างความพึงพอใจในแต่ละบุคคลนั้น ประกอบด้วย ความมานะพยายาม ความเพียร ความมุ่งมั่น การมีจุดหมายของชีวิต ซึ่งจะเป็น องค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น มีความพึงพอใจใน รายได้ หรือค่าตอบแทน เช่นในรูปของเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่านที่ศึกษาพบว่า รายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ จากการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ นั่นคือ บุคคลที่มีระดับ เงินเดือนหรือระดับรายได้สูงจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูงกว่าผู้ที่มีระดับเงินเดือนต่ำ (ปริยา พร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532; อนันต์ชัย คงจันทร์. 2532) นอกจากนี้ระดับเงินเดือนหรือรายได้ ที่ได้รับยังเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์การ มีการโยกย้ายหรือลาออกกันมาก เพราะ รายได้เป็นสิ่งตอบแทนที่องค์การตอบแทนให้กับคนในองค์การ การที่คนทำงานก็เพราะมุ่งหวังใน สิ่งตอบแทน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow' Theory of Hierarchy of Needs) ที่กล่าวถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเงินเดือนหรือรายได้และ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การนั้นตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ นอกจากนั้น เงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับยังถือเป็นสิ่งจูงใจที่แลกเปลี่ยนกันระหว่างองค์การกับบุคลากร เพื่อให้ ได้มาซึ่งความรู้สึกผูกพันกับองค์การและให้พนักงานทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานเป็น การตอบแทน

ในทางตรงกันข้ามก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่ศึกษา พบว่า ระดับเงินเดือนหรือรายได้ ผลตอบแทนที่องค์การให้กับพนักงานหรือบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อ องค์การ (อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์. 2534; อวยพร ประพทธีธรรม. 2537) ซึ่งอาจเป็นเพราะปัจจัยอื่น มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ดังเช่นงานวิจัยของ อังคณา โกสิยส์สวัสดิ์ (2534) พบว่า อาจารย์ที่มีเงินต่ำมีความผูกพันต่อสถาบันไม่ต่างไปจากอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูง

โดยอาจเกิดจากความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูงไม่แตกต่างกันก็ได้

กล่าวโดยสรุปแล้ว เงินเดือนหรือรายได้และผลประโยชน์น่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เพราะเงินเดือนหรือรายได้ที่ได้รับถึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการดำรงชีวิต อย่างไรก็ตาม เงินเดือนหรือรายได้ อาจเป็นเพียงเครื่องจูงใจให้คนทำงานที่ไม่คงทนนัก ซึ่งอาจส่งผลให้รายได้หรือผลประโยชน์ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้

3.2.3.4. ด้านการบังคับบัญชา การบังคับบัญชาหมายถึง วิธีการปกครองและกระบวนการการบริหารที่ข้าราชการได้รับจากผู้บริหาร ด้วยความจริงใจและมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ซึ่งกิลเมอร์ (สำคัญ เพชรทอง. 2537 : 17 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1967 *Industrial Psychology*) ได้กล่าวถึงวิธีการบังคับบัญชาไว้ว่า การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การติดตามดูแลให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะแก่ผู้ปฏิบัติงาน การนิเทศงานก็มีความสำคัญและสามารถจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศภายในหน่วยงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงานได้ ซึ่งจอห์นส์ (Johns. 1996 : 159 –227) ได้กล่าวว่าการบังคับบัญชา หมายถึง การบริหารการจัดการที่มีคุณภาพ โดยการแบ่งสายงานกันอย่างชัดเจน ซึ่งปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 - 152) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้น การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจากการศึกษาหลายแห่งพบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไร ข่าวสารของหน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความหมายที่สำคัญของผู้ปฏิบัติงาน เพราะจะได้ทราบถึงว่างานที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นมีความก้าวหน้าต่อไปหรือไม่และความศรัทธาในตัวผู้บริหาร บุคลากรที่มีความชื่นชมในความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน การทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพและเกิดความศรัทธาต่อหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ รวมถึงความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรความเข้าใจที่ดีต่อกัน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และบุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น มิใช่เกิดจากความสามารถของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียว แต่เป็นผลมาจากความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย เช่น ความศรัทธาที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้บังคับบัญชา บุคลากรจะมีความรู้สึกพึงพอใจมากกว่าการกำหนดภาระหน้าที่โดยปราศจากการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแต่ประการใด สำหรับการบังคับบัญชาควรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงานและวางแผน และถ้าองค์กรมีการบริหารงานที่มีลักษณะของการกระจายอำนาจให้บุคคล และให้โอกาสบุคคลมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และให้ความรู้สึกเป็นเจ้าของแก่ผู้ปฏิบัติงาน การบังคับบัญชานี้จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะการที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ จะทำให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

3.2.3.5. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการปกครอง และความรู้สึกในการคบหาสมาคมกับเพื่อนร่วมงาน มีการปฏิบัติงานมีการประสานงานที่ดีต่อกัน ซึ่งกิลฟอร์ด และเกรย์ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 25 ; อ้างอิงจาก Guilford and Gray. 1970 : 171 *Motivation and Modern Management*) ได้กล่าวว่า การได้รับยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานเกิดความพึงพอใจ เช่น เมื่อบุคคลทำอะไรสำเร็จก็ควรจะได้รับยกย่อง และประกาศเกียรติคุณสรรเสริญบ้าง ควรให้เครดิตกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารควรจะให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่ได้แสดงความสามารถและทำงานให้สำเร็จลงด้วยดี

อารี เพชรผุด (2530 : 56 – 57) ได้กล่าวถึงหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) ซึ่งหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่หัวหน้าแบบต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน หัวหน้ามีทักษะในการบริหารงานมากน้อยแค่ไหนรู้หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไรและเมื่อมีปัญหาในการทำงาน หัวหน้ามีความสามารถที่จะให้คำแนะนำได้มากน้อยเพียงไร และส่วนที่สำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจคือเพื่อนร่วมงาน (Co – Workers) เพราะเพื่อนร่วมงานก็เป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ถ้าหากบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือคนอื่น และมีความเป็นมิตรบุคคล ก็อาจมีความพึงพอใจในสภาพการทำงานมากกว่าคนอื่น

ในทางตรงข้ามหากมีเพื่อนร่วมงานที่ด้อยความสามารถ พึงพาอาศัยอะไรไม่ได้และไม่เป็นมิตร ก็อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลไม่มีความสุขในการทำงานไปด้วย อีกทั้งองค์การและการจัดการหรือการบริหาร (Organization and Management) นโยบายและการจัดการหรือการบริหารภายในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่องค์การวางนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง สวัสดิการลูกจ้าง หรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ลูกจ้าง หรือผู้ที่ทำงานนำมาคิดตัดสินใจ และทำให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้

กล่าวโดยสรุปแล้วสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อความรู้สึกที่มีต่อองค์การ เพราะแนวโน้มของความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะเป็นเช่นไรนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีต่อกลุ่มและองค์การ ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์การ เพราะเมื่อบุคคลเข้าทำงานกับองค์การใดองค์การหนึ่งแล้ว ก็จะมีการเข้าสังคมพบปะ สัมพันธ์กับเพื่อนฝูง การทำงานกับเพื่อนร่วมงานและได้รับสัมพันธภาพจากผู้บังคับบัญชาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ดังนั้นถ้าบุคคลมีเพื่อนร่วมงานที่มีทัศนคติต่อองค์การที่ดี จะมีผลให้บุคคลากรนั้นมีทัศนคติที่ต่อองค์การและมีความผูกพัน

ต่อองค์การไปด้วย ดังเช่นผลงานวิจัยของ (ธีระ วีระธรรมสาธิต. 2532; นภาพิณ โหมาศวิท. 2533; นันทนา ประกอบกิจ. 2538)

3.2.3.6. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ด้วยความรู้ความสามารถของตน และการสนับสนุนในการศึกษาต่อการฝึกอบรม มีความมั่นคงในการอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง มีการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ซึ่งกิลเมอร์ (สำคัญ เพชรทอง. 2537 : 17 ; อ้างอิงจาก Gilmer. 1967 *Industrial Psychology*) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) คือการที่ได้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และจอร์จและโจนส์ (George and Jones. 1999 : 218 - 220) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือการได้ความรู้สึกถึงความสำเร็จ (Feeling of Accomplishment) ของงานที่ตนทำอยู่ และได้ทำงานที่ตนสนใจ (Pleasure of doing interesting work) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) หรือการได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในอาชีพ ความมีสถานะ (Status) หรือการคงสถานภาพ หรือตำแหน่งของตน โดยไม่โยกย้ายไปในตำแหน่งที่ต่ำกว่า ซึ่งผลงานวิจัยของ ชอร์สและเวน (Shore and Wayne. 1993) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์การ (Perceived Organizational Support) หมายถึง ความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับค่านิยมที่สนับสนุนพวกเขาและการให้ความสนใจดูแลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ ซึ่งการที่บุคคลรับรู้ว่าได้ได้รับการสนับสนุนจากองค์การดังกล่าว จะทำให้บุคคลมีความผูกพัน และคงอยู่ในองค์การต่อไป ซึ่งเสถียร เหลืองอร่าม (2527 : 94 - 95) ได้กล่าวว่า โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคนฉลาดที่มีการศึกษาดี หากว่าเขาไม่มีโอกาสจะก้าวหน้าแล้ว ก็ย่อมทำให้เกิดความไม่พึงพอใจที่จะทำงานนั้นต่อไปและไม่มีความผูกพันกับองค์การต่อไป นอกจากนี้ อารี เพชรผุด (2530 : 56 - 57) ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion) เป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่สำคัญ ก็คือโอกาสที่ลูกจ้างหรือผู้ทำงานจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป เพราะในการทำงานทุกคนก็ตั้งความคาดหวังว่าจะต้องได้รับการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปได้ และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้น จะต้องมีการพิจารณาที่ยุติธรรมและเป็นเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับได้ และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 - 152) ซึ่งได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หรือฐานะทางวิชาชีพ ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสภาวะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำ จะมีการเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อจะเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงาน

ที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่นการเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้เพราะฐานะทางอาชีพ นอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วยในแต่ละสังคม แต่ละหน่วยงานที่ให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพนั้นแตกต่างกันไประยะเวลาที่ผ่านมาไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน นั้นถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากต่อความรู้สึกของบุคลากรหรือพนักงานขององค์กร ซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพการงานนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรเพราะถ้าบุคคลมองว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ตนควรจะได้รับเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน หรือตอบแทนกับการทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนให้กับองค์กร แต่ถ้าบุคคลไม่ได้รับความก้าวหน้าในงานแล้ว ความผูกพันที่มีต่อองค์กรก็จะลดลงหรือสุดท้ายก็จะลาออกจากองค์กรไปในที่สุด ซึ่งความก้าวหน้าในอาชีพนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริซเบอร์ก (Herzberg's Motivator - Hygiene Theory) ที่มุ่งใจให้บุคคลมีความพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อองค์กร

นอกจากองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้วยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 - 152) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้น กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยดังนี้ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ประสบการณ์ จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่ทำงานนาน จะมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ตอบสนองความต้องการของตนเองเพียงไร ดังนั้นประสบการณ์การทำงานจึงถูกมองว่า เป็นอิทธิพลของการเรียนรู้ทางสังคมโดยที่องค์กรเป็นผู้สร้างขึ้นมาเพื่อ กล่อมเกลาคิดของสมาชิกให้คล้อยตาม

1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายเรื่องจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตาม แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงิน เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ หรือกลุ่มที่ทำงานด้วยกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หรืองานที่ต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มี

ทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงาน เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.5 ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้น พบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพอใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.6 แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยของตัวผู้ทำงานเอง

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่มีความสนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุข และพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตที่ไม่ได้อยู่กับงาน

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านดังที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า ถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีผลทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ได้รับการตอบสนอง จะมีผลทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาและเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการพัฒนาหน่วยงานไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

3.3 ผลที่องค์กรได้รับจากความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงานและปัจจัยด้านงาน ซึ่งประกอบด้วย สถานที่ตั้งขององค์กร ลักษณะของงาน ลักษณะของหน่วยงาน โครงสร้างของงาน ขนาดขององค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงานการทำงาน สิ่งสำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ก็คือด้านการจัดการ ได้แก่ ความมั่นคง ความก้าวหน้า ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ ความศรัทธาที่มีต่อผู้บังคับบัญชา รวมทั้งความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานกัน ซึ่งผลที่องค์กรจะได้รับจากที่บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานนั้น วิชัย โกลสุวรรณจินดา (ม.ป.ป. : 118 – 120) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร จะส่งผลดีต่อองค์กร คือ

1. ลดอัตราการเข้า - ออกของงาน ยิ่งผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานเท่าใด อัตราการเข้า - ออกงานก็ยิ่งน้อยลงเท่านั้น องค์การที่ไม่ต้องการให้คนเข้าออกสูง จึงควรสร้างความพอใจในงานให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะในช่วงที่มีการจ้างงานเต็มที่ในตลาด ซึ่งคนงานมีโอกาเลือกงานที่จะทำได้มากกว่าหรือนานนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้มีความสามารถเฉพาะ และมีประสบการณ์สูง

2. ลดการขาดงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการขาดงานจะมีความผูกพันต่อองค์การและความพอใจในงาน นั่นคือ ยิ่งคนมีความพอใจในงานมากการขาดงานจะยิ่งน้อยลง แต่ถ้าความไม่พอใจในงานมีมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะมีแนวโน้มขาดงานมากและการขาดงานนั้นจะไม่มีเหตุผลสมควรด้วยเพราะอัตราการเข้าออกของงาน และการขาดงานที่ไม่มีเหตุผลสมควรย่อมเป็นตัวชี้ถึงระดับความไม่พอใจในงานได้เป็นอย่างดี และเป็นตัวชี้ที่ผู้บริหารองค์การต้องพึงให้ความสนใจเป็นพิเศษ

3. ลดการร้องทุกข์ องค์การที่มีการจัดระบบการแก้ไขข้อร้องทุกข์ที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงานหรือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่างบุคคลจะมีการร้องทุกข์น้อยลง ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น จะเป็นการลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน รวมทั้งประหยัดเวลาในการแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ด้วย

4. ลดข้อพิพาทแรงงาน การสร้างความพอใจในงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีแรงกดดันในการเรียกร้องให้ปรับปรุงสภาพการทำงาน หรือผลตอบแทนในการทำงาน ลดปัญหาข้อพิพาทแรงงานที่เกิดจากการเรียกร้องและเจรจาต่อรองที่ตกลงกันไม่ได้จึงมีน้อยลง แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความไม่พอใจในงานมากข้อพิพาทแรงงาน ก็อาจมีความรุนแรงถึงขั้นนัดหยุดงานหรือปิดงานงต้งจ้งได้

5. สุขภาพของคนทำงานดีขึ้น ความไม่พอใจในงานนำไปสู่สุขภาพจิตที่เสื่อมโทรม โดยเฉพาะความเครียด และความกังวลจะนำไปสู่ความเจ็บป่วย เช่น โรคหัวใจ โรคกระเพาะอาหาร ความเครียดในงาน อาจเกิดความไม่แน่ใจในบทบาท การได้รับมอบหมายงานเกินความสามารถหรือการมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีในที่ทำงานก็ได้

6. ลดพฤติกรรมก้าวร้าว คนทำงานที่มีระดับความพอใจในงานต่ำ อาจเกิดพฤติกรรมก้าวร้าวได้ด้วย เช่นการจงใจทำผิดการเปิดเผยความลับขององค์การแก่หน่วยงานอื่น เช่นการละทิ้งงาน การลักขโมย การละเมิดข้อบังคับในการทำงาน การขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา การทะเลาะวิวาทกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น การสร้างความพอใจในงานจึงเป็นการลดพฤติกรรมก้าวร้าวเหล่านี้ด้วย

7. การเพิ่มผลผลิต แม้ว่าจะไม่มีการศึกษาใดที่ชี้ชัดว่าความพอใจในงานจะมีส่วนเพิ่มผลผลิต ให้กับองค์การหรือไม่เพียงใด แต่อย่างน้อยความพอใจในงานก็เป็นการลดความสูญเสียในการทำงาน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีม และทำใหบุคคลสามารถทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข และเมื่อองค์การมีระดับความพอใจในงานที่ดีแล้ว ผู้บริหารย่อมสามารถส่งเสริมให้มีการเพิ่มผลผลิตในรูปแบบ และกิจกรรมต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น

จากแนวคิด หลักการและปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมทั้งทฤษฎีที่สำคัญดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ถึงความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานภายในหน่วยงาน เพราะหากบุคคลมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานที่เขาทำอยู่แล้ว เขาก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น โดยจะให้ความร่วมมือและตั้งใจทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มที่ และยังมีผลส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การเกิดความศรัทธาความจงรักภักดีต่อองค์การที่เขาทำงานอยู่

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การนั้น จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า นอกจากลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละคนที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การแล้ว ยังพบว่ามีปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์หรือที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอีก เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายการบริหารงาน การจัดองค์การต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจทำงาน การคงรักษานักงานไว้ ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยด้านอื่น ๆ นั้นมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในการศึกษาในด้านความผูกพันต่อองค์การนั้น ได้รับความสนใจมากขึ้นในด้านงานวิจัย รวมทั้งผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์การ ในการพยายามหาวิธีการที่จะรักษาสมาชิกขององค์การให้อยู่ในองค์การยาวนานขึ้น และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนั้น ถือเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลในองค์การ การศึกษาความผูกพันต่อองค์การจึงจำเป็นต้องเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบมาจาก ลักษณะของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อม และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น และความพึงพอใจในการทำงานมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย

เพราะหากองค์การใดก็ตาม บุคลากรในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง จะทำให้มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาแก่งานและผู้ร่วมงานและอาจเกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย

แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการทำงาน ยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ดังนั้นหากหน่วยงานใด ได้เห็นความสำคัญของการที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตน และมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา

อารี เพชรผุด (2530 : 62) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน ให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ มีความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขและมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งความพึงพอใจในงานมีอยู่ในระดับสูงเท่าใดก็จะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเท่านั้น ซึ่งมีความเชื่อว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความพอใจในงาน หากบุคลากรขาดความพอใจในงาน สถานภาพขององค์การจะขาดความมั่นคงและจะเกิดผลร้ายตามมา ที่สำคัญที่สุดคือการหนึ่งงานถ่วงงานไม่รับผิดชอบต่อการเปลี่ยนงาน

โยธิน ศันสนยุทธ (2530 : 60) กล่าวว่า หากบุคลากรในองค์การมีเจตคติที่ดีต่อองค์การ อีกทั้งองค์การยังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจได้แนวโน้มการเกิดความจริงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์การย่อมมีมากขึ้น โดยความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การนั้นจะเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกของบุคลากร เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่าง บุคคลกับองค์การถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นมากเท่าใด แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกขององค์การเห็นว่า เขามีโอกาสก้าวหน้า มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การได้

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 46 – 56) ที่ศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสูงไปด้วย

ในทางกลับกัน หากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเขาไม่มีโอกาสก้าวหน้า ไม่มีความสุขในการทำงาน และไม่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จแล้ว เขาก็อาจจะทำงานน้อยลงหรือคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำ นั่นคือขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การไปด้วยนั่นเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็อาจจะเกิดความผูกพันต่อองค์การสูงไปด้วย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ มีผู้สนใจศึกษาและวิจัยโดยมีผลงานการวิจัยที่ในประเทศและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

5.1.1 งานวิจัยในประเทศ

เกศินี ทิปประสาน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงาน ตามตัวแปร ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และหน่วยงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 234 คน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาระดับความพอใจในการทำงานในด้านต่าง ๆ 5 ด้านคือ ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชาและด้านเพื่อนร่วมงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านรายได้ และด้านการเลื่อนตำแหน่ง มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สมจินตนา ภูระหงษ์ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านฐานะของอาชีพ อยู่ในระดับมาก และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและรายได้ อยู่ในระดับปานกลาง

อรนิตย์ ญาณศิริ (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน จากกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2538 จำนวน 70 ราย จำแนกตามสถานภาพ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงานและลักษณะงาน ตามแนวทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก พบว่า ข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน มีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านสูงกว่าข้าราชการเพศหญิง โดยเฉพาะในด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้าน และรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และข้าราชการระดับ 1 - 6 มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านต่ำกว่าข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป โดยเฉพาะในด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการปกครอง

อุดมศิลป์ นิมิตรกุล (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จุดมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 101 คน โดยจำแนกตามสถานภาพทั่วไปพบว่า

1. ครูช่างที่เป็นเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูช่างที่เป็นเพศชาย
2. ครูช่างที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือครูช่างที่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี และอายุสูงกว่า 35 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
3. ครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ครูช่างที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีตามลำดับ มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ ครูช่างที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 – 10 มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และโดยการจำแนกตามสภาพทั่วไปแล้วผลการเปรียบเทียบไม่แตกต่างกันทางสถิติ

สระ หีบโอสถ (2540 : 96 – 101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านตามลำดับแล้ว พบว่า ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน การให้ความร่วมมือกับผู้ร่วมงานในการทำงาน ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านการบังคับบัญชาและด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

พรศักดิ์ ตระกูลชีวานิตต์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 16 ด้าน โดยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านผลสัมฤทธิ์ในหน้าที่การงานโดยรวมแล้ว มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ยกเว้นด้านความสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เสมอ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือโดยรวม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนมากยอมรับในความรู้ความสามารถ และผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ยอมรับผลการปฏิบัติงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานในด้านการใช้ความรู้ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความพึงพอใจในระดับมาก
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบโดยรวม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในฐานะและตำแหน่ง มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
6. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารโดยรวม มีความพึงพอใจในระดับน้อย
7. ปัจจัยด้านวิธีการปกครองและความรู้ความสามารถในการปกครองโดยรวม มีความพึงพอใจในระดับน้อย
8. ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
9. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
10. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
11. ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
12. ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
13. ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานโดยรวม มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
14. ปัจจัยด้านฐานะอาชีพในด้านความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน มีความพึงพอใจในระดับน้อย
15. ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก
16. ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในด้านการมีรายได้ที่เพียงพอกับการครองชีพในปัจจุบัน มีความพึงพอใจในระดับมาก

และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสบการณ์แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

รสริน สกุลโรจนประวัติ (2541 : 90 - 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านและรวมทุกด้าน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านและรวมทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนการสอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มงานบริการทางวิชาการและกลุ่มงานบริหารและธุรการทั้งที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างบรยายได้ จำนวน 815 ราย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความผูกพันต่อองค์กรด้านค่านิยมต่อ

มหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความผูกพันในระดับมาก ปัจจัยความผูกพันต่อการมีส่วนร่วมทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้าน

โดยวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้านมากกว่าเพศหญิง

บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน

บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา และอนุปริญญา มีความพึงพอใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูสอนวิชาชีพ หลักสูตรระยะสั้นในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง โดยใช้ทฤษฎีความพึงพอใจของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) เป็นกรอบแนวความคิด ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สถานภาพทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน และการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระพบว่า ครูเพศชาย มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจสูงกว่าครูเพศหญิง ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ครูอายุมาก มีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูอายุน้อย ในด้านสภาพการทำงานด้านสถานภาพสมรสและวุฒิการศึกษา ไม่พบความแตกต่างกัน ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าครูที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า ในด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า เงินเดือนและรายได้ สภาพการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน

ญาดา พงศบริพัตร (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน ในธุรกิจประกันวินาศภัย ได้พบว่า พนักงานบัญชีและการเงินที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน โดยพนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเพศหญิง และพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่สถานภาพครอบครัวและมีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

เวทวิชญ์ เนียมอินทร์ (2542 : 71) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรก ของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า นายตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความพึงพอใจในการทำงานในสถานที่ปฏิบัติงานครั้งแรกในด้านต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านสถานภาพของบุคคลในอาชีพ อยู่ในระดับมาก และในด้านนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เวเลซ (Valez. 1972 : 997 – A) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจุนของผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย พบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล นโยบายการบริหาร ส่วนปัจจัยกระตุ้นที่ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจมากที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการทำงาน มีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันไป

เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovani. 1973 : 191 - 207) ได้ศึกษาเรื่ององค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์ครูกลุ่มตัวอย่าง ในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี้ รัฐนิวยอร์ก จำนวน 2,382 คน พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความเป็นอยู่ส่วนตัว

แจ๊คสัน (Jackson. 1975 : 7560 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาองค์ประกอบที่ก่อให้เกิด ความพึงพอใจในผู้บริหารระดับกลางและเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้เรื่องความพึงพอใจงาน ของผู้บริหารระดับกลางกับผู้บริหารระดับสูงกว่า โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจำนวน 422 คน และผู้บริหารระดับสูง จำนวน 337 คน ผลของการวิจัยพบว่าทั้งผู้บริหารระดับกลางและระดับที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานมากกว่าปัจจัยคำจุน ซึ่งเป็นการสนับสนุนทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก ที่ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยจูงใจมากกว่าปัจจัยคำจุน แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยคำจุนก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น

คูเปอร์ และคนอื่น ๆ (สมจิตนา ภูระหงษ์. 2539 : 36 ; อ้างอิงจาก Cooper and others. 1979 *Havard Business Review*) พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวได้แก่ เพศ อายุ ระดับของวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นตามอายุ

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคง โอกาส การเลื่อนขั้นตำแหน่ง มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และได้พบอีกว่า ความพึงพอใจในงานมีช่องว่างลำดับชั้น (Hierarchy gap)

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลงานการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยมีผู้ศึกษาวิจัยและมีผลงานการวิจัย ดังต่อไปนี้

5.2.1 งานวิจัยในประเทศ

สมชาย แก้วละเอียด (2531) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่แสดงผลต่อความผูกพันของข้าราชการ ต่อกองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้น ปัจจัยสำนักงาน ได้แก่ ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน และปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งได้ ความรู้สึกว่างค์การมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ ประเภทของข้าราชการ ปัจจัยด้านงาน (งานที่มีโอกาสได้ปะทะสังสรรค์กับผู้อื่น) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน (ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่างค์การ มีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับการย้ายหรือโอนย้ายออกไปจากองค์กร

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า ของเครือซีเมนต์ไทย เพื่อต้องการทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารที่มีต่อองค์กร และศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและผลที่จะตามมา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในเรื่องของลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความสำคัญของงาน โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นประสบการณ์

จากการทำงานในองค์กร ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร

นภาพิณ โหมาศวิท (2533) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของ สมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน องค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกที่ตนเองมี ความสำคัญต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อ องค์กร

อังคณา โกสิยสวัสดิ์ (2534) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจ ในงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ วุฒิ ระดับเงินเดือน ตำแหน่งทางวิชาการ และอายุราชการ ทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วย t-test และ F-test การ วิจัยครั้งนี้ ได้ผลโดยสรุป ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความผูกพันกับสถาบันในระดับมากและมี ความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง
2. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01
3. อาจารย์ที่มีเพศ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับเงินเดือน อายุราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมชาติ คงพิกุล (2537) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ ทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มัธยมศึกษา จำนวน 297 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัยเป็นแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน และแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อวยพร ประพฤทธิธรรม (2537) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ปัจจัยลักษณะส่วน

บุคคล ซึ่งได้แก่ อายุ ระยะเวลาในปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอก เช่น การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสในด้านความก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสถาบัน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการจำนวน 292 คน ซึ่งสุ่มจากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 900 คน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการสถาบันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูง
2. ในประเด็นลักษณะส่วนบุคคลนั้น สายงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ผู้ที่มีอายุมากกว่าจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า และผู้ชายมีระดับความผูกพันมากกว่าผู้หญิง
3. กลุ่มตัวแปรที่สามารถใช้ทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทั้งสถาบัน คือการประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์กร รายได้ อายุและโอกาสพัฒนาศักยภาพ ตามลำดับ

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรตามตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานจาก 2 สายงาน คือสายบุคลากรและสายบริการกลาง จำนวน 303 คน สรุปผลการวิจัยได้ว่า ส่วนใหญ่พนักงานสายบริการ ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540 : 83 -90) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันบางลักษณะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสภาพแวดล้อมองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ขณะปฏิบัติงานกับองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 80 – 86) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า

1.อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่นกลุ่มอายุต่ำกว่า 25 ปีลงมา มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มที่มีอายุ 25 – 30 ปี หรือมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2.เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน สถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธสัญญาใช้ทุน ผลการวิจัยพบว่า ทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันคือมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

รสริน สกุลโรจนประวัติ (2541 : 85 - 90) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง ความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้าน และรวมทุกด้าน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานแต่ละด้านและรวมทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายสนับสนุนการสอนที่ปฏิบัติหน้าที่ ในกลุ่มงานบริการทางวิชาการและกลุ่มงานบริหารและธุรการ ทั้งที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างบรยายได้ จำนวน 815 ราย ปรากฏผลดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความผูกพันต่อองค์กรและมีความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านและโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความผูกพันต่อองค์กรด้านค่านิยมต่อมหาวิทยาลัย ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมีความผูกพันในระดับมาก ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานรวมทุกด้าน

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นต่อองค์กร สูงกว่าผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี

สำหรับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า อนุปริญญาและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านค่านิยมต่อองค์กร แตกต่างกับบุคลากรที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี

บัญชา นิมประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน คือ ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรและด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามตัวแปรสายการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อระบบราชการและความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 230 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2541 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ

ทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ โดยผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การและด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเชื่อการยอมรับและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป

5.2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิย์สวัสดิ์. 2534 : 33 ; อ้างอิงจาก March and Mannari. 1977 : 57 – 75 *Administrative Science Quarterly*) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

ดีโคทิส และซัมเมอร์ (DeCotis and Summers. 1987 : 445 - 470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้น ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โครงสร้างขององค์การ กระบวนการขององค์การ บรรยากาศขององค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับ ความพึงพอใจในงานและทั้งความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน เป็นทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน

เบอร์นิง และ ฮูเวอร์ (Bruening and Hoover : 1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้ที่ทำหน้าที่สอนในเพนซิลวาเนียพบว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยที่ครูที่แต่งงานแล้วจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด และไม่พบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

แมทธิว และฟาร์ (รสริน สกุลโรจนประวัติ. 2541 : 30 ; อ้างอิงจาก Mathieu and Farr.1991 : 127 – 133 *Applied Psychology*) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรและผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรด้วยวิธีการวิจัยแบบอภิมาน จากงานวิจัยจำนวน 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยบุคคลจำแนกเป็น เพศ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสหภาพและความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน การตั้งใจที่จะออกจากงานและการเปลี่ยนงาน

กูสซีส์ (Guzlye : 1992) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศของสภาพอากาศตามฤดูกาลและบรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บรรยากาศขององค์กรและสภาพภูมิประเทศที่ตั้งขององค์กรมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

วาโรนา (Varona : 1996) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในองค์กรประเทศกัวเตมาลาใน 3 องค์กร พบว่า ตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากสวัสดิการในการรักษาพยาบาลและการให้สวัสดิการแก่บุตรในการศึกษา เช่นการมีสถานศึกษาใกล้กับองค์กร รวมถึงความรู้สึกต่อวัฒนธรรมขององค์กร มีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

เคลน (Klein : 1998) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรจากความมีเหตุผลและความรู้สึกทางศีลธรรม จากการสอบถามจากระดับผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติการ และพนักงาน ได้พบว่า ผลกระทบจากความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กรนั้น เกิดมาจากหลายสาเหตุ เช่นรูปแบบของการบริหาร วิธีการบริหารขององค์กร บรรยากาศในองค์กร และความมีเหตุผลและความมีศีลธรรมของคนในองค์กร และสถานที่ตั้งขององค์กร พื้นที่ที่องค์กรตั้งอยู่ก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จอห์นส์ (Johns : 1998) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ได้พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการจัดการองค์กรและความพอใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มสำรวจจากจำนวนของพนักงาน 4,450 คน จากสถาบันการเงินใหญ่ ซึ่งประกอบด้วยลูกจ้าง คนงาน นักวิเคราะห์ นักมืออาชีพ และระดับเทคนิค รวมถึงระดับผู้จัดการทั้งหมด พบว่าความพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันระหว่างระดับการศึกษาและความพอใจ และระดับการศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรสัญญา แต่ผลการวิเคราะห์ทางค่าสถิติบางตัวพบว่าตัวแปรในส่วนลักษณะบุคคลบางตัวแปร ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรของระดับการศึกษาและความพอใจหรือความผูกพันกับองค์กร อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ อาจสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การ และการคงอยู่ของสมาชิกในองค์การนั้น การที่บุคคลมีความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมต่อองค์การที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความภูมิใจยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ส่งผลโดยเฉพาะ เช่นลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมียองค์ประกอบหลายประการที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น แตกต่างกันไป โดยที่ไม่มีผู้ใดหรือนักวิจัยคนใดสามารถกำหนดได้อย่างชัดเจนลงไป ว่ามีปัจจัยหรือองค์ประกอบใดสำคัญที่สุดและปัจจัยหรือองค์ประกอบใดสำคัญน้อยที่สุด เพราะองค์ประกอบเหล่านั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมและตัวแปรที่ต่างกัน นั่นก็หมายความว่าหน้าที่หน่วยงานจะประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย จะต้องศึกษาถึงปัจจัยหรือองค์ประกอบใดที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์การ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ ให้สมบูรณ์ขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ และเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและองค์การต่อไป

ซึ่งจากการประมวลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ทำให้เกิดแนวความคิดที่จะทำการศึกษาวิจัยในเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงคมนาคม ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพในการทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า สถานที่ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ จำนวน 6 ด้านดังนี้คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ซึ่งจากปัจจัยในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกัน โดยก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมหรือความรู้สึกผูกพันกับองค์การที่แตกต่างกัน และน่าจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ หรือส่งเสริมให้ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา กระทรวงคมนาคม มีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

จุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 107 แห่ง รวมทั้งสิ้น 954 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ปฏิบัติหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 418 คน ซึ่งได้มาด้วยการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถานที่ปฏิบัติงาน และวิธีการสุ่มกระทำโดยใช้เลขประจำตำแหน่งเป็นหน่วยสุ่ม การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณจำนวนของเครซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ดังแสดงไว้ในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากร

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง	429	201	48.00
ข้าราชการสังกัดส่วนภูมิภาค	525	217	52.00
รวม	954	418	100.00

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ผู้วิจัยได้ศึกษาดำเนินการเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำแนกออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน สถานภาพศิษย์เก่า และสถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน และสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งทางบวกและทางลบสำหรับเลือกตอบ แบบสอบถามนี้มีข้อคำถามรวมจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน ของแบบสอบถามในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน

ข้อคำถามที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยยึดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน และด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กร

ไว้ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งทางบวกและทางลบ สำหรับเลือกตอบ แบบสอบถามตอนนี้มีข้อคำถาม รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนน ในแบบสอบถามในเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัด กรมอุตุนิยมวิทยา

ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวกให้คะแนน ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
จริงมาก	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่จริง	ให้	2	คะแนน
ไม่จริงมากที่สุด	ให้	1	คะแนน

ข้อคำถามที่มีความหมายทางลบให้คะแนน ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	1	คะแนน
จริงมาก	ให้	2	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่จริง	ให้	4	คะแนน
ไม่จริงมากที่สุด	ให้	5	คะแนน

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ

3.1.1 ศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

3.1.2 กำหนดกรอบเนื้อหาที่ศึกษาและสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ ในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานรวมถึงสภาพแวดล้อมของกรมอุตุนิยมวิทยา โดยศึกษาแบบสอบถามในด้านความพึงพอใจในการทำงานของ เกศินี ทวีปประสาน (2539) ; สุระ หีบโอสถ (2540) ; รสริน สกุลโรจนประวัติ (2541) ; ญาดา พงศบริพัตร (2542) ; วาริน แซ่ตัน (2543) และศึกษาแบบสอบถามในด้านความผูกพันต่อองค์กรของ ระพีพร เบญจาทิกุล (2541) ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541) ; บัญชา นิ่มประเสริฐ (2542)

3.1.3 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม และเทคนิคการเขียนข้อคำถามของ ไพศาล หวังพานิช (2526 : 128 – 150)

3.1.3 สร้างแบบสอบถามให้มีเนื้อหาครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยการปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของรสริน สกุลโรจนประวัตติ, บัญชา นิ่มประเสริฐ, พรศักดิ์ ตระกูลชีวาณิตต์, ญาดา พงศบริพัตร, สุระ หีบโอสถ และชฎาภา ประเสริฐทรง โดยคงสาระสำคัญของแบบสอบถามไว้ โดยปรับปรุงด้านสำนวนภาษาให้สมบูรณ์เหมาะสมกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อใช้วัดความพึงพอใจในการทำงาน และวัดความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อให้ได้ทราบว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่อประธานกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท และผู้ทรงคุณวุฒิอีก 4 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงในด้าน เนื้อหา ภาษาที่ใช้ และความเที่ยงตรง เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของงานวิจัย และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 4 ท่าน คือ

1. รองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลาภรณ์ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. นายกำพล เหลืองเพชรงาม กรมอุตุนิยมวิทยา
5. นายจิรพัฒน์ ทรงฤกษ์ กรมอุตุนิยมวิทยา

3.2.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับข้าราชการในกรมอุตุนิยมวิทยา ที่มีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

3.2.2.1 หาค่าอำนาจจำแนก โดยการวิเคราะห์เป็นรายข้อ ใช้เทคนิคกลุ่มสูง – กลุ่มต่ำ ร้อยละ 25 คำนวณค่าสถิติ (t-test) และใช้ค่าสถิติที่ระดับ 1.75 เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกข้อความที่มีอำนาจจำแนกกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ดังรายละเอียดในตารางภาคผนวก ข

3.2.2.2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8039

3.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อขอความเห็นและนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขออนุญาตและนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อขออนุญาตแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากบุคลากรภายในกรมอุตุนิยมวิทยา

2. นำหนังสือแนะนำตัว และแบบสอบถามพร้อมหนังสืออนุญาตจากอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างในกรมอุตุนิยมวิทยา (ส่วนกลาง) และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ และรับแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ โดยการส่งซองที่มีชื่อที่อยู่ของผู้ศึกษาค้นคว้า พร้อมดวงตราไปรษณีย์ ไปพร้อมกับแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามกลับคืน

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่แจกไป 418 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 375 ชุด แต่มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 357 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.40 ขาดความสมบูรณ์จำนวน 18 ชุด คิดเป็นร้อยละ 4.60

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ For Windows โดยนำแบบสอบถามมาลงรหัสและกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. สำหรับการแปลผลของค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ใช้การวิเคราะห์เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)

1.00 – 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงาน หรือ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำที่สุด

1.50 – 2.49 หมายถึง ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน หรือมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ

2.50 – 3.49 หมายถึง ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน หรือมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3.50 – 4.49 หมายถึง ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน หรือมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

4.50 – 5.00 หมายถึง ข้าราชการมีระดับความพึงพอใจในการทำงาน หรือมีความผูกพันต่อการอยู่ในระดับสูงที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อการของข้าราชการในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

4. วิเคราะห์ค่าสถิติถดถอยพหุคูณแบบรวม (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกการทำนายของตัวแปรอิสระและตัวแปรที่มีผลต่อตัวแปรตาม และใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกการทำนายของตัวแปรอิสระ(ตัวแปรพยากรณ์) เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีผลต่อตัวแปรตาม

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ มีดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (Ferguson. 1989 : 22 - 23)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (Ferguson. 1989 : 55 - 56)

6.1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (s.d.) (Ferguson. 1989 : 70 - 71)

6.2 สถิติอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่

6.2.1 การวิเคราะห์ค่าสถิติ t - test (Ferguson. 1989 : 186)

6.2.2 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

6.2.3 วิเคราะห์ค่าสถิติถดถอยพหุคูณแบบรวม (Multiple Regression Analysis)

6.2.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (Kerlinger, and Pedhazur. 1973 : 290 – 295)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

N	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$(\bar{X})$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
t	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
p	แทน ค่าที่ใช้แสดงผลความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบพหุคูณ
R^2	แทน กำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบพหุคูณ
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน
SEX	แทน เพศ
MER	แทน สถานภาพสมรส
EXP	แทน ประสบการณ์การทำงาน
STU	แทน สถานภาพศิษย์เก่า
PLA	แทน สถานที่ปฏิบัติงาน
N1	แทน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
N2	แทน ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม
N3	แทน ด้านรายได้และผลประโยชน์
N4	แทน ด้านการบังคับบัญชา
N5	แทน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

N6	แทน ด้านความก้าวหน้า
O1	แทน ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร
O2	แทน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน
O3	แทน ด้านความจงรักภักดี การเสียสละต่อหน่วยงาน
NTOTAL	แทน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน
OTOTAL	แทน ความผูกพันต่อองค์กร

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตัวแปรตามลักษณะส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้ เพศ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า สถานที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน ด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกตามปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ซึ่งทดสอบว่าตัวแปรด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ซึ่งศึกษาตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา

ตอนที่ 6 การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตัวแปรตามปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า สถานที่ปฏิบัติงาน ดังปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 การแสดงค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตัวแปรตามปัจจัยด้าน

คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน
สถานภาพศิษย์เก่า สถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (N = 357)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	206	57.70
หญิง	151	42.30
รวม	357	100.00
2. สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่		
โสด	137	38.40
สมรส	198	55.45
หย่า/แยกกันอยู่	22	6.15
รวม	357	100.00
3. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	188	52.73
ระหว่าง 10 - 20 ปี	117	32.75
มากกว่า 20 ปี	52	14.62
รวม	357	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล	ความถี่ (N = 357)	ร้อยละ
4. สถานภาพศิษย์เก่า		
เคยเป็นนักเรียนอุดรวิทยานิมิตวิทยา	134	37.50
เคยได้รับการอบรมด้านอุดรวิทยานิมิตวิทยา	112	31.40
ไม่เป็นนักเรียนอุดรวิทยานิมิตวิทยา/ไม่ได้อบรมฯ	111	31.10
รวม	357	100.00
5. สถานที่ปฏิบัติงาน		
ส่วนกลาง	183	51.30
ส่วนภูมิภาค	174	48.70
รวม	357	100.00

ข้อมูลจากตาราง 2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.70 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 55.45 และโสด ร้อยละ 38.40 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 52.73 ส่วนใหญ่เป็นนักเรียนที่เคยเรียนหลักสูตรอุดรวิทยานิมิตวิทยา ร้อยละ 37.50 ส่วนผู้ที่ยังไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือไม่เคยเป็นนักเรียนในหลักสูตรอุดรวิทยานิมิตวิทยา ร้อยละ 31.10 และปฏิบัติงานในส่วนกลาง ร้อยละ 51.30 และปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ร้อยละ 48.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน ประกอบด้วยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน และสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน ด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้ ดังปรากฏในตาราง 3 และตาราง 4

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

ลำดับ ที่	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน	— ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับการ แปลผล
1.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.27	0.69	ปานกลาง
2.	ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม	3.23	0.67	ปานกลาง
3.	ด้านรายได้และผลประโยชน์	3.08	0.54	ปานกลาง
4.	ด้านการบังคับบัญชา	3.33	0.89	ปานกลาง
5.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.42	0.66	ปานกลาง
6.	ด้านความก้าวหน้า	3.43	0.86	ปานกลาง
	รวม	3.29	0.55	ปานกลาง

ข้อมูลจากตาราง 3 แสดงว่า ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$ S.D. = 0.55) และเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความพึงพอใจในการทำงานในทุก ๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ลำดับ ที่	ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$ (X)	S.D.	ระดับการ แปลผล
1.	ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายของ องค์กร	3.20	0.61	ปานกลาง
2.	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน	4.00	0.72	สูง
3.	ด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้	3.51	0.73	สูง
	รวม	3.57	0.54	สูง

จากข้อมูลตาราง 4 พบว่าข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$ S.D. = 0.54) และเมื่อศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความผูกพันต่อองค์กรใน ด้านความศรัทธาเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$ S.D. = 0.61) ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.72) และด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$ S.D. = 0.73)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	ความพึงพอใจในการทำงาน			ความผูกพันต่อองค์กร		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เพศ						
1.1 ชาย	3.30	0.54	ปานกลาง	3.58	0.53	สูง
1.2 หญิง	3.29	0.56	ปานกลาง	3.56	0.54	สูง
2. สถานภาพ						
2.1 โสด	3.36	0.59	ปานกลาง	3.62	0.57	สูง
2.2 สมรส	3.26	0.53	ปานกลาง	3.54	0.52	สูง
2.3 หย่า/แยกกันอยู่	3.23	0.44	ปานกลาง	3.53	0.43	สูง
3. ประสบการณ์การทำงาน						
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	3.40	0.58	ปานกลาง	3.66	0.54	สูง
3.2 ตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20	3.17	0.51	ปานกลาง	3.49	0.52	ปานกลาง
3.3 21 ปี ขึ้นไป	3.19	0.44	ปานกลาง	3.45	0.51	ปานกลาง
4. สถานศึกษาเก่า						
4.1 เป็นนักเรียนอุดมศึกษา	3.38	0.51	ปานกลาง	3.64	0.51	สูง
4.2 ได้รับการอบรมด้านอุดมศึกษา	3.50	0.54	สูง	3.69	0.58	สูง
4.3 ไม่เป็นนักเรียนและไม่เคยผ่านการอบรม	2.98	0.48	ปานกลาง	3.37	0.47	ปานกลาง
5. สถานที่ปฏิบัติงาน						
5.1 ส่วนกลาง	3.14	0.49	ปานกลาง	3.45	0.50	ปานกลาง
5.2 ส่วนภูมิภาค	3.46	0.56	ปานกลาง	3.69	0.54	สูง

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 2.98 – 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจในการทำงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.44 – 0.59 ส่วนค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 3.37 – 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.43 – 0.58

ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน

1. เพศ ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพศชาย ($\bar{X} = 3.30$ S.D. = 0.54) และเพศหญิง ($\bar{X} = 3.29$ S.D. = 0.56)

2. สถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 3.23 – 3.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. อยู่ระหว่าง 0.44 – 0.59

3. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 3.17 – 3.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. อยู่ระหว่าง 0.44 – 0.58

4. สถานภาพศิษย์เก่า ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า กลุ่มที่เป็นนักเรียนอุดมศึกษา และกลุ่มที่ไม่เป็นนักเรียนอุดมศึกษาและไม่เคยผ่านการอบรมด้านอุดมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.38$ S.D. = 0.51 และ $\bar{X} = 2.98$ S.D. = 0.48) และกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมด้านอุดมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.50$ S.D. = 0.54)

5. สถานที่ปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.14$ S.D. = 0.49) ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.46$ S.D. = 0.56)

ความผูกพันต่อองค์กร

6. เพศ ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพศชาย ($\bar{X} = 3.58$ S.D. = 0.53) และเพศหญิง ($\bar{X} = 3.56$ S.D. = 0.54)

7. สถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า ทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 3.53 – 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. อยู่ระหว่าง 0.43 – 0.57

8. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = 0.54) ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.49 และ 3.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.52 และ 0.51 ตามลำดับ

9. สถานภาพศิษย์เก่า ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า กลุ่มที่เป็นนักเรียนอุดมศึกษา และกลุ่มที่ได้รับการอบรมด้านอุดมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) เท่ากับ 3.64 และ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.51 และ 0.58 ส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นนักเรียนอุดมศึกษา และไม่เคยได้รับการฝึกอบรมด้านอุดมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.37$ S.D. = 0.47)

10. สถานที่ปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.45$ S.D. = 0.50) ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาคมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.69$ S.D. = 0.54)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ซึ่งทดสอบว่าตัวแปรด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และสถานที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ดังแสดงได้ไว้ในตาราง 5 ตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา

ความสัมพันธ์ (r)	SEX	MER	EXP	STU	PLA	OTOTAL
SEX	1.0000	-.0617	-.1052*	.0805	-.0181	-.0131
MER		1.0000	.3445**	.0324	-.0762	-.0654
EXP			1.0000	-.0363	-.2448**	-.1624**
STU				1.0000	-.4260**	-.2032**
PLA					1.0000	.2203**
OTOTAL						1.0000

**p < .01

จากตาราง 6 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์กร (OTOTAL) ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า สถานที่ปฏิบัติงาน (PLA) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสถานภาพศิษย์เก่า (STU) และประสบการณ์ในการทำงาน (EXP) มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเพศ (SEX) และสถานภาพสมรส (MER) มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างกันของปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า

เพศ (SEX) กับ ประสบการณ์ในการทำงาน (EXP) มีความสัมพันธ์ในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับ สถานภาพสมรส (MER)สถานภาพศิษย์เก่า (STU) สถานที่ปฏิบัติงาน (PLA) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานภาพสมรส (MER) กับ ประสบการณ์ในการทำงาน (EXP) มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับ สถานภาพศิษย์เก่า (STU) และสถานที่ปฏิบัติงาน (PLA) อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์ในการทำงาน (EXP) กับสถานที่ปฏิบัติงาน (PLA) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สถานภาพศิษย์เก่า (STU) กับสถานที่ปฏิบัติงาน (PLA) มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สถานที่ปฏิบัติงาน (PLA) มีความสัมพันธ์ระหว่างกับ สถานภาพศิษย์เก่า (STU) และสถานที่ปฏิบัติงาน (PLA) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา

(r)	N1	N2	N3	N4	N5	N6	NTOTAL	OTOTAL
N1	1.0000	.4684**	.3838**	.5328**	.5681**	.5450**	.7641**	.6625**
N2		1.0000	.4583**	.5539**	.4507**	.5290**	.7511**	.4558**
N3			1.0000	.4637**	.2983**	.5112**	.6536**	.4087**
N4				1.0000	.5371**	.6135**	.8336**	.5708**
N5					1.0000	.4758**	.7248**	.5557**
N6						1.0000	.8230**	.6230**
NTOTAL							1.0000	.7247**
OTOTAL								1.0000

*p < .05 , **p < .01

จากตาราง 7 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (N1) ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม (N2) ด้านรายได้และผลประโยชน์ (N3) ด้านการบังคับบัญชา (N4) ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (N5) ด้านความก้าวหน้า (N6) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน (NTOTAL) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (OTOTAL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างกันของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ในทุก ๆ ด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ซึ่งศึกษาตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 8 และ 9

ตาราง 8 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกตามตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลำดับ ที่	ตัวแปร	R	R ²	R ² Change	F
1.	สถานที่ปฏิบัติงาน	.2203	.0485	.0485	18.110**
2.	สถานภาพศิษย์เก่า	.2513	.0632	.0146	11.932**
3.	ประสบการณ์การทำงาน	.2843	.0808	.0177	10.349**

**p < .01

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์สถิติ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ตามปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน สถานภาพศิษย์เก่า และประสบการณ์การทำงาน

โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 4.85 ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน และร้อยละ 1.46 ได้แก่ สถานภาพศิษย์เก่า และร้อยละ 1.77 ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน

เมื่อรวมตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรเข้าด้วยกันแล้ว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 8.08

ตาราง 9 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา
จำแนกตามตัวแปรปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ลำดับ ที่	ตัวแปร	R	R ²	R ² Change	F
1.	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน	.7247	.5252	.5252	392.6708**
2.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.7441	.5536	.0284	219.5392**
3.	ด้านความก้าวหน้า	.7509	.5638	.0102	152.0909**
4.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	.7545	.5692	.0054	116.2801**

**p < .01

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกตามตัวแปรปัจจัยด้านความพึงพอใจในการ
ทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน และด้านลักษณะของงานที่
ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน สามารถพยากรณ์ความ
ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ร้อยละ 52.52 อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

เมื่อเพิ่มตัวแปร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านสัมพันธภาพ
กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัด
กรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.84, 1.02, 0.54
ตามลำดับ

และเมื่อรวมตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน เข้าด้วยกัน
แล้ว ทำให้สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 56.92

ตอนที่ 6 การสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรม
อุตุนิยมวิทยา ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตาราง 9 และ 10

ตาราง 10 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์การ กับตัวแปรที่สามารถ
พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกตาม
ตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

ลำดับ ที่	ตัวแปร	B	SE b	β	t
1.	สถานที่ปฏิบัติงาน	.2376	.0558	.2203	4.2556**
2.	สถานภาพศิษย์เก่า	-.0872	.0371	-.1336	-2.3499**
3.	ประสบการณ์การทำงาน	-.1032	.0396	-.1389	-2.6065**
	(ค่าคงที่)	3.4597	.0389		88.7345**
R	=	0.2203			
R ²	=	0.0485			
SE	=	0.0389			

**p < .01

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์สถิติ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณระหว่างความ
ผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรพยากรณ์ ในด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย
สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.2203 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าว สามารถอธิบายความผูกพันต่อ
องค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ร้อยละ 4.85 โดยมีความคลาดเคลื่อนของการ
พยากรณ์เท่ากับ 0.0389

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ คือ

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา = 3.4597 + .2376
(สถานที่ปฏิบัติงาน) -.0872 (สถานภาพศิษย์เก่า) -.1032 (ประสบการณ์การทำงาน)

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ
 ความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา = .2203 (สถานที่ปฏิบัติงาน) -.1336 (สถานภาพศิษย์เก่า) -.1389 (ประสบการณ์การทำงาน)

ตาราง 11 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกตามปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ลำดับที่	ตัวแปร	B	SE b	β	T
1.	ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมทั้ง 6 ด้าน	.7044	.0355	.7247	19.8159**
2.	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.2021	.0425	.2614	4.7497**
3.	ด้านความก้าวหน้า	.1143	.0398	.1823	2.8685**
4.	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	.0919	.0437	.1123	2.1031*
	(ค่าคงที่)	1.2522	.1189		10.5325**
R = 0.7247					
R ² = 0.5252					
SE = 0.1189					

*p < .05 , **p < .01

จากตาราง 11 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์พหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรพยากรณ์ จำแนกตามปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเท่ากับ 0.7247 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของการข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ร้อยละ 52.52 โดยมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.1187

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ คือ

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา = $1.2522 + .7044$
 (ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน) + .2021 (ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ)
 + .1143 (ด้านความก้าวหน้า) + .0919 (ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน)

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา = $.7247$ (ปัจจัยด้านความ
 พึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน) + .2614 (ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) + .1823
 (ด้านความก้าวหน้า) + .1123 (ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายในการวิจัยเพื่อการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งสามารถสรุปและอภิปรายผล รวมทั้งข้อเสนอแนะ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จากปัจจัยในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยในด้านความพึงพอใจในการทำงาน
3. เพื่อค้นหาตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จากตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรด้านความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานในการศึกษาค้นคว้านี้คือ

1. ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ในแต่ละด้านของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. มีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยาได้

วิธีการดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 954 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ที่ปฏิบัติหน้าที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 418 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสถานที่ปฏิบัติงาน วิธีการสุ่มกระทำโดยใช้เลขประจำตำแหน่งเป็นหน่วยสุ่ม และการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณจำนวนของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ข้าราชการที่สังกัดส่วนกลาง จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 429 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 201 คน
2. ข้าราชการที่สังกัดส่วนภูมิภาค จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 525 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 217 คน รวมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 418 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การปฏิบัติงาน สถานภาพศิษย์เก่า สถานที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน ด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ผู้วิจัยได้ศึกษาดำเนินการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 44 ข้อ จำแนกออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และสถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งทางบวกและทางลบสำหรับเลือกตอบ แบบสอบถามตอนนี้มีข้อคำถาม รวมจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยยึดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน ด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งทางบวกและทางลบ สำหรับเลือกตอบ แบบสอบถามตอนนี้มีข้อคำถาม รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ จากการวิเคราะห์หาอำนาจจำแนกเท่ากับ 3.53 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8039 ดังรายละเอียดในตารางภาคผนวก ข.

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ขอบหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งถึงอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยา เพื่อขออนุญาตแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากบุคลากรภายในกรมอุตุนิยมวิทยา
2. นำหนังสือแนะนำตัว และแบบสอบถามพร้อมหนังสืออนุญาตจากอธิบดีกรมอุตุนิยมวิทยาไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างในกรมอุตุนิยมวิทยา (ส่วนกลาง) และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในส่วนภูมิภาค ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ และรับ

แบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ โดยการส่งซองที่มีชื่อที่อยู่ของผู้ศึกษาค้นคว้า พร้อมดวงตราไปรษณีย์ ไปพร้อมกับแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยให้เวลากลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ ในกรณีที่กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามคืนตามกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามโดยการส่งการ์ดติดตามทางไปรษณีย์ โดยเริ่มติดตามหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ และรออีก 1 สัปดาห์

3. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่แจกไป 418 ชุด ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 375 ชุด แต่มีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งสิ้น 357 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.40 ขาดความสมบูรณ์จำนวน 18 ชุด คิดเป็นร้อยละ 4.60

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ For Windows โดยนำแบบสอบถามมาลงรหัสและกำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร การโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. สำหรับการแปลผลของค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ใช้การวิเคราะห์เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538 : 9)
 - 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำที่สุด
 - 1.50 – 2.49 หมายถึง ขำราชการมีระดับความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับต่ำ
 - 2.50 – 3.49 หมายถึง ขำราชการมีระดับความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
 - 3.50 – 4.49 หมายถึง ขำราชการมีระดับความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง
 - 4.50 – 5.00 หมายถึง ขำราชการมีระดับความพึงพอใจในการทำงานหรือมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยทดสอบค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

4. วิเคราะห์ค่าสถิติถดถอยพหุคูณแบบรวม (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกการทำนายของตัวแปรอิสระและตัวแปรที่มีผลต่อตัวแปรตาม และใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกการทำนายของตัวแปรอิสระ(ตัวแปรพยากรณ์) เฉพาะที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่มีผลต่อตัวแปรตาม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา สรุปได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$ S.D. = 0.55)

2. การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน ด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$ S.D. = 0.54) และเมื่อศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$ S.D. = 0.61) ในด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$ S.D. = 0.73) และในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.72)

3. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) มีค่าอยู่ระหว่าง 2.98 - 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.44 - 0.59 และค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ของความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 3.37 - 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความผูกพันต่อองค์กร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.43 - 0.58

ซึ่งผลของการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

ความพึงพอใจในการทำงาน

1. เพศ ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพศชาย ($\bar{X} = 3.30$ S.D. = 0.54) และเพศหญิง ($\bar{X} = 3.29$ S.D. = 0.56)

2. สถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 3.23 - 3.36 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. อยู่ระหว่าง 0.44 - 0.59

3. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 3.17 - 3.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. อยู่ระหว่าง 0.44 - 0.58

4. สถานภาพศิษย์เก่า ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า กลุ่มที่เป็นนักเรียนอุดมศึกษา และกลุ่มที่ไม่เป็นนักเรียนอุดมศึกษา และไม่เคยผ่านการอบรมด้านอุดมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.38$ S.D. = 0.51 และ $\bar{X} = 2.98$ S.D. = 0.48) และกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมด้านอุดมศึกษา มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.50$ S.D. = 0.54)

5. สถานที่ปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางโดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลางมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.14$ S.D. = 0.49) ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.46$ S.D. = 0.56)

ความผูกพันต่อองค์กร

1. เพศ ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพศชาย ($\bar{X} = 3.58$ S.D. = 0.53) และเพศหญิง ($\bar{X} = 3.56$ S.D. = 0.54)

2. สถานภาพสมรส ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า ทุกกลุ่มมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) อยู่ระหว่าง 3.53 – 3.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. อยู่ระหว่าง 0.43 – 0.57

3. ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66$ S.D. = 0.54) ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.49 และ 3.45 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.52 และ 0.51 ตามลำดับ

4. สถานภาพศิษย์เก่า ผลของการวิเคราะห์สถิติพบว่า กลุ่มที่เป็นนักเรียน อุดมศึกษา และกลุ่มที่ได้รับการอบรมด้านอุดมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.64 และ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.51 และ 0.58 ส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นนักเรียนอุดมศึกษา และไม่เคยได้รับการฝึกอบรมด้าน อุดมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.37$ S.D. = 0.47)

5. สถานที่ปฏิบัติงาน ผลของการวิเคราะห์สถิติ พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ใน ส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.45$ S.D. = 0.50) ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค มีความ ผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ($\bar{X} = 3.69$ S.D. = 0.54)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และข้อที่ 3 ซึ่งทดสอบว่าตัวแปรด้านปัจจัยด้าน คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และสถานที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้าน สัมพันธภาพกับ

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ และปัจจัยด้าน ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการในสังกัดกรมอุดมศึกษา โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

Simple Correlation พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน สถานภาพศิษย์เก่า และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างกันของปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์สถิติ พบว่า

เพศ กับ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ มีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับ สถานภาพสมรส สถานภาพศิษย์เก่า สถานที่ปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานภาพสมรส กับ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างกันกับ สถานภาพศิษย์เก่า และสถานที่ปฏิบัติงาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์ในการทำงาน กับสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สถานภาพศิษย์เก่า กับสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างกับสถานภาพศิษย์เก่า และสถานที่ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างกันของความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ในทุก ๆ ด้าน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ซึ่งศึกษาตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ผลการวิเคราะห์สถิติ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ในด้าน

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน สถานภาพศิษย์เก่า และประสบการณ์การทำงาน

โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร้อยละ 4.85 ได้แก่ สถานที่ปฏิบัติงาน และร้อยละ 1.46 ได้แก่ สถานภาพศิษย์เก่า และร้อยละ 1.77 ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน

เมื่อรวมตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรเข้าด้วยกันแล้ว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 8.08

ส่วนตัวแปรในด้านปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงาน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกตามตัวแปรปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ทั้ง 6 ด้าน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ร้อยละ 52.52 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อเพิ่มตัวแปร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.84, 1.02, 0.54 ตามลำดับ

และเมื่อรวมตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน เข้าด้วยกันแล้ว ทำให้สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 56.92

7. สมการที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์สถิติ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธพหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรพยากรณ์ ในด้านปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานที่ปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.2203 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าวสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ร้อยละ 4.85 โดยมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.0389

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ คือ

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา = $3.4597 + .2376$
(สถานที่ปฏิบัติงาน) $-.0872$ (สถานภาพศิษย์เก่า) $-.1032$ (ประสบการณ์การทำงาน)

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา = $.2203$ (สถานที่ปฏิบัติงาน) $-.1336$ (สถานภาพศิษย์เก่า) $-.1389$ (ประสบการณ์การทำงาน)

8. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา จำแนกตามปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน โดยผลการวิเคราะห์สถิติ พบว่า

ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธพหุคูณระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับตัวแปรพยากรณ์นั้น ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเท่ากับ 0.7247 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ดังกล่าว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้ร้อยละ 52.52 โดยมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.1187

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ คือ

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา = $1.2522 + .7044$
(ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน) $+.2021$ (ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) $+.1143$ (ด้านความก้าวหน้า) $+.0919$ (ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน)

สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา = $.7247$ (ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน) $+.2614$ (ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) $+.1823$ (ด้านความก้าวหน้า) $+.1123$ (ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน)

อภิปรายผล

จากการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามสมมติฐาน ดังนี้

1. การศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา โดยรวมและเป็นรายด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์สถิติ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมทุกด้านและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$ S.D. = 0.55) เป็นไปตามสมมติฐาน

ส่วนการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ผลการวิเคราะห์สถิติ พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.57$ S.D. = 0.54) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการในสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความศรัทธาเชื่อมั่น และการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$ S.D. = 0.61) ในด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$ S.D. = 0.73) และในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.72) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. (2534) บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2538) ; สมจินตนา ภูระหงษ์. (2539) ; อรณิษฐ์ ญาณศิริ. (2539) ; รสริน สกุลโรจนประวดี. (2541) และผลการวิจัยของ บัญชา นิมประเสริฐ. (2542)

สรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ ผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่สอดคล้องผลการวิจัยของ จอนส์ (Johns : 1998) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ได้พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการจัดการองค์การและความพอใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์กร โดยพบว่าความพึงพอใจงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

1.1 เพศ โดยที่ เพศชาย และ เพศหญิง มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระ วรรณธรรมสาริต (2532) ; อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534) ; นันทนา ประกอบกิจ (2538) และชฎาภา ประเสริฐทรง (2541) ที่พบว่า เพศ เป็นลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยที่เพศหญิง และเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อันอาจเกิดจากในปัจจุบันการรับพนักงานเข้าทำงานไม่ได้นำเรื่องเพศมาเป็นข้อจำกัดทางอาชีพมากนักเหมือนในอดีต

โอกาสในการหางานทำเพศหญิงจึงมีความเท่าเทียมกับเพศชาย แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ แองเจิล และเพอร์รี่ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 19 ; อ้างอิงจาก Angel and Perry. 1981 *Administrative Science Quarterly*) ที่พบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศชายชอบที่จะเปลี่ยนที่ทำงานมากกว่าเพศหญิง การเปลี่ยนงานของเพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย หรือโอกาสในการหางานของเพศหญิงยากกว่าเพศชาย แคนเทอร์และมาวเดย์และคนอื่นๆ (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 19 อ้างอิงจาก Kenter. 1968 : 499 – 517 *American Sociological Review*, and Mowday and others. 1979 : 224 – 227 *Employee Organization Linkege : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*) พบว่า ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย อันอาจจะเนื่องจากผู้หญิงมีโอกาสนในการเลือกหางานทำในหลากหลายอาชีพได้น้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งเป็นเหตุที่ทำให้ผู้หญิงเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่าผู้ชาย จากการตระหนักถึงข้อจำกัดเรื่องเพศที่มีต่อการเลือกอาชีพของตน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ดอดด์ แมคคิวและไรท์ (Dodd – McCue & Wright. 1996) ที่พบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง เพราะผู้หญิงมีภาระทางครอบครัวมากกว่าเพศชาย จึงทำให้เพศหญิงต้องดูแลครอบครัว และยังเกิดจากการจัดบรรยากาศในองค์กรที่ไม่สนองตอบความต้องการของเพศหญิง เช่น ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งอาจเกิดจากเพศหญิงเองไม่สามารถเดินทางไปทำงานในต่างพื้นที่หรือในการรับตำแหน่งได้

กล่าวโดยสรุป ซึ่งจากผลการวิเคราะห์สถิติ พบว่า เพศหญิงและเพศชายมีความผูกพันต่ออยู่ในระดับที่เท่ากัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกรมอุตุนิยมวิทยา ได้มีการจัดให้มีบ้านพักข้าราชการทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีพักอาศัยอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อความสะดวกในการทำงาน จึงทำให้ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศหญิงและเพศชาย

1.2 สถานภาพสมรส โดยผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมาศวิท. (2533) ; ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541) พบว่า คนที่มีสถานภาพสมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่เป็นโสด เพราะบุคคลที่แต่งงานแล้ว หรือมีครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า อันเนื่องมาจากความต้องการความมั่นคงในอาชีพ จึงไม่ต้องการให้องค์กรล่มสลาย ซึ่งเป็นผลให้ตนเองต้องขาดรายได้มาจุนเจือครอบครัว โดยที่คนที่มิสมรสแล้วจะมีความผูกพันกับองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะคนที่แต่งงานแล้วหรือคนที่แยกกันอยู่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด โดยเฉพาะเพศหญิงที่แต่งงานมีครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะผู้ที่แต่งงานแล้วมีภาระที่ต้องรับผิดชอบกับครอบครัวและมีโอกาสในการเลือกงานได้น้อยกว่าผู้ที่ยังไม่ได้แต่งงาน จึงต้องการความมั่นคงในการทำงาน

กล่าวโดยสรุป สถานภาพสมรสส่งผลต่อความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ซึ่งทั้งคนที่แต่งงานแล้วหรือคนที่แยกกันอยู่และผู้ที่โสดมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมขององค์กรและความมั่นคงในงานของหน่วยงานที่เป็นระบบราชการของกรมอุตุนิยมวิทยา รวมทั้งสวัสดิการในรูปแบบของสถานที่พัก สถานที่ทำงาน การเดินทาง ที่ทางกรมอุตุนิยมวิทยาจัดให้ จึงทำให้ข้าราชการที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

1.3 ประสพการณ์ในการทำงาน ผลการวิเคราะห์สถิติพบว่า ทุกกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มที่มีประสพการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนผู้ที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา นิ้มประเสริฐ (2542) ที่ศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีประสพการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ผู้ที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี และผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุคคานัน (บัญญัติ นิ้มประเสริฐ, 2542 : 11 ; อ้างอิงจาก Buchanan, 1974 : 533 *Administrative Science Quarterly*) ที่ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทจำนวน 276 คน ผู้จัดการต่าง ๆ เหล่านี้ ที่มีประสพการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไปจนถึง 5 ปีขึ้นไป พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรมีเพิ่มมากขึ้นตามลำดับของประสพการณ์ในการทำงานจากน้อยไปมาก นั่นคือผู้ที่ทำงานกับองค์กรมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด และผู้จัดการที่ทำงานกับองค์กรไม่ถึง 1 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด

กล่าวโดยสรุป ซึ่งจากผลการวิเคราะห์สถิติ พบว่า ผู้ที่มีประสพการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนผู้ที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะวิธีการทำงาน เช่น การทำงานในลักษณะของการเข้าเวร คือ ทำงานตลอด 24 ชั่วโมง จึงทำให้ผู้ที่มีประสพการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายกับงาน ดังที่พนัส หันนาคินท์ (2542 : 42 - 44) กล่าวว่า การที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ได้นั้น ต้องเริ่มตั้งแต่การที่จะนำบุคคลเข้าสู่องค์กร เพราะเมื่อคนต้องพบกับสถานที่ทำงานใหม่ สถานการณ์ที่ใหม่หรือแปลกไปจากเดิมที่เขาเคยอยู่มาจนเคยชิน และมีความจำเป็นที่จะต้องทำตัวให้คุ้นเคยกับสถานการณ์อันใหม่นี้ ก็จำเป็นจะต้องพยายามในการปรับตัว ในการปรับตัวนั้นจะต้องปรับทั้งสภาพทางกายและทางใจเพื่อให้เข้ากับสภาพการณ์ใหม่ที่ต้องพบให้ได้ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของหน่วยงานหรือองค์กรที่จะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้การปรับตัวนั้นเป็นไปอย่างรวดเร็ว และลดความผิดพลาดในการทำงาน และในขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความคุ้นเคย ความมั่นใจ และความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือจาก

เพื่อนร่วมงาน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ และการทำงานเป็นการทุ่มเทให้กับองค์กรด้วยความจงรักภักดีกับองค์กร โดยการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นสามารถกระทำได้โดย

1.4 สถานภาพศิษย์เก่า ผลของการวิเคราะห์สถิติพบว่า กลุ่มที่เป็นนักเรียน อุดุนิยมวิทยา และกลุ่มที่ได้รับการอบรมด้านอุดุนิยมวิทยา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นนักเรียนอุดุนิยมวิทยา และไม่เคยได้รับการฝึกอบรมด้านอุดุนิยมวิทยา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เชลดอน (Sheldon. 1971 : 149) ได้ศึกษาพบว่า บุคคลยิ่งทำงานในองค์กรนานเท่าใด ก็มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และผลงานวิจัยของ วาโรนา (Varona : 1996) ที่พบว่า การที่ได้ผ่านการศึกษาในสถาบันที่ตนทำงานอยู่ หรือมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่ตนทำงานตั้งแต่ต้น จะทำให้ผู้นั้นมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 22) ทำการวิจัยในเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า มีศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่กลับมาเป็นบุคลากรประจำของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โดยศิษย์เก่าเหล่านั้นมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยต่อไป การที่บุคคลมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนานเท่าใด ก็แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น

กล่าวโดยสรุป ซึ่งจากผลการวิเคราะห์สถิติ พบว่า กลุ่มที่เป็นนักเรียนอุดุนิยมวิทยา และกลุ่มที่ได้รับการอบรมด้านอุดุนิยมวิทยา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นนักเรียนอุดุนิยมวิทยา และไม่เคยได้รับการฝึกอบรมด้านอุดุนิยมวิทยา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ที่เป็นกลุ่มที่เป็นนักเรียนอุดุนิยมวิทยา และกลุ่มที่ได้รับการฝึกอบรมด้านอุดุนิยมวิทยา มีความรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญในองค์กร และการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมทั้งความรู้สึกว่าเป็นพวกพ้องของกลุ่มในรุ่นที่ได้รับการอบรมหรือเป็นกลุ่มนักเรียนด้วยกัน จึงทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

1.5 สถานที่ปฏิบัติงาน ผลของการวิเคราะห์สถิติ พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541 : 81) ที่พบว่า สถานที่ตั้งของหน่วยงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และผลการวิจัยของ กุสซึส (Guzlye : 1992) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์กรและสภาพภูมิประเทศที่ตั้งขององค์กรมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป ซึ่งผลของการวิเคราะห์สถิติ พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนกลาง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาคมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้งนี้อาจเป็นเพราะส่วนกลางซึ่งมีสถานที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จึงทำสถานที่ตั้งของหน่วยงาน รวมทั้งสถานที่พักมีความคับแคบ รวมทั้งมีบุคลากรจำนวนมาก จึงไม่สามารถจัดสถานที่พักให้กับทุกคนได้ จึงทำให้กลุ่มที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนกลางมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล กับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิเคราะห์สถิติ พบว่า สถานที่ปฏิบัติงาน สถานภาพศิษย์เก่า และประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยจำแนกได้ดังนี้

2.1 สถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากรมอุตุนิยมวิทยา ได้มีการจัดให้มีบ้านพักข้าราชการทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีพักอาศัยอยู่ในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อความสะดวกในการทำงาน และลดสาเหตุของการขาดงาน อาจเกิดจากการเดินทางจากที่พักอาศัยกับสถานที่ทำงาน และเพื่อความสะดวกในการทำงาน จึงทำให้บุคลากรไม่อยากจะย้ายไปทำงานที่อื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 81) ที่พบว่า สถานที่ตั้งของหน่วยงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง อาจเนื่องจากระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานที่ไม่ต้องเสียไป และอุปสรรคอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย และสวัสดิการบ้านพักให้แก่บุคลากรซึ่งสิ่งดังกล่าว อาจจะทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุสซีส์ (Guzlye : 1992) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บรรยากาศของสภาพอากาศตามฤดูกาลและบรรยากาศขององค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า บรรยากาศขององค์การและสภาพภูมิประเทศที่ตั้งขององค์การมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

กล่าวโดยสรุป สถานที่ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ เพราะสถานที่ปฏิบัติงานมีผลต่อความรู้สึกที่ดีกับองค์การ เช่น การที่ไม่ต้องเดินทางไกลเพื่อไปทำงาน เพราะการที่บุคคลต้องเดินทางไกลจากที่พักอาศัยมาก บางครั้งย่อมเกิดความเหนื่อยหน่ายต่อการเดินทาง เพราะต้องตื่นแต่เช้าและอาจกลับถึงบ้านมืดค่ำ ดังนั้นการที่มีที่พักภายในสถานที่ทำงานจึงเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เพราะไม่อยากจะเสียสิทธิประโยชน์ไป

2.2 สถานภาพศิษย์เก่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งสถานภาพศิษย์เก่า นั้น เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ากรมอุตุนิยมวิทยา ได้มีการจัดการฝึกอบรมด้านอุตุนิยมวิทยา และการเรียนการสอนในหลักสูตรนักเรียนอุตุนิยมวิทยา

ทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรตั้งแต่ต้น และยังมีเพื่อนร่วมรุ่นที่เคยเรียนด้วยกัน หรือเคยอบรมด้วยกันทำงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน ยิ่งส่งผลให้เกิดความผูกพันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เชลดอน (Sheldon. 1971 : 149) ได้ศึกษาพบว่า บุคคลยิ่งทำงานในองค์กรนานเท่าใด ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และการที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรก็จะมีมากขึ้น ทั้งนี้เพราะต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่นั้น ได้มีส่วนในการพัฒนาองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป และผลงานวิจัยของ วาโรนา (Varona : 1996) ที่พบว่า การที่ได้ผ่านการศึกษาในสถาบันที่ตนทำงานอยู่ หรือมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่ตนทำงานตั้งแต่ต้น จะทำให้ผู้นั้นมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 22) ทำการวิจัยในเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า มีศิษย์เก่าของ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ที่กลับมาเป็นบุคลากรประจำของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โดยศิษย์เก่าที่มีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยต่อไป การที่บุคคลมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรนานเท่าใด ก็แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น

สรุปได้ว่า สถานภาพศิษย์เก่า เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เพราะการที่ได้เป็นผู้ที่คุ้นเคยกับสถานที่ทำงานตั้งแต่ต้น จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันหรือมีความรักในศักดิ์ศรีขององค์กร และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ

2.3 ประสพการณ์การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งประสพการณ์ในการทำงานนั้น เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เพราะการที่บุคคลอยู่ในหน่วยงานเป็นเวลานาน จึงมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรนั้น ๆ และอาจเป็นเพราะว่า กรมอุตุนิยมวิทยา ได้มีการจัดการในด้านประสพการณ์เป็นอย่างดี โดยมีการเลื่อนตำแหน่ง หรือการจัดสรรตำแหน่งให้แก่ผู้มีประสพการณ์หรือมีคุณวุฒิที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เชลดอน (Sheldon. 1971 : 149) ได้ศึกษาพบว่า บุคคลยิ่งทำงานในองค์กรนานเท่าใด ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น และการที่บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรก็จะมีมากขึ้น ทั้งนี้เพราะต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่นั้น ได้มีส่วนในการพัฒนาองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป และผลการวิจัยของ นภาพิณ โหมาศวิท (2533) ที่พบว่า และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร หรือ ประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย แก้วละเอียด (2531) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประสพการณ์ในการทำงาน ความคลาดหวังจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความรู้สึกที่องค์กรมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลการ

ศึกษาวิจัยของ บุคคานัน (บัญชา นัมประเสริฐ, 2542 : 11 ; อ้างอิงจาก Buchanan, 1974 : 533 *Administrative Science Quarterly*) ที่ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัท จำนวน 276 คน ซึ่งผู้จัดการที่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์กรตั้งแต่น้อยกว่า 1 ปี จนถึง 5 ปีขึ้นไป ผลการศึกษาได้พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรมีเพิ่มมากขึ้นตามลำดับของประสบการณ์ในการทำงานจากน้อยไปมาก นั่นคือผู้จัดการที่ทำงานกับองค์กรมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด และผู้จัดการที่ทำงานกับองค์กรไม่ถึง 1 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของบัญชา นัมประเสริฐ (2542) ที่พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

แต่ในผลงานการวิจัยในประเทศ บางผลงานที่พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (นันทนา ประกอบกิจ, 2538) ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะขององค์กร เช่น องค์กรของทางราชการ ที่ให้ความรู้สึกมั่นคงและเห็นความสำคัญของกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดมากกว่าองค์กรเอกชน รวมทั้งสภาพบรรยากาศขององค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานมากกว่าลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

กล่าวโดยสรุปประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม ด้านรายได้และผลประโยชน์ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับ

ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้า ผลรวมของปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ ชีระ วีระธรรมสาริต (2532) ที่พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ทำให้ได้แก่ความสำคัญของงานโอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร ต่างก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นภาเพ็ญ โหมาศวิท (2533) ที่พบว่า ลักษณะงานที่ทำทนาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน เช่น ทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ส่วนผลการวิจัยในต่างประเทศ เช่น มาร์ช และแมนนารี (อังกฤษ)

โกสีย์สวส์ดี. 2534 : 33 ; อ้างอิงจาก March & Mannari. 1977 : 57 – 75 *Administrative Science Quarterly*) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และผลการวิจัยของ จอห์นส์ (Johns : 1998) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สรุปความพึงพอใจในการทำงาน จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรไปด้วย

4. ผลการศึกษาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา พบว่า

4.1 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้ดีที่สุดคือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานที่ปฏิบัติงาน สถานภาพศิษย์เก่า และประสบการณ์ในการทำงาน จากมากไปหาน้อยตามลำดับ

ซึ่งปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 52.52 และเมื่อเพิ่มตัวแปร สถานที่ปฏิบัติงาน สถานภาพศิษย์เก่า และประสบการณ์การทำงานเข้าด้วยกันแล้ว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 4.85, 1.46 และ 1.77

โดยความพึงพอใจในการทำงานนั้น เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานจากประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ รวมถึงสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีที่มีความพร้อมในด้านต่าง ๆ จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมองค์กรที่จะตามมา กล่าวได้ว่า องค์กรใดมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ย่อมหมายความว่า การสร้างประสิทธิภาพขององค์กรนั้นมีประสิทธิผลอย่างดี ส่วนสถานภาพศิษย์เก่า และประสบการณ์ในการทำงานนั้น สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศของอวยพร ประพฤทธิธรรม (2537) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สำคัญส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ผลการวิจัยปรากฏว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนี้ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้าและความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ เป็น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในด้านบวก และผลการวิจัยของบุษยาณี จันท์เจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์การ ที่พบว่า กลุ่มตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ คือการประจักษ์ตน ความภูมิใจในองค์การ รายได้ ตามลำดับ ส่วนผลการวิจัยในต่างประเทศที่พบว่าความพึงพอใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้ เช่นผลการวิจัยของดีโคทิสและซัมเมอร์ (ระพีพร เบญจาทิกุล. 2540 : 33 ; อ้างอิงจาก Decotis & Summers. 1987 : 445 - 470) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้น ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โครงสร้างขององค์การ กระบวนการขององค์การ บรรยากาศขององค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับความพึงพอใจในงานโดยที่ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานเป็นทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีเท่า ๆ กัน และผลการวิจัยของ จอนส์ (Johns : 1998) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ ได้พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลกับการจัดการองค์การและความพอใจในการทำงานมีผลต่อความผูกพันกับองค์การ

แต่ในผลงานการวิจัยในประเทศหลายผลงานการวิจัย ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น ผลการวิจัยของบัญชา นิยมประเสริฐ (2542) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนในต่างประเทศ ผลงานการวิจัยของ เบอร์นิง และ ฮูเวอร์ (Bruening & Hoover : 1990) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของผู้ที่ทำหน้าที่สอนในเพนซิลวาเนีย พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและสถานที่ตั้งขององค์การต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

4.2 ตัวแปรด้านปัจจัยของความพึงพอใจในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุณิมวิทยา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

4.2.1 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งลักษณะของงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ เช่น ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145 - 152) ซึ่งได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นว่า ลักษณะของงานที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานที่จะส่งผลทำให้การเห็นคุณค่าขององค์การ และเกิดความผูกพันต่อองค์การ ก็คือปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกใหม่ของงานโอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทาย ทำให้

ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องาน และโครงสร้างของงาน โครงสร้างของงาน หมายถึง ความชัดเจนของงาน ที่สามารถอธิบายชี้แจง เป้าหมายของงาน รายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการทำงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าทำอะไรและดำเนินการอย่างไร สภาพการณ์
ควบคุมจะง่ายขึ้น

จะเห็นได้ว่าลักษณะของงานมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและยังส่งผลถึงความรู้สึกมั่นคงในการทำงานตลอดจะเห็นคุณค่าของงาน และมีความรู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีความสำคัญจนเกิดความรักในการทำงานและเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ กล่าวได้ว่า ลักษณะงานและความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะลักษณะงานที่มีความท้าทาย ถือเป็นปัจจัยจูงใจอย่างหนึ่งตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Motivator - Hygiene Theory) ที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่อไป

ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541) ที่พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ในด้านการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนภาเพ็ญ โหมาศวิท (2533) สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540) ที่พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

4.2.2 ด้านความก้าวหน้า การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่การงานจากเดิมให้ดีขึ้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการศึกษา ฝึกอบรมในสาขาวิชาชีพที่บุคลากรนั้นปฏิบัติงานอยู่ เช่น การฝึกอบรมด้านอุดมศึกษา รวมถึงการศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการปฏิบัติงานและมองเห็นอนาคตของตนเอง ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และมีความรู้สึกว่าการให้การสนับสนุนตน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระ รักธรรมสาธิต (2533) นภาเพ็ญ โหมาศวิท (2533) และบุษญาณี จันทรเจริญสุข (2538) ที่ได้ศึกษาพบว่า งานที่มีโอกาสก้าวหน้าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

4.2.3 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา และความรู้สึกของข้าราชการที่มีต่อผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการปกครอง และความรู้สึกในการคบหา

สมาคมกับเพื่อนร่วมงาน มีการปฏิบัติงานมีการประสานงานที่ดีต่อกัน จนทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อกัน และส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีระ วีระธรรมสาธิต (2532) และนาเพญ โหมาศวิท (2533) ที่พบว่า การติดต่อปฏิสัมพันธ์ต่อกันนั้น มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ และมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้นแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร ยังมีอิทธิพลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร ส่วนผลงานการวิจัยในต่างประเทศ เช่น มาร์ช และแมนนารี (อังคณา โกสิยสวัสดิ์. 2534 : 33 ; อ้างอิงจาก March & Mannari. 1977 : 57 – 75 *Administrative Science Quarterly*) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อ

องค์กร

กล่าวโดยสรุปของการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา รวมทั้งสามารถพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พบว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานที่ปฏิบัติงาน สถานภาพศิษย์เก่า และประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้านสามารถพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย สถานที่ปฏิบัติงาน สถานภาพศิษย์เก่า และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา ซึ่งผู้วิจัยจึงขอเสนอการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดแก่บุคลากรของกรมอุตุนิยมวิทยา ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรในด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร การวางแผนด้านอัตรากำลัง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการในเคลื่อนย้ายของบุคลากร โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ควรมีการจัดการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านอุตุนิยมวิทยา ด้านการสื่อสาร หรือในด้านการจัดการทรัพยากร เพื่อจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรตั้งแต่นั้น โดยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ายังมีเพื่อนร่วมรุ่นที่เคยเรียนด้วยกัน หรือเคยอบรมด้วยกันทำงานอยู่ในสถานที่เดียวกัน จะส่งผลให้เกิดความผูกพันมากขึ้น

1.2 ควรจัดสถานที่พักให้แก่บุคลากรเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน และสะดวกในการเดินทาง เพื่อให้ข้าราชการไม่ต้องเดินทางไกลเพื่อไปทำงาน เพราะการที่บุคคลจะต้องเดินทางไกลจากที่พักอาศัย บางครั้งเกิดความเหนื่อยหน่ายต่อการเดินทางอันล่าช้า จึงทำให้การปฏิบัติงานด้อยประสิทธิภาพลงได้

1.3 ควรมีการเลื่อนตำแหน่ง หรือการจัดสรรตำแหน่งให้แก่ผู้มีประสบการณ์ หรือมีคุณวุฒิที่สูง สร้างความรู้สึกกับบุคลากรให้รู้สึกว่าเขามีความสำคัญต่อองค์กร และรู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับ

1.4 ควรมีการจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นของข้าราชการที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและลูกจ้างในองค์กร โดยอาจใช้เครื่องมืออื่น ๆ ประกอบ เช่น จากการสังเกตพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริงในการทำงานของบุคลากรในองค์กรหรือการสัมภาษณ์ และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผลของการวิจัยเด่นชัดขึ้น

2.2 ควรศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในองค์กร เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดแก่บุคลากร ต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วาณิชยปัญญา. (2543). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล
เวอร์ชัน 7 – 10. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี เค แอนด์ เอส โฟโต้สตูดิโอ.
- กระทรวงคมนาคม. (2542). พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ :
กระทรวงฯ.
- กรมอุดมศึกษา. (2543, 21 พฤศจิกายน). สรุปผลการประชุมสัมมนาเรื่อง "การปรับปรุง
โครงสร้างและระบบการบริหารงานอุดมศึกษา,"
- (2543, 22 พฤษภาคม) คำสั่งกรมอุดมศึกษา ที่ 189/2543. เรื่อง "พระราชบัญญัติ
องค์การมหาชน," กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- (2542ก). สรุปรายงานประจำปี 2542. กรุงเทพฯ : กรมฯ
- (2542ข). แผนการสอนหลักสูตรนักอุดมศึกษาขั้นต้น-สูง ปีการศึกษา 2542.
กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- (2540). แผนการสอนหลักสูตรอุดมศึกษาขั้นต้น ปีการศึกษา 2540. กรุงเทพฯ : กรมฯ.
- เกศินี ทีปประสาน. (2539). ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานปลัด
กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ทิพย์ ว่องประเสริฐ. (2542). การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสอน
วิชาชีพหลักสูตรระยะสั้น ในวิทยาลัยสารพัดช่าง กลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. ปรินิพนธ์
นิพนธ์
กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ปรินิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ญาดา พงศบริพัตร. (2542). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายบัญชีและการเงิน
ในธุรกิจประกันวินาศภัย. ปรินิพนธ์. กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธีระ วีรธรรมสาริต. (2532). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก
หรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- นภาเพ็ญ โหมาศวิท. (2533). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักรัฐมนตรี*. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา นิ่มประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- บุษยาณี จันทรเจริญสุข. (2538). *การรับรู้คุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประดิษฐ์ ภัทรประสิทธิ์. (2543). *ผลงานและวิสัยทัศน์ กระทรวงคมนาคม*. กรุงเทพฯ : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- ปราการ กุฎีคง. (2544). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอคอนกรีต จำกัด*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พจนีย์ ธนวรานิช. (2541). "กลยุทธ์ในการบริหารธุรกิจประกันภัยให้ประสบความสำเร็จ," ใน *19 ปี กรมการประกันภัย*. กรุงเทพฯ : กระทรวงพาณิชย์.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์. (2541). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). *การวัดผลการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. : กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภิรมย์ กมลรัตนกุล, มนต์ชัย ซาลาประวรเตร์, ทวีสิน ต้นประยูร. (2542). *หลักการทำให้สำเร็จ* กรุงเทพฯ : พิมพ์ที่ บริษัท เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- ภิญโญ สาร. (2526). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : องค์การตำราสุภา.
- มัญญู ตนะวัฒนา. (2532). "การพัฒนาบุคคล" ใน *โลกธุรกิจ – อุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ :

ธีรพงษ์การพิมพ์.

โยธิน ศันสนยุทธ. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์: จิตวิทยาการทำงานในองค์กร*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

รสริน สกุลโรจนประวัติ. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร

วิญญา วิศาลาภรณ์. (2540). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : บริษัท ดันอ้อ แกรมมี จำกัด.

วาริน แซ่ตัน. (2543). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพังงา*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. (ม.ป.ป.). *ความลับขององค์กร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิมิต.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). "ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้," *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา*. 18(3).

เวทวิชญ์ เนียมอินทร์. (2542). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานที่ที่ปฏิบัติงานครั้งแรกของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ศรีรัตน์ บุญอริยะ. (2538). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมจิตนา ภูระหงษ์. (2539). *ระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูช่างอุตสาหกรรมในสถานศึกษา สังกัดกองการศึกษาอาชีพ กรมอาชีวศึกษา*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

สมชาติ คงพิกุล. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์*. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย แก้วละเอียด. (2531). *ปัจจัยที่แสดงผลต่อความผูกพันของข้าราชการ ต่อกองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา*. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สำคัญ เพชรทอง. (2537). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษากลุ่มภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). *มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ (พัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุระ หีบโอสถ. (2540). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารโครงการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2525). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2532, ธันวาคม). "ผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย." ใน *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 12(47) : 32-44.
- อรนิตย์ ญาณศิริ. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางเขน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2532). *มนุษย์สัมพันธ์กับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : ป.สัมพันธ์พาณิชย์.
- อวยพร ประพทธิธรรม. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของวิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อังคณา โกสิยสวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . ถ่ายเอกสาร.
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). *แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา*. ปริญญาโท กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).

กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

อุดมศิลป์ นิมิตรกุล. (2539). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูช่าง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

Andrew, Dubrin J. (1992). *Human Relations A Job Oriented Approach*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.

Barnard, Chester I. (1972). *The Functions of the Executive*. Massachusetts : Harvard University Press.

Bowditch, James J. and Buono, Anthony F. (1997). *A Primer on Organizational Behavior*. New York : John Wiley and Sons, Inc.

Bruening, Thomas H. and Hoover, Tracy S. (1990, March). "The Commitment of Pennsylvania Secondary Vocational Teachers to Student Organizations," *Journal of Vocational and Technical Education*. 2(3) : 49 – 64.

Buchanan, Bruce. (1974, December). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," *Administrative Science Quarterly*. (19(4): 533 – 543.

Cronbach, Lee.J. (1970). *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed. New York : Harper and Row.

DeCotis, T.A. and Summer, T.P. (1987, February). "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment", *Human Relation*. 40(2) : 445 - 470.

Eisenberger R., and other. (1991, February). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence Commitment and Innovation," *Journal of Applied Psychology*. 75(2) : 51–59.

Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 3rd ed. New York : McGraw-Hill Book Company.

George, Jennifer M. and Jones, Gareth R. (1999). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Texas : United States. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.

- Hackman, J. Richard. and Oldham, Greg R. . (1980). *Work Redesign*. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company.
- Herbert, Theodore T. (1976). *Dimensions of Organizational Behavior*. New York : Macmillan Publishing Co., Inc.
- Jackson, Dale Russell. (1975, July). "A Study of University Administrators Perceptions Related to the Factors of Herzberg's Motivation Hygiene," *Dissertation Abstracts International*. 22(3) : 76.
- Johns, Gary. (1996). *Organizational Behavior Understanding and Managing Life at Work*. United States of America : HarperCollins Publishers Inc.
- Kerlinger, Fred N. & Pedhazur, Elazar J. (1973). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Krejcie, Robert V. and Daryle, Morgan W. (1970, April). "Determining Sample Size For Research Activities," *Journal Education and Psychology Measurement*. 30(3) : 607 – 610.
- Klein, Charles James. (1897, June). "The Impact of Organizational Commitment on Moral Reasoning.United. Psychology," *Industrial, Psychology Developmental*. 50(12) : 112.
- Luthans, Fred. (1995). *Organizational Behavior Seventh Edition*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Marsh, R., and Mannari, H. (1977, May). "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study, " *Administrative Science Quarterly*. 22(4) : 57.
- Mayer, Roger Curtis. (1991, March). "Understanding Employee Motivation Through Organizational Commitment," *Dissertation Abstracts International*. 50(2) : 297.
- McCue, D.D. and Wright, G.B. (1996, August). "Men Women And Attitudinal Commitment : The Effect of Workplace Experiances and Socialization,". *Human Relations*. 49(8) : 1065 - 1091.
- Porter, Lyman W. and Lawler, Edward E. (1987). *Behavior in Organizations*. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Sergiovani, Thomas J. (1973). "Factors which Effect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers," *Exploration in Educational Administration*. St.Louis : University of Queensland Press.
- Sheldon, Mary E. (1971, June). "Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization," *Administrative Science Quarterly*. 16(2) : 143 – 150.

- Shore, L.M. and Wayne, S.J. (1993, May). "Commitment and Employee Behavior : Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support," *Journal of Applied Psychology*. 34(4) : 774 – 780.
- Steers, R.M. (1977a, March). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 22(1) : 46 – 58.
- (1977b). *Organizational Effectiveness : A Behavioral View*. California : Goodyear Publishing. pp. 46 – 124.
- Varona, Federico. (1996, July). "Relationship between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in The Guatemalan Organizations," *Journal of Business Communication*. 24(2) : 40 – 110.
- Velez, Guillermo V. (1972, September). "A Study of Faculty Satisfactors Dissatisfaction With the Intrinsic and Extrinsic Job Factors in Columbia University," *Dissertation Abstract*, 33(3): 997 – A.
- Wendell, French L. (1998). *Human Resources Management*. New York : Houghton Mifflin Company.

ส่วนที่ 1

แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และเติมข้อความในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. สถานภาพสมรส
 - () โสด
 - () สมรส
 - () หย่า / แยกกันอยู่
3. ประสบการณ์ในการทำงาน ในกรมอุตสาหกรรมวิทยา _____ ปี
4. สถานภาพศิษย์เก่า โดยสามารถเลือกคำตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ
 - () หลักสูตรนักเรียนอุตสาหกรรมวิทยา
 - () เคยได้รับการฝึกอบรมด้านอุตสาหกรรมวิทยา
 - [] หลักสูตรนักเรียนอุตสาหกรรมวิทยาขั้นต้น
 - [] หลักสูตรนักเรียนอุตสาหกรรมวิทยาขั้นสูง
 - [] หลักสูตรอื่น ๆ _____ (โปรดระบุ)
 - () ไม่เคยเป็นนักเรียนอุตสาหกรรมวิทยาและยังไม่ได้รับการฝึกอบรม
5. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านอยู่ที่ใด
 - () ส่วนกลาง
 - () ส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาว่า ท่านมีระดับความคิดเห็นกับข้อความในแต่ละข้ออยู่ในระดับใด
โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
1.	ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากงานที่ปฏิบัติ					
2.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
3.	ท่านพอใจในงานที่ทำในลักษณะของการเข้าเวร (คือการปฏิบัติงานสลับเปลี่ยนกันตลอด 24 ชั่วโมง)					
4.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานเร่งด่วนตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา					
	ด้านสภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม					
5.	ท่านได้รับการเอาใจใส่ในสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
6.	ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้น มีระบบสื่อสารที่ดี					
7.	ภายในห้องทำงานมีบรรยากาศที่ดีและมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
8.	ห้องที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานมากเกินไป จนทำให้รู้สึกอึดอัด					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ด้านรายได้และผลประโยชน์					
9.	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว					
10.	ท่านได้รับความสะดวก ในการขอรับค่าตอบแทนต่าง ๆ					
11.	ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
12.	ค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนไม่คุ้มกับเวลาที่เสียไป					
	ด้านการบังคับบัญชา					
13.	นโยบายในการจัดสายงานการบังคับบัญชามีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน					
14.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจต่อการพัฒนาในหน่วยงานของท่าน					
15.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
16.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องของการปฏิบัติงาน					
	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
17.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน					
18.	ท่านได้รับการความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี					
19.	ถ้าท่านปฏิบัติงานบกพร่อง ท่านจะได้รับคำแนะนำจากเพื่อนหรือจากผู้บังคับบัญชา แทนคำติเตียน					
20.	เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยยอมรับในผลงานของท่าน					

ข้อที่	ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					
21.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์					
22.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าสายงานอื่น					
23.	ท่านมีโอกาที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากงานที่ปฏิบัติอยู่					
24.	ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาในการเลื่อนขั้นเลื่อน เงินเดือน					

ส่วนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ในการปฏิบัติหน้าที่ในกรมอุตุนิยมวิทยา ท่านมีรู้สึกต่อองค์กรของท่านอย่างไร

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความรู้สึก				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง มาก ที่สุด
	ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร					
1.	ท่านเชื่อว่านโยบายของคณะผู้บริหาร จะช่วยให้กรมอุตุนิยมวิทยาเจริญก้าวหน้า					
2.	ท่านคิดว่าการบริหารโดยทั่วไปของกรมอุตุนิยมวิทยาในปัจจุบัน เป็นรูปแบบของการบริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร					
3.	ท่านคิดว่าการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ เป็นวิธีการบริหารที่เหมาะสม					
4.	พฤติกรรมการบริหารโดยรวมของคณะผู้บริหารในปัจจุบัน มีลักษณะที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี					
5.	ท่านผิดหวังกับนโยบายสำคัญ ๆ ของกรมอุตุนิยมวิทยาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร					
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน					
6.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ					
7.	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น					
8.	ท่านภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้					
9.	ท่านเชื่อว่าปัญหาขององค์กร เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องช่วยกันแก้ไข					
10.	ท่านพยายามทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน					

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความรู้สึก				
		จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	ไม่ แน่ใจ	ไม่ จริง	ไม่จริง มาก ที่สุด
	ด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงาน และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพ					
11.	แม้การทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ ทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้					
12.	ท่านภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าท่าน ทำงานที่องค์กร แห่งนี้					
13.	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรที่สำคัญคนหนึ่งของกรม อุตุนิยมวิทยา					
14.	แม้จะรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ แต่ท่านก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
15.	ปัญหาจากการทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกท้อใจและอยากขยับ ขยายไปทำงานที่อื่น					

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

นายปราโมทย์ บุญเลิศ

นิสิตปริญญาโท

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อที่	ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าอำนาจจำแนก
	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
1.	ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นจากงานที่ปฏิบัติ	3.84
2.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.48
3.	ท่านพอใจในงานที่ทำในลักษณะของการเข้าเวร (คือการปฏิบัติงานสับเปลี่ยนกันตลอด 24 ชั่วโมง)	3.50
4.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายที่ต้องทำงานเร่งด่วนตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	2.76
	ด้านสภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม	
5.	ท่านได้รับการเอาใจใส่ในสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	2.82
6.	ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้น มีระบบสื่อสารที่ดี	2.98
7.	ภายในห้องทำงานมีบรรยากาศที่ดีและมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.18
8.	ห้องที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานมากเกินไป จนทำให้รู้สึกอึดอัด	3.30
	ด้านรายได้และผลประโยชน์	
9.	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว	2.40
10.	ท่านได้รับความสะดวก ในการขอรับค่าตอบแทนต่าง ๆ	3.02
11.	ท่านรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	2.80
12.	ค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนไม่คุ้มกับเวลาที่เสียไป	3.28
	ด้านการบังคับบัญชา	
13.	นโยบายในการจัดสายงานการบังคับบัญชามีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน	3.04
14.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจต่อการพัฒนาในหน่วยงานของท่าน	3.02
15.	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	2.94
16.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องของการปฏิบัติงาน	2.74

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (ต่อ)

ข้อที่	ความพึงพอใจในการทำงาน	ค่าอำนาจจำแนก
	ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	
17.	ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองกับท่าน	3.54
18.	ท่านได้รับการความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เป็นอย่างดี	3.72
19.	ถ้าท่านปฏิบัติงานบกพร่อง ท่านจะได้รับคำแนะนำจากเพื่อนหรือจากผู้บังคับบัญชา แทนคำติเตียน	3.68
20.	เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยยอมรับในผลงานของท่าน	3.28
	ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	
21.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์	3.32
22.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าสายงานอื่น	2.96
23.	ท่านมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากงานที่ปฏิบัติอยู่	3.14
24.	ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน	2.84

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าอำนาจจำแนก
	ด้านความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	
1.	ท่านเชื่อว่านโยบายของคณะผู้บริหาร จะช่วยให้กรมอุตุนิยมวิทยาเจริญก้าวหน้า	2.82
2.	ท่านคิดว่าการบริหารโดยทั่วไปของกรมอุตุนิยมวิทยาในปัจจุบัน เป็นรูปแบบของการบริหารที่สามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดขององค์กร	2.60
3.	ท่านคิดว่าการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับหน่วยงานและผู้รับผิดชอบ เป็นวิธีการบริหารที่เหมาะสม	3.76
4.	พฤติกรรมการบริหารโดยรวมของคณะผู้บริหารในปัจจุบัน มีลักษณะที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี	2.90
5.	ท่านผิดหวังกับนโยบายสำคัญ ๆ ของกรมอุตุนิยมวิทยา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร	2.48
	ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงาน	
6.	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	4.40
7.	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานนั้น	4.24
8.	ท่านภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้	3.76
9.	ท่านเชื่อว่าปัญหาขององค์กร เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องช่วยกันแก้ไข	4.66
10.	ท่านพยายามทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน	4.56
	ด้านความจงรักภักดีเสียสละต่อหน่วยงาน และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพ	
11.	แม้การทำงานทำให้รู้สึกเหนื่อย แต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ทำงานให้กับองค์กรแห่งนี้	4.18
12.	ท่านภูมิใจเสมอเมื่อบอกผู้อื่นว่าท่าน ทำงานที่องค์กรแห่งนี้	3.74
13.	ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรที่สำคัญคนหนึ่งของกรมอุตุนิยมวิทยา	3.62

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	ค่าอำนาจจำแนก
14.	แม้จะรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ แต่ท่านก็ยังตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.08
15.	ปัญหาจากการทำงาน ทำให้ท่านรู้สึกท้อใจและอยากขยับขยายไปทำงานที่อื่น	3.02

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นายปราโมทย์ บุญเลิศ
วันเดือนปีเกิด	25 ตุลาคม พ.ศ. 2508
สถานที่เกิด	อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	4353/195 แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพฯ 10260 โทร. (02) 749-1949 (01) 330-1194 (09) 129-9627
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ 6
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กองการสื่อสาร กรมอุตุนิยมวิทยา แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร โทร. (02) 399-4596
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2532	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดนครสวรรค์
พ.ศ. 2534	อนุปริญญา สาขาการบริหารธุรกิจ จากวิทยาลัยครูนครสวรรค์
พ.ศ. 2536	คป. (คอมพิวเตอร์ศึกษา) จากวิทยาลัยครูจันทระเกษม
พ.ศ. 2545	กศ.ม. (วิชาเอกการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ