

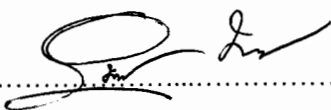
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ  
กรุงเทพมหานคร

ธีรวิทย์ ศรีอาริยะจันทร์

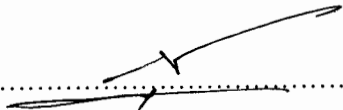
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
มิถุนายน 2558  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ ชีรวีร์ ศรีอริยะจันทร์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพา  
ได้

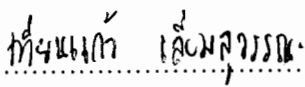
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

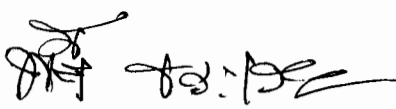
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(อาจารย์ ดร.กิจฐเชต ไกรวาส)

.....กรรมการ  
(อาจารย์กาญจนา บุญยัง)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ  
มหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชนีย์ ธารเสนา)

วันที่...25...เดือน...มิถุนายน...พ.ศ....2558.....

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร” สำเร็จลงด้วยความกรุณาและการช่วยเหลือจากหลายท่านที่ได้ อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจาก ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ อาจารย์ที่ปรึกษา ในการจัดทำงานนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำและตรวจการแก้ไขปัญหาในทุก ๆ ด้านของการทำ งานนิพนธ์ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา และคณาจารย์ อื่น ๆ ทุกท่านที่กรุณาประสิทธิประสาทวิชา จนผู้ศึกษามีความรู้นำมาใช้ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณข้าราชการ สำนักงานเขตบางซื่อทุกคนที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวมา ณ ที่นี้ ที่ให้การช่วยเหลือ สนับสนุนเป็นอย่างดีตลอดมาผู้เขียนขอขอบพระคุณจากใจจริง

ธีรวิทย์ ศรีอาริยะจันทร์

56930015: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: ปัจจัย/ ความผูกพันต่อองค์กร/ สำนักงานเขตบางซื่อ

ธีรวิทย์ ศรีอาริยะจันทร์: ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร (FACTORS CORRELATING TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GOVERNMENT OFFICIALS WORKING FOR BANGSUE DISTRICT OFFICE, BANGKOK) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: อุษณากร ทาวะรัมย์, รป.ด. 78 หน้า.  
ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาปัญหาพิเศษเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานครและเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ ทั้งหมด จำนวน 142 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) t-test One-way ANOVA และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับ 0.5

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความเต็มใจกับองค์กรและด้านความจงรักภักดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเปรียบเทียบลักษณะบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ยกเว้นด้านสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

56930015: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: FACTORS/ ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ BANGSUE DISTRICT  
OFFICE

TEERAWEE SRIARIYACHAN: FACTORS CORRELATING TO  
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GOVERNMENT OFFICIALS WORKING FOR  
BANGSUE DISTRICT OFFICE, BANGKOK. ADVISOR: AUSANAKORN TARVAROM,  
D.P.A. 78 P. 2015.

The purposes of this study was to examine the level of organizational commitment among government officials working for Bangsue District Office, Bangkok and to compare their level of organizational commitment as classified by personal factors, including gender, age, educational level, work length, work position, and marital status. The data were collected from 142 government officials who completed a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, means, standard deviation, comparison of means, t-test, and One-way ANOVA. To test the differences between pairs, LSD was operated.

The results of this study revealed that there were no statistically significant correlations between the subject's organizational commitment and their gender, age, educational level, and work position. Also, a statistically significant correlation was found between the subject's organizational commitment and their marital status at a significant level of 0.05. It was shown that there was a high correlation between organizational atmosphere and the subject's organizational commitment. When considering each aspect of commitment, the ones in relation to willingness and organizational loyalty were rated with the equal means scores, followed by the aspect of unity. In addition, a high and positive correlation was found between the subject's type of work, working condition, and organizational commitment. Finally, there was no statistically significant correlation between the subject's organizational commitment and the amount of fringe benefits offered to them

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร.....	8
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร.....	19
สำนักงานเขตบางซื่อ.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	36
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	36
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 ผลการวิจัย.....	43
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	43

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร.....	45
ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร.....	49
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงาน เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	52
ตอนที่ 5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร.....	56
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุปผลการวิจัย.....	58
อภิปรายผลการวิจัย.....	59
ข้อเสนอแนะ.....	62
บรรณานุกรม.....	65
ภาคผนวก.....	71
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	78

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนการบรรจุข้าราชการในแต่ละปีของสำนักงานเขตบางซื่อ..... 3
2	จำนวนการย้ายออกจากตำแหน่ง..... 29
3	การสังเคราะห์ตัวแปรอิสระ..... 34
4	จำนวนข้าราชการในแต่ละฝ่ายปฏิบัติงาน..... 36
5	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 44
6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร จำแนกตามรายด้านของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร..... 46
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของความคิดเห็น ของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน..... 46
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับในองค์กร..... 47
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน..... 48
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านสวัสดิการ..... 49
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน... 50
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน..... 50
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจกับองค์กร..... 51



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านความจงรักภักดี.....	52
15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ จำแนกตามเพศ.....	53
16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	53
17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ.....	54
18 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรกับสถานภาพ ของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร.....	54
19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55
20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	55
21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	56
22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการ สำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร.....	57

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 โครงสร้างการทำงานของสำนักงานเขตบางซื่อ.....	25

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติของบุคคลนั้น ๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจต่อองค์กร รู้สึกอันอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและพร้อมอุทิศหรือเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งผลมาจากความทุ่มเท เสียสละของบุคลากรที่ทำงานอย่างเต็มที่และความรู้สึกรักองค์กร (สุพานี สฤญญ์วานิช, 2549) โดยการที่บุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกที่มีความผูกพันกับองค์กรนั้น มีปัจจัยหลายอย่าง ที่ตัวองค์กรจะต้องมีการสร้างให้แก่บุคลากร โดยการสร้างความผูกพันอาจสร้างโดยสร้างความพึงพอใจในงาน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การกำหนดแผนนโยบายในการดำเนินงาน การปฏิบัติงานและตัวพนักงานเป็นที่ยอมรับในเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ปฏิบัติงาน (พิชญากุล ศิริปัญญา, 2545, หน้า 1-2 อ้างถึงใน วรพันธ์ เศรษฐแสง, 2548) เพราะความผูกพันนั้น มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก งานจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับการทำงานของคนในองค์กร ถ้าองค์กรทำให้เกิดความผูกพันโดยตัวบุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกถึงความประสบความสำเร็จขององค์กรก็จะมีความรักและตั้งใจในการปฏิบัติงานทุ่มเท เสียสละเวลาความสุขส่วนตัวเพื่อองค์กร (เศรษฐพร เบญจศิริรักษ์, 2552)

ปัจจัยที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์กรประการหนึ่งที่สำคัญก็คือ การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Buchanan, 1974, p. 533) ความผูกพันในองค์กรถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้หน่วยงานมีการพัฒนา ขับเคลื่อนไปตามเป้าหมาย แต่หากบุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดปัญหาต่อองค์กรนั้น ทั้งองค์กรไม่มีการพัฒนา มีปัญหาระหว่างเพื่อนร่วมงานจนทำให้การปฏิบัติงานมีปัญหา รวมถึงการไม่ใส่ใจในงานที่ตนปฏิบัติ โดยพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กรที่จะก่อให้เกิดปัญหา อัตราการขาดงาน การมาสาย การลางานสูง หลบหลีกการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทำไปวัน ๆ ทำเฉพาะงานตนเอง ไม่สนใจต่อเป้าหมายของหน่วยงาน ใช้ทรัพยากรองค์กรโดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า พุดถึงองค์กรในทางที่ไม่สร้างสรรค์ อยากลาออกไปหางานใหม่

จากการทบทวนงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิกการศึกษา (Steers, 1977; Cherrington, 1994; Mowday, Porter & Steers, 1982; Cohen, 2007; Allen & Meyer, 1990; Dumham, Grube, & Castaneda, 1994; นเรศรี แสนมนตรี, 2553; ไชยนันท์ ปัญญาศิริ, 2551) ปัจจัยด้านลักษณะงาน เช่น บทบาทหน้าที่ รับผิดชอบ (Steers, 1977; Mowday et al., 1982; Baron (1986); Kanter (1968) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สวัสดิการ (เพลินจิตต์ นกสกุล, 2549; เศรษฐพร เบญจศิริรักษ์, 2552; ภาวิณี แก้วเมือง, 2552; Baron, 1986; วิลาวรรณ สว่างศรี, 2549) ดังนั้น ปัจจัยต่าง ๆ จึงมีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันกับองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและมีผลทำให้บุคลากรขององค์กรมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กรอีกด้วย

จะเห็นว่าการที่ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกโดยการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ พฤติกรรมที่แสดงออกก็จะไม่พึงปรารถนา เช่น ทำงานไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาทั้งสองฝ่าย ดังนั้น การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเป็นสิ่งที่น่าสนใจ เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (เศรษฐพร เบญจศิริรักษ์, 2552)

เขตบางซื่อ เป็น 1 ใน 50 เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร จัดอยู่ในกลุ่มเขตกรุงเทพเหนือ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นแหล่งการค้า การบริการ และแหล่งที่อยู่อาศัยหนาแน่นมาก โดยมีการแบ่งฝ่ายในการปฏิบัติงานจำนวน 10 ฝ่าย เพื่อทำงานอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในพื้นที่ตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตบางซื่อมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาหลายปีและไม่ลาออกหรือย้ายสถานที่ทำงาน จึงสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพัน

ตารางที่ 1 จำนวนการบรรจุข้าราชการในแต่ละปีของสำนักงานเขตบางซื่อ

ปีที่บรรจุ	จำนวน (คน)	จำนวนข้าราชการ
2557	2	142
2556	31	142
2555	16	142
2554	19	142
2553	4	142
2552	3	142
ก่อน 2552	76	142

จากตารางที่ 1 จะเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ เนื่องจากมีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานหลายปี โดยเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานก่อนปี พ.ศ. 2552 บางคนทำงานเป็นระยะเวลานานเกิน 10 ปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กร

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะนำข้อค้นพบจากการศึกษานี้สามารถเป็นข้อมูลให้กับสำนักงานเขตบางซื่อและนำไปปรับใช้กับองค์กรอื่น โดยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารได้อย่างเหมาะสม อันจะก่อให้เกิดผลดี สร้างแรงจูงใจความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จ ตลอดจนสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่าง ๆ ให้สำเร็จ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อความผูกพันของข้าราชการ สำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านช่วงเวลาของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน พ.ศ. 2557 ถึงช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2558

### 2. ขอบเขตในด้านเนื้อหาของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนั้น ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การยอมรับในองค์กรสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการ และมีตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเต็มใจกับองค์กร และความจงรักภักดี

### 3. ขอบเขตในด้านประชากรของการวิจัย

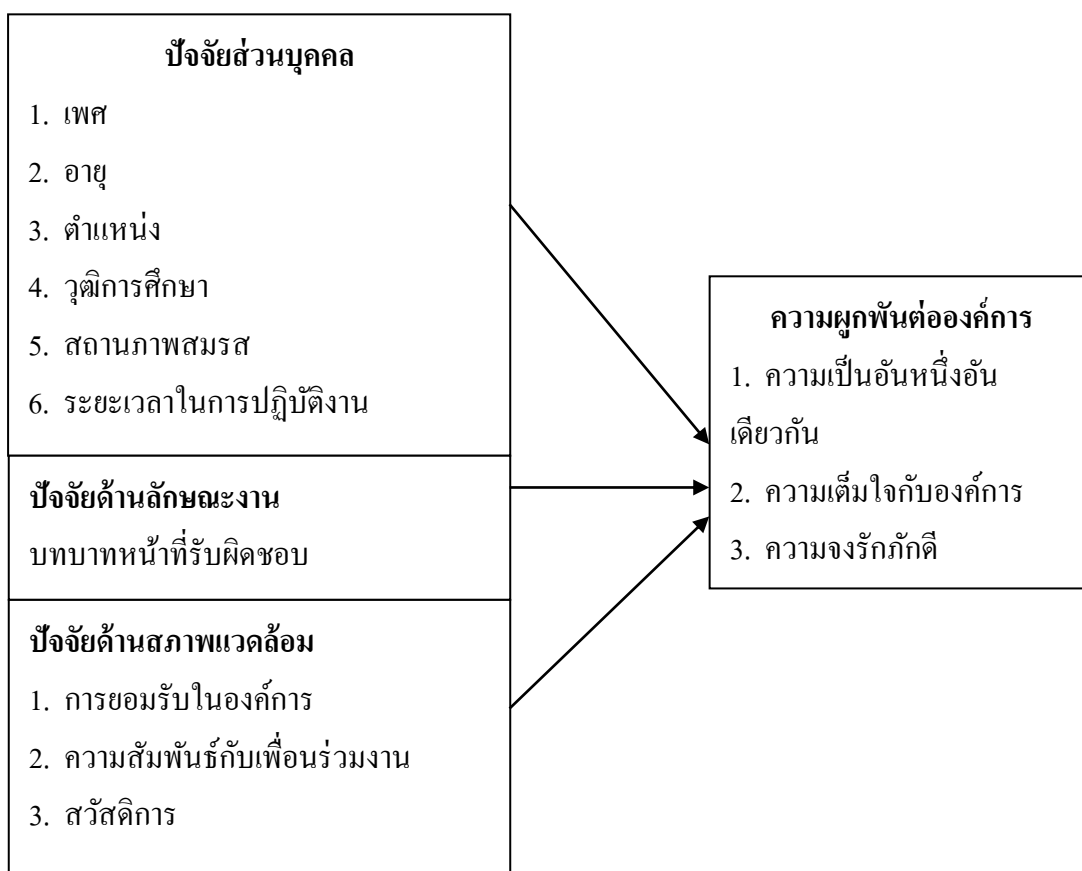
ประชากรการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ 10 ฝ่าย รวมกันจำนวนทั้งหมด 142 คน ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤษภาคม 2557

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรของบุชานัน (Buchanan, 1974) และสังเคราะห์ตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ดังตารางที่ 3 ในบทที่ 2) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานครที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์เดียวกับองค์กร

2. ความเต็มใจกับองค์กร หมายถึง การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ เสียสละ

3. ความจงรักภักดี หมายถึง ความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความผูกพัน และยอมเสียสละในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวข้าราชการในสำนักงาน เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกรักของข้าราชการที่มีต่องานและผู้ร่วมงาน ถ้าข้าราชการมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทุ่มเทกำลังใจ กำลังความคิด และกำลังกายทำงานร่วมกัน และช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษา 3 ตัวแปร ได้แก่ การยอมรับในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการ

1. การยอมรับในองค์กร หมายถึง การได้ยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่ในความสำเร็จด้วย

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถในการทำงานร่วมกัน เข้าใจซึ่งกันและกัน เอาใจใส่กันและกัน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรึกษาเรื่องส่วนตัวและการได้รับความใส่ใจ

3. สวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรมีให้กับบุคลากร โดยเป็นสวัสดิการของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเงินเดือนนั้นจะเป็นรายได้ประจำที่จ่ายเป็นเงิน ส่วนสวัสดิการนั้นเป็นประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งอาจจะเป็นเงินหรือไม่ใช่เงินก็ได้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ ที่มีต่อสภาพงานในการรับผิดชอบ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจาก 1 ตัวแปร คือ บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ

1. บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ หมายถึง การจะปฏิบัติหน้าที่การงานของข้าราชการให้ เป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานเขต ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และมีความซื่อสัตย์ สุจริต

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาที่สำเร็จขั้นสูงสุดของข้าราชการของสำนักงาน เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

2. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพสมรสของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่ข้าราชการสำนักงาน เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร เข้ามาปฏิบัติงานที่สำนักงานเขตบางซื่อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ ไม่เกิน 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี 16-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป



## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การให้กับข้าราชการต่อไป
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการของสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแผนงาน เพื่อกระตุ้นความผูกพันต่อองค์การให้กับข้าราชการ
3. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแผนงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้กับข้าราชการ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร โดยมีแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร
  - 1.1 ความหมายของความผูกพัน
  - 1.2 องค์ประกอบของความผูกพัน
  - 1.3 ความสำคัญของความผูกพัน
  - 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. สำนักงานเขตบางซื่อ
  - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
  - 3.2 สถิติการย้าย เข้า-ออก
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง  
โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### แนวคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

##### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกัน และสามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 36) ความผูกพัน คือ ความรักใคร่ ความเอาใจใส่ หรือความใส่ใจต่อสิ่งที่กระทำ ดังนั้น ความผูกพันในองค์กร จึงหมายถึง การสร้างเสริมสภาพจิตใจหรือความรู้สึกให้บุคลากรเห็นคุณค่า ตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบ เกิดความจงรักภักดี กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เต็มใจเสียสละ พร้อมทั้งทุ่มเท แรงกาย แรงใจ ผสมกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมดปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า การสร้างความผูกพันหรือความสัมพันธ์ในงานจำเป็นต้องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรักและห่วงใยต่อความสำเร็จขององค์กร คำนึงถึงความสำคัญของผลงาน โดยองค์กรจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรทุกฝ่ายเช่นเดียวกับการให้ความสำคัญต่อผู้บริโภค

Sheldonn (1971 อ้างถึงใน อุษา เฟื่อนด้วง, 2551, หน้า 7) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ทักษะคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กร ซึ่งเป็นรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไป ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสจะไปทำงานอื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่ง การได้รับการยอมรับ ทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานเท่าไรก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

Allen and Mannari (1977, p. 57 อ้างถึงใน สมคนย์ เกษมสำราญ, 2551, หน้า 7) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ความจงรักภักดีและยอมรับองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร

Mowday (1981 อ้างถึงใน อุษา เฟื่อนด้วง, 2551, หน้า 8) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นมากกว่าปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Herbert (1860) ให้คำนิยามว่าคือ การบูรณาการพฤติกรรมของสมาชิกต่อเป้าหมายองค์กร ซึ่งมีเกณฑ์ในเรื่องพฤติกรรมและกิจกรรม สมาชิกแต่ละคนต้องพร้อมที่จะยอมรับและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร จนถึงจุดที่อาจจะต้องเสียสละเป้าหมายของตนเอง

Welbourne (2004 อ้างถึงใน สิทธิชัย อินทรอ่อน, 2550) ให้ความหมายของคำว่า Engagement ไว้อย่างง่าย ๆ คือ สิ่งที่บ่งบอกว่าพนักงานทำอะไรในขณะที่ทำงาน (What people do at work) โดย Welbourne ได้อธิบายโดยใช้ทฤษฎีบทบาท (Role theory) ว่าพนักงานแต่ละคนล้วนมีบทบาทต่องานที่ตนรับผิดชอบในแง่มุมที่แตกต่าง บางคนต้องรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ โดยตรง บางคนมีบทบาทรับผิดชอบงานในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน บางคนรับผิดชอบในฐานะเจ้าของธุรกิจ หรืออีกหลาย ๆ คนต้องเรียนรู้และพัฒนาเพราะเป็นสายงานอาชีพตนเอง ขณะที่อีกหลายคนต้องรับผิดชอบงานเพราะเป็นสมาชิกในองค์กร

Corporate Leadership Council (2004 อ้างถึงใน ถนอมพรรณ เพิ่มพูน, 2554) ได้ให้ความหมายของความผูกพันของพนักงานว่า หมายถึง ผลรวมที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานผูกพันต่อบางสิ่งบางอย่างหรือบางคนในองค์กรของเขาเหล่านั้น ซึ่งผลของการแสดงออกว่ามีความผูกพันหรือต้องใจกับองค์กรเพียงใด คือ การที่พนักงานทำงานหนักและอยู่กับองค์กรยาวนาน

Eisenberger (1990, p. 52 อ้างถึงใน วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย, 2554) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์

ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการถือคุณสนับสนุนจากองค์กรกับผลที่ตามมา คือ ความอดสาหัสของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

Kahn (1990, p. 694) ให้คำนิยามว่า คือ ความพยายามของสมาชิกในองค์กรที่มีต่องานและองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกมาทางด้านพฤติกรรม การนึกคิด และทางความรู้สึก ระหว่างที่ปฏิบัติงาน

Perrin (2003 อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ การเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งปัจจัยด้านอารมณ์และความรู้สึก และปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์กร เป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กร หรือกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียด รอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และพลังงานของพนักงานให้แก่งาน

ภรณ์ กิรีดิบุตร (2529 อ้างถึงใน กฤษฎา โดทอง, 2551, หน้า 6) กล่าวว่าไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแยกออกไปเป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้โดยสะดวก

สุรินทร์ สายพรหม (2551) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่คิดว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล, 2551) หมายถึง ระดับของความมุ่งมั่นทางอารมณ์และสติปัญญา เพื่อให้งานพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรบรรลุผล

David (1994 อ้างถึงใน นิตยา ลำภาพงศ์, 2555) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
3. มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Greenberg and Baron (1993 อ้างถึงใน ชาตรี แฉ่งละมัย, 2550) ได้สรุปนิยามของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือ ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจที่จะไม่จากองค์กรไป ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ

Newstorm, and Davis (1989) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่มีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต

Schalk and Freese (1997) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความเต็มใจของพนักงานที่จะทำงานให้กับองค์กร โดยให้ผลงานอยู่ในระดับมาตรฐานตามสัญญาที่ตกลงกันไว้กับองค์กร

ธนันท์ ทะสุใจ (2549, หน้า 9) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

Kanter (1968) ได้กล่าวถึงว่า ความผูกพันต่อองค์กรมี 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าจะเป็นที่ยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้
2. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลยึดติดกับองค์กร โดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิ เพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่ง ๆ นั้น เช่น เครื่องแบบหรือเหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลที่ทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งจะเป็กรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

จากการทบทวนความหมายจากนักวิชาการต่าง ๆ ที่ให้ไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของความผูกพันที่มีต่อองค์กรได้ว่า ความรู้สึกรักในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ยอมรับเสียสละและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถเพื่อให้องค์กรไปในทิศทางที่ดี ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการยอมรับเป้าหมายขององค์กร บุคลากรมีความเชื่อมั่น ความศรัทธาต่อองค์กร มีความผูกพันและเข้าร่วมกับองค์กร พร้อมตกลงใจที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น เป็นความเต็มใจที่จะพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อนายจ้างและทำงานอยู่ในองค์กร แม้องค์กรจะอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่ เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรผ่านพ้นวิกฤตนั้นไปได้ ความผูกพันนั้นเกิดจากความรู้สึกดีที่มีต่อองค์กร โดยความผูกพันนั้นอาจเกิดจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้จากองค์กร และมีรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### องค์ประกอบของความผูกพัน

Buchanan (1974) ให้นิยามไว้ว่า ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเต็มใจกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์การ

Hrebiniak and Alutto (1972 อ้างถึงใน สมคเนย์ เกษมสำราญ, 2551, หน้า 20) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การว่า ประกอบด้วย

1. เจ้าหน้าที่ในองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ก็ยิ่งมีมากขึ้นเท่านั้น
2. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่จะมีมากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่เจ้าหน้าที่ได้รับจากหน่วยงานที่ทำอยู่
3. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่จะมีมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ในองค์การ

Mayer and Allen (1991) กล่าวว่า ความผูกพันองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการที่จะทำงานที่องค์การต่อไป เพราะจะเสียผลประโยชน์น้อยกว่า
2. ความต้องการที่จะทำงานที่องค์การต่อไป เนื่องจากความสอดคล้องของเป้าหมายของตัวเองและองค์การ
3. ความรู้สึกนึกคิดที่ว่าการทำงานอยู่กับองค์การเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

Miner (1992) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday, Porter และ Steers โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังนี้

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงาน ที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติ ในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์กรที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพ ของการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

O'Reilly and Caldwell (1981) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเชื่อทางจิตวิทยา ของคนที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันต่องาน ความจงรักภักดีและความเชื่อ ศรัทธาในค่านิยมขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์กร
2. การยึดถือตามเจตนารมณ์ขององค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตาม ความต้องการขององค์กร และรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. การซึมซับค่านิยมในองค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กร มาเป็นค่านิยมของตนเอง

Allen and Meyer (1990, pp. 1-18) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะสามประการ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน โดยทั่วไปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวระหว่างพนักงานกับองค์กร ช่วยให้พนักงานมีความจงรักภักดี และยังคงอยู่กับองค์กร แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่า สิ่งยึดเหนี่ยวที่ว่านี้อาจไม่ได้ปรากฏ ในรูปแบบเดียวกัน กล่าวคือ การที่พนักงานมีความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) ก็เนื่องจากพวกเขาปรารถนา (Want) ที่อยู่ในองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) อาจเป็นไปได้ว่าเขาจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร (Need) และในขณะที่ พนักงานที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) ก็เพราะพวกเขารู้สึกว่า เขาควรจะ (Ought) อยู่ในองค์กร

จากแนวคิดของนักวิจัยที่กล่าวไว้ พอสรุปได้ว่า สิ่งที่เกี่ยวข้องกับลักษณะองค์การ และลักษณะบุคคลที่จะนำมาเชื่อมโยงกันให้เกิดเป็นพฤติกรรมที่มีต่อองค์การ อันนำไปสู่การเกิด ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เป็นความปรารถนา ความตั้งใจ และความเต็มใจที่จะพยายามปฏิบัติงาน อย่างสุดความสามารถเพื่อให้งานออกมาดีที่สุด จะแสดงออกมาเป็นการกระทำที่ดีต่อองค์การ การพูดถึงองค์การในทางที่ดี การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ เพื่อช่วยให้้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร ไม่ว่าจะองค์การจะอยู่ในสภาวะที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ฉะนั้น ความผูกพันต่อองค์การ โดยจากแนวคิดองค์ประกอบที่ทำให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีส่วนสำคัญ คือ การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีหน้าที่รับผิดชอบชัดเจน มีส่วนสำคัญ

ในองค์กร รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่นักคิดชี้ให้เห็นว่าเป็นองค์ประกอบของความผูกพัน โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาแนวคิดของบุชานัน (Buchanan)

### ความสำคัญของความผูกพัน

Steers (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิด ซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กร โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน ธนิต ณ เชียงใหม่, 2555, หน้า 12) กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2. ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร

3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก

Fazzi (1994, pp. 17-19) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น สามารถที่นำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงาน เพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

Greenbarry and Baron (1993, pp. 176-177 อ้างถึงใน สมคเนย์ เกษมสำราญ, 2551, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า

1. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการขาดงาน การลาออกจะต่ำ

2. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์กรจะสูง

3. หากมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2551) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรขนาดใหญ่ เพราะจุดหมายสำคัญในการบริหารงานของทุกองค์กรก็คือ การให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่ดีเพื่อดำเนินงานต่อไปได้



ดังนั้น การส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กร จึงมีความสำคัญกับองค์กร จะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่อาจประเมินได้ เพราะมีบุคลากรมีความผูกพัน ต่อองค์กรต่ำจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็น ต่อไปนี้

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออก จากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูง มักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความ โน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้
3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจ เจตคติการทำงานของภาคราชการ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันกับองค์กร มักไม่พอใจต่อชีวิต ส่วนตัวของตน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้ สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีความเต็มใจที่จะยอมเสียสละเวลาในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบต่อองค์กร รวมถึงการขาดงาน การลาออก ความต้องการจะเปลี่ยนงานในอัตราที่ต่ำ

### **ทฤษฎีเกี่ยวกับข้อความผูกพันต่อองค์กร**

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ โดยกล่าวถึงองค์ประกอบด้านจิตวิทยาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ทำให้การปฏิบัติงานของมนุษย์ มีความแตกต่างกัน และตัวแปรด้านบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติและมีการแสดงออก ที่ไม่เหมือนกัน โดยได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

### **ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์**

ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่ สูงขึ้นต่อไป

1. มนุษย์ที่มีความต้องการและความต้องการนี้จะมืออยู่ตลอดเวลา และเป็นความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอันอื่นก็จะเกิดขึ้นมาทดแทนอีก ไม่มีที่สิ้นสุด

2. ความต้องการที่รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป จะเหลืออยู่ที่แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่ยังเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์อยู่อีกเป็นเช่นนี้ไปเรื่อย ๆ

3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงเป็นระดับขั้นตอนจากต่ำไปหาสูง ลำดับต่ำกว่าไปลำดับที่สูงกว่า ซึ่งเมื่อได้รับความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเขยิบไปมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป ความต้องการของมนุษย์มี 5 ขั้นตอน ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

การนำทฤษฎีของมาสโลว์ไปใช้ จะต้องมีการกระตุ้นบุคคลากรในเรื่องต่าง ๆ ให้เกิดความพึงพอใจ เช่น เงินเดือนเพียงพอ อาหาร การจัดหาที่พักอาศัย สภาพแวดล้อมส่วนบุคคล เป็นต้น การปฏิบัติงานจึงจะบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้

#### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก

ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล โดยศึกษาถึงความต้องการของบุคคลในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจง โดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดจากความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่คนทำงานได้เรียบร้อยเป็นอย่างดี เป็นที่รู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน และจากผู้ที่ได้บังคับบัญชา การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานสามารถทำได้โดยลำพัง

1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง จำนวนรายได้หรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงานในเวลาหนึ่งเดือน

2.2 นโยบายและการบริหาร (Policy and administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.3 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะอาชีพ

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superior) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relationship superiors) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.6 ฐานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relation shippers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้ร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกัน และเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.8 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือมีความยุติธรรมในการบริหาร

2.9 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

2.11 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

ดังนั้น การที่บุคคลจะทำงานได้ผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์กร จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานด้วยเหตุนี้เอง ผู้บริหารต้องประสานทั้งบุคคลและองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันสนองความต้องการและการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบก็จะเป็นไปอย่างดีที่สุด

### ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์

McGregor (1960) ได้ชี้ให้เห็นถึงแบบของการบริหาร 2 แบบ คือ ทฤษฎี X ซึ่งมีลักษณะเป็นเผด็จการ และทฤษฎี Y หรือการมีส่วนร่วม แต่ละแบบเกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ดังนี้

ทฤษฎี X เชื่อว่า

1. มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
2. เนื่องจากการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ มนุษย์จึงถูกควบคุม บังคับ หรือข่มขู่ให้ทำงานชอบให้สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามได้เพียงพอและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. มนุษย์โดยทั่วไปพอใจกับการชี้แนะสั่งการหรือการถูกบังคับ ต้องการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด ผู้บริหารตามทฤษฎี X จึงต้องสร้างแรงจูงใจโดยการข่มขู่และลงโทษ เพื่อให้ลูกน้องใช้ความพยายามให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า

1. การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ
2. การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้คนทำงาน บุคคลที่ผูกพันกับการบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรจะมีแรงจูงใจด้วยตนเอง และควบคุมตนเอง
3. ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อเป้าหมายขึ้นอยู่กับรางวัลและผลตอบแทนที่พวกเขาคาดหวังว่าจะได้รับ เมื่อเป้าหมายบรรลุถึงความสำเร็จ

4. ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เป็นการจูงใจให้บุคคลยอมรับ และแสวงหาความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (วิเชียร วิทยอุดม, 2551, หน้า 159)

จากทฤษฎีเป็นการมองพฤติกรรมของมนุษย์ โดยทฤษฎี X เป็นการมองคนแง่ลบ ทฤษฎี Y มองคนในแง่บวก จึงถึงเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันในองค์กร เพราะการศึกษาบุคคลว่ามีลักษณะได้จะช่วยในการบริหารงานและปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

### ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร

Becker (1960, pp. 32-40) ได้เสนอทฤษฎี Side-bet ที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือที่เรียกว่า Reward-cost notional ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพราะบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น ถ้าหากว่าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นก็ทำให้เขาสูญเสียมากกว่าความผูกพัน จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา คือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงิน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่อุทิศในรูปแบบกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานาน ย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ทำงานในองค์กรได้ไม่นาน เพราะเขาพิจารณาหากเขาลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจไม่คุ้มเท่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

Cherrington (1994) กล่าวว่า สาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พนักงานที่มีอายุมากกว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่า และมีค่านิยมในงานมากกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า และในกลุ่มพนักงานผู้หญิง ก็จะมีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานผู้ชาย พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง
2. ลักษณะของบทบาทที่เกี่ยวข้อง พนักงานที่ทำงานมีความสำคัญมีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันสูง

3. ลักษณะโครงสร้างองค์การที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีการกระจายอำนาจก็就会有ความผูกพันต่อองค์การสูง ประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานที่มีประสิทธิภาพที่ประทับใจในงาน เช่น ทัศนคติกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่างค์การได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่างค์การสามารถไว้วางใจได้ การรู้สึกว่างค์การสำคัญในองค์การ พนักงานก็就会有ความผูกพันในองค์การสูง

Litwin and Stringer (1968, p. 415 อ้างถึงใน อัจฉรา ทับขัน, 2553, หน้า 8) ศึกษาปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่างค์การว่างานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ความท้าทายในงาน การรับรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของความคาดหมายเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้เรื่องการทำทหายของงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน เท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้กับมาตรฐานของงาน โดยการรับรู้จะเป็นแรงจูงใจในการต้องการประสบความสำเร็จของเขา อันก่อให้เกิดความพอใจในงานและพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์การในที่สุด

Mowday et al. (1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการด้วยกัน คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส
2. ขอบเขตงานหรือบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ (Job or Role-related) ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ และชัดเจนของขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ (Work experiences) ได้แก่ ความเชื่อถือที่มีต่อองค์การ การรู้สึกว่างค์การมีความสำคัญต่อองค์การ และแนวทางการพิจารณาความดีความชอบขององค์การ
4. ลักษณะโครงสร้างองค์การ (Structural characteristics) ได้แก่ ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Steers (1977, p. 96) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เช่น เพศ อายุ การศึกษาระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคล รับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคนว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร เช่น ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร (Group attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร (Personal importance)

Dumham et al. (1994) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพัน ต่อองค์กรแต่ละ ด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task autonomy)

1.2 ความสำคัญของงาน (Task significance) เอกลักษณะงาน (Task identity)

ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory feedback)

1.3 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational dependability)

1.4 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived participatory management)

ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

2.1 อายุ (Age)

2.2 อายุงาน (Tenure)

2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)

2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Co-worker commitment)

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational dependability)

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory management)

และยังพบอีกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจมากที่สุด คือ ประสบการณ์ทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

Mowday et al. (1982) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ (Affective commitment) ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ได้แก่ ความคาดหวังต่องาน (Job expectation) ความผูกพันทางจิตใจ (Psychological contract) ปัจจัยด้านทางเลือกในงาน (Job choice factor) และลักษณะทางบุคคล (Personal characteristic)
2. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational factor) ได้แก่ ประสบการณ์เมื่อเริ่มเข้าทำงาน (Initial work experience) ขอบเขตของงาน (Job scope) การนิเทศงาน (Supervision) ความสอดคล้องของเป้าหมาย (Goal consistency) และลักษณะขององค์กร (Organizational characteristic) ลักษณะของงานต่าง ๆ เช่น งานที่มีความท้าทาย งานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับ การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสอดคล้องของเป้าหมายบุคคลกับองค์กร นอกจากนี้ลักษณะองค์กร เช่น การให้ความสนใจต่อบุคคล การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
3. ประสบการณ์ทำงาน (Work experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กรและรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร
4. โครงสร้างองค์กร (Organizational structure) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ ความเป็นทางการ

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 45-46) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีดังนี้ 1) ธรรมชาติของบุคคลเป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยาบุคคลมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น 2) ธรรมชาติของกลุ่มบุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่มจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ธรรมชาติขององค์กร องค์กรที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร 4) ธรรมชาติของงาน ได้แก่ ลักษณะของงานความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน ซึ่งทำให้ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถนำมาเป็นแนวคิดในการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคคล



Baron (1986 อ้างถึงใน ประพันธ์ พุทธานู, 2543, หน้า 20-21) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือ เป็นทัศนคติที่คงที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แม้ทั้ง 2 สิ่งจะแตกต่างกัน แต่ปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงานมี 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเองจะทำให้รู้สึกต่อองค์กรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งระยะเวลาในการทำงานนานและมีตำแหน่งในระดับสูง ๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงานบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Cohen (2007) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ มีปัจจัยอยู่ 3 ประการ

1. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลต่อองค์กร เช่น ตำแหน่ง สถานภาพ สมรส
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสำคัญต่อองค์กรหรือไม่ หรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายขององค์กร มีความอิสระในการทำงานมากน้อยเพียงใด
3. ประสบการณ์ในการทำงาน คือ ทัศนคติที่มีต่อองค์กร รู้สึกว่าตนสำคัญกับองค์กรมากน้อยอย่างไร

Allen and Meyer (1990) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ประการ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal characteristic)
2. คุณลักษณะของงาน (Job characteristic)

3. ประสบการณ์ทำงาน (Work experience)

4. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural characteristic)

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร สามารถเชื่อมโยงได้หลายปัจจัย ทั้งความพึงพอใจในงาน ผลตอบแทน แต่สามารถสรุปเป็น 3 ปัจจัยได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล คือ ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ทั้งตำแหน่ง อายุงานที่มีแนวโน้มว่ามีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

2. บทบาทหน้าที่ คือ หน้าที่ที่รับผิดชอบว่ามีความอิสระ มีบทบาทหน้าที่หรือรับผิดชอบงานที่มีคุณค่าต่อองค์กรมากน้อยอย่างไร มีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้มีความผูกพัน เพราะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ประสบการณ์ในการทำงาน คือ มีความรู้สึกต่องานที่ปฏิบัติที่ผ่านมาอย่างไร มีทัศนคติต่อองค์กรอย่างไร การรู้สึกว่าตนมีความสำคัญกับองค์กร

## สำนักงานเขตบางซื่อ

### ข้อมูลทั่วไป

เขตบางซื่อเป็น 1 ใน 50 เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร จัดอยู่ในเขตกรุงเทพเหนือ สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นแหล่งการค้า การบริการ และแหล่งที่อยู่อาศัยหนาแน่นมาก มีพื้นที่ 11.545 ตารางกิโลเมตร สำนักงานเขตบางซื่อ ตั้งอยู่เลขที่ 99 ซอยการประภา ถนนริมคลองประปา แขวง/เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร แบ่งเขตปกครองเป็น 2 แขวง คือ แขวงบางซื่อ และแขวงวงศ์สว่าง

### วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตบางซื่อ บริการอย่างมีคุณภาพ และมุ่งมั่นส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้ประชาชน

### คำขวัญ

เป็นอำเภอเก่า ลือเล้าพระสัมฤทธิ์ งามวิจิตรงานศิลปกรรม เลิศล้ำงานแกะสลัก สวยสะอาด สวนริมคลอง

## โครงสร้างการทำงานของสำนักงานเขตบางซื่อ



ภาพที่ 2 โครงสร้างการทำงานของสำนักงานเขตบางซื่อ

### ภารกิจและบริการเขตบางซื่อ

#### 1. ฝ่ายปกครอง

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียนปกครอง (ได้แก่ ทะเบียนพินัยกรรม ทะเบียนมรดก ทะเบียนสมรส ทะเบียนพาณิชย์ ทะเบียนมัสยิดอิสลาม ทะเบียนศาลเจ้า ทะเบียนสัตว์พาหนะ ทะเบียนนิติกรรม) การฉกฉกร้างสงเคราะห์ การช่วยเหลือผู้ประสบภัย การสอบสวนรับรองบุคคล การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การเลือกตั้ง การทำประวัติและประชาพิจารณ์ การจัดทำแผนพัฒนาเขต การคุ้มครองผู้บริโภค การบริหารและบริการข้อมูลข่าวสารของราชการ การบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ การประชาสัมพันธ์ การรับเรื่องร้องทุกข์ การสื่อสารและรับส่งวิทยุ การประชุมงานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน งานลูกเสือชาวบ้าน งานมวลชน งานเขตเคลื่อนที่ งานสภาเขต งานราชการส่วนภูมิภาค งานทะเบียนพาณิชย์ งานยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนการติดตามประเมินผล งานบริหารงานทั่วไป งานสารบรรณและธุรการ งานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ งานพิธีการ งานดูแลและรักษาความปลอดภัยอาคาร สถานที่ และยานพาหนะกลาง งานสารสนเทศ งานราชการประจำทั่วไปของสำนักงานเขต งานที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

## 2. ฝ่ายทะเบียน

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับทะเบียนราษฎร ทะเบียนบัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนแรงงานต่างด้าว สัญชาติ ทะเบียนทั่วไป (ได้แก่ ทะเบียนครอบครัว ทะเบียนชื่อบุคคล) การควบคุมดูแล ศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One stop service) การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิเลือกตั้งและการพิจารณา กำหนดหน่วยเลือกตั้ง การดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

## 3. ฝ่ายโยธา

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการก่อสร้าง การซ่อมแซม และการปรับปรุงโรงเรียน ถนน ตรอก ซอย ทางเท้า ผิวจราจร สิ่งสาธารณะประโยชน์ และสะพานคนเดินข้าม การอนุญาตตัดถนนทางเท้า การพิจารณาอนุญาตกระทำการต่าง ๆ ในที่สาธารณะของหน่วยงานสาธารณสุขปก การจัดหรือการจัดกรรมสิทธิ์ที่ดินและอสังหาริมทรัพย์อย่างอื่น เพื่อกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ หรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น โดยวิธีตกลงซื้อขาย การขออนุญาต และการจัดซื้อโดยวิธีปรองดอง ตามมติคณะรัฐมนตรี การดูแลรักษาที่สาธารณะและที่ของเอกชนที่ยินยอมให้ประชาชนใช้ประโยชน์ ร่วมกัน การบำรุงดูแลรักษา คูคลอง ทาง หรือท่อระบายน้ำ สะพานข้ามคลอง การป้องกันและแก้ไข ปัญหาน้ำท่วม ร่วมมือกับสำนักผังเมืองในการวางแผนและจัดทำผังเมืองประเภทต่างๆ การควบคุม อาคารตามที่ได้รับมอบหมาย การประกาศเขตเพลิงไหม้และผังเฉพาะกิจ การตรวจสอบและควบคุม การใช้ที่ดิน การกำหนดพื้นที่ที่จะจัดรูปแบบที่ดิน กรณีที่จะเป็นพื้นที่ภายในเขตประสาน สำนักการจราจรและขนส่งในการจัดทำ ติดตั้ง ซ่อมแซม และดูแลรักษาความสะอาด ป้ายจราจร ป้ายชื่อซอย และกระงมมองโค้ง การทาสีขอบคันหิน การทาสี การตีเส้น รวมถึงเส้นทแยงเหลือง การจัดทำคันชะลอความเร็ว การติดตั้ง Guard-rail อุปกรณ์ประกอบถนนและทางจักรยาน รวมถึง การสำรวจ ออกแบบ หรือประมาณราคา เพื่อของบประมาณ การบริหารงบประมาณ การจัดหาพัสดุ การควบคุมการก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง หรือบำรุงรักษาตามสัญญา หรืออำนาจหน้าที่ รับผิดชอบด้วย และหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

## 4. ฝ่ายรายได้

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการจัดเก็บรายได้ของกรุงเทพมหานคร (ได้แก่ ภาษี และค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ค่าเช่า ค่าบริการ และรายได้อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย) การสืบทรัพย์ ผู้ค้างชำระภาษีที่อยู่ในพื้นที่เขต การดำเนินคดีแก่ผู้ค้างชำระภาษี การจัดทะเบียนควบคุมการจัดเก็บ รายได้ การจัดทำสถิติการจัดเก็บรายได้แต่ละประเภท การรายงานการจัดเก็บภาษี และหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ภาษีที่ฝ่ายรายได้จัดเก็บ ได้แก่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุง ท้องที่และภาษีป้าย ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ทรัพย์สินที่ต้องแจ้งรายการเพื่อเสียภาษีโรงเรือน

และที่ดิน คือ โรงเรือน สิ่งปลูกสร้างอย่างอื่น ทั้งทรัพย์สินที่ให้เช่า ทำการค้าขาย ที่ไว้สินค้า ที่ประกอบการอุตสาหกรรม ที่ให้ญาติ พ่อแม่ หรือผู้อื่นอาศัย และที่ใช้กิจการอื่น ๆ ในปีที่ผ่านมาแล้ว โดยเจ้าของโรงเรียนต้องยื่นแบบพิมพ์เพื่อแจ้งรายการทรัพย์สินต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ในท้องที่ ซึ่งทรัพย์สินนั้นตั้งอยู่

#### 5. ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับสุขภาพอาหาร การสุขภาพสถานทีและประกอบกิจการ ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การสุขภาพตลาดสถานที่จำหน่ายอาหารและสะสมอาหาร การสุขภาพ สิ่งแวดล้อม การสุขภาพทั่วไปให้ได้มาตรฐานทางสุขภาพและถูกสุขลักษณะ การควบคุมดูแล การจำหน่ายสินค้าในที่สาธารณะ การควบคุมมลพิษ การพัฒนาและควบคุม และรักษาคุณภาพ สิ่งแวดล้อม การเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร โภคและสร้างหรือขยายเครือข่ายการมีส่วนร่วม ในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข การกำจัดแมลงและสัตว์นำโรค การควบคุมการเลี้ยง หรือปล่อยสัตว์ การควบคุมจัดการ กำจัด ห้าม ป้องกัน และระงับเหตุรำคาญที่อาจเกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นในที่สาธารณะหรือสถานที่เอกชน การอนุญาตให้ใช้เครื่องขยายเสียง การออกใบอนุญาต สุสานและฌาปนสถาน สถานบริการน้ำมันเชื้อเพลิง การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายว่าด้วยอาหาร การใช้สารระเหย คุ้มครองผู้ที่ไม่สูบบุหรี่ โรงงาน เป็นต้น และหน้าที่อื่น ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

#### 6. ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยในพื้นที่ การรักษาสภาพสิ่งแวดล้อม การเก็บขยะมูลฝอยทั่วไป มูลฝอยอันตราย (ยกเว้นมูลฝอยติดเชื้อ มูลฝอยในแม่น้ำเจ้าพระยา มูลฝอยจากเรือท่องเที่ยวและเรือบรรทุกสินค้า) การขนถ่ายสิ่งปฏิกูล การปลูกและบำรุงรักษาต้นไม้ การพิจารณาอนุญาตตัดและขุดย้ายต้นไม้ในที่สาธารณะ การจัดทำแผน การปลูกต้นไม้และการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่เขตรับผิดชอบ การดูแลรักษาความสะอาดบริเวณ โบราณสถาน สถานที่ที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และสถาปัตยกรรม การสนับสนุนงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

#### 7. ฝ่ายการศึกษา

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบาย ให้สถานศึกษา จัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยใช้โรงเรียน เป็นรากฐาน ประสาน ตรวจสอบ กลั่นกรองงานด้านบริหารงานบุคคลและสวัสดิการของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ เพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น วิเคราะห์ข้อมูลประชากรวัยเรียนเพื่อการวางแผนการรับนักเรียนแต่ละระดับ ตรวจสอบและจัดทำ

บัญชีรายชื่อเด็กอายุถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับส่งให้สถานศึกษาที่รับผิดชอบในเขตพื้นที่ เพื่อเตรียมรับนักเรียน การสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประสานการสำรวจ ข้อมูล ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส เด็กความสามารถพิเศษกับสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการด้านภารกิจของศูนย์วิทยการเขต ดำเนินการด้านการเงิน การงบประมาณ และการจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

#### 8. ฝ่ายการคลัง

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน การบัญชี และการพัสดุที่เบิกจ่ายจากงบประมาณ กรุงเทพมหานคร เงินอุดหนุนรัฐบาล เงินนอกงบประมาณและเงินอื่นใด การปฏิบัติงานตาม โครงการ จัดระบบข้อมูลและรายงานระบบคอมพิวเตอร์ของกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 ระบบงาน ได้แก่ ระบบงานงบประมาณ ระบบงานการเงิน ระบบงานบัญชี ระบบงานบัญชีทรัพย์สิน ระบบงานจัดซื้อ ระบบงานจัดจ้าง ระบบงานเงินเดือน ระบบงานบริหารงานพัสดุกลาง ระบบงานบริหารน้ำมันเชื้อเพลิง และหล่อลื่น การบริหารข้อมูลและรายงานภาพรวมงบประมาณ การเงิน การคลัง พัสดุ และทรัพย์สิน ของหน่วยงานและหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

#### 9. ฝ่ายเทศกิจ

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบังคับให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครและกฎหมายอื่น ที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร การควบคุมความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การส่งเสริมดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การส่งเสริมสนับสนุนงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย งานนิติการทั่วไป งานเกี่ยวกับคดี การประสานงานกับเจ้าหน้าที่กับ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เกี่ยวข้องกับคดี และหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

#### 10. ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม อนามัย และคุณภาพชีวิต แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มงาน ดังนี้

##### 10.1 กลุ่มงานพัฒนาชุมชน

##### 10.2 กลุ่มงานสวัสดิการสังคม

##### 10.3 กลุ่มงานบริหารทั่วไป วัฒนธรรม และการท่องเที่ยว

## ตารางที่ 2 จำนวนการย้ายออกจากตำแหน่ง

	2555	2556	2557
จำนวนออกจากตำแหน่ง	14	6	3
จำนวนผู้ครองตำแหน่ง	131	141	142
จำนวนตำแหน่งว่าง	17	7	5

จากตารางที่ 2 ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ มีการออกจากตำแหน่งทุกปีในสามปีหลัง โดยปี พ.ศ. 2555 ออกจากตำแหน่ง 14 คน ปี พ.ศ. 2556 ออกจากตำแหน่ง 6 คน และปี พ.ศ. 2557 ออกจากตำแหน่ง 3 คน

โดยจากตารางจะเห็นว่า หากมีการลาออกหรือย้ายเพื่อ ไปสังกัดที่หน่วยงานอื่นจะต้องมีการหาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทน ซึ่งช่วงระหว่างรออาจทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องและต้องทำงานหนักมากขึ้น เมื่อมีการบรรจุบุคลากรใหม่เข้ามาก็ต้องเริ่มเรียนรู้งานใหม่ ทำให้เสียเวลา การปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดอัตราการลาออกถดถอยและปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์องค์กร และสวัสดิการก็ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ โดยสวัสดิการข้าราชการของเขตบางซื่อ คือ สวัสดิการข้าราชการ กทม. โดยมีสวัสดิการต่าง ๆ ดังนี้ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุตร การตรวจสุขภาพ และการรักษาพยาบาล อาคารสงเคราะห์ โครงการกู้เพื่อที่อยู่อาศัย บำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการอื่น ๆ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ การฌาปนกิจสงเคราะห์

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความแปรปรวน แบบทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร

แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร 4) ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

วิลาวรรณ สว่างศรี (2549) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือผูกพันกับองค์กร 2) เปรียบเทียบความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานกับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ 4) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยค่า t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้ข้าราชการผูกพันกับองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ข้าราชการให้ความสำคัญสูงสุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน และด้านสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์กร เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกใน 3 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศในที่ทำงาน รองลงมา คือ ด้านการบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ชนิษฐา ศรีทอง (2550) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ระดับ 1-8 ที่สังกัดในส่วนบริหารราชการส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และมีที่ตั้งสำนักงานอยู่ที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 หน่วยงาน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 142 คนโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test แบบ 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 15 ปี และมีประสบการณ์ตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า



ในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลัง ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

วิรัตน์ พ่วงเพชร (2549) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 400 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การเปรียบเทียบ t-test, F-test และสหสัมพันธ์ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.8 และเพศหญิง ร้อยละ 44.2 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 52.0 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.3 และมีระยะเวลาการทำงาน 5 ปี-10 ปี 2) ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยมีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เฉพาะด้านระดับการศึกษาเท่านั้นที่แตกต่างกัน 4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เพลินจิตต์ นกสกุล (2549) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และใช้ในการอธิบายเชิงพรรณนาถึงความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยส่วนบุคคล และบรรยากาศองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัย 200 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติเรื่องการรับรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และการรับรู้บรรยากาศองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2551) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยทางคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน 419 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันข้าราชการสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก ได้แก่ ระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงลบ ได้แก่ อายุของผู้ปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา ส่วนปัจจัยที่ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส

กาญจนา บุญเพลิง (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาล 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 241 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของฟิชเชอร์ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันขององค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ความเต็มใจเพื่อจะทุ่มเทเพื่อจะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รองลงมา เป็นด้านความต้องการคงความเป็นสมาชิกกับองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในค่านิยมองค์กร ตามลำดับ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อจำแนกตามอายุ อายุราชการ ระดับชั้นตำแหน่ง ประเภทสายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาวิณี แก้วเมือง (2552) ความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาลตำบลแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้การวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์หาค่าแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาความสัมพันธ์โดยใช้ Chi-square และหา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน ((Pearson's product moment correlation) ผลการศึกษาพบว่า สภาพองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพองค์กร ในภาพรวมค่อนข้างสูง สูงกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาลตำบลแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เรียงลำดับตามนี้ ความรู้สึกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคต องค์กร ความเต็มใจและใช้ความพยายาม อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กร กับลักษณะบุคคล ลักษณะงานและลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญ

เศรษฐพร เบญจศิริรักษ์ (2552) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้านความคาดหวังกับองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมขององค์กร และด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรจำนวน 244 คน โดยใช้สถิติเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 5 ด้าน และโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ปรากฏว่ามีจำนวนมากที่สุด คือ ด้านความคาดหวังต่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับในองค์กร และจำนวนที่น้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นเรศรี แสนมนตรี (2553) บรรยายาสององค์กรและความผูกพันของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์บรรยาภาสและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับชั้นของงาน กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จำนวนทั้งสิ้น 301 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่แตกต่างกัน และรายด้านอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบการรับรู้บรรยาภาสองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ตามระดับชั้นงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จากการทบทวนทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กร พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 22 ตัวแปร โดยผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวแปรได้ 3 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ

เพศ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ความสำคัญในองค์การ การยินยอมทำตาม ขีดเจตนาขององค์การ พึ่งพาได้ขององค์การ พึ่งพอใจในอาชีพ 2) ปัจจัยด้านเนื้องาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความท้าทายในงาน ผลการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ความสำคัญต่อองค์การ อิสระในงาน โอกาสในงาน 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม/ เพื่อนร่วมงาน คือ เพื่อนร่วมงาน ความเป็นธรรมในการประเมินผลงาน สวัสดิการ

นอกจากนี้การทบทวนงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์การ พบว่ามี 18 ตัวแปร โดยผู้วิจัยสามารถจัดกลุ่มได้ 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ความคาดหวังต่อองค์การ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน เพศ ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความรู้สึภกภาคภูมิใจและห่วงใยในอนาคตขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์การความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ 3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ การยอมรับในองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา บรรยากาศในที่ทำงาน สวัสดิการ

ดังนั้น จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มปัจจัย 10 ตัวแปร ดังต่อไปนี้ เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัย

### ตารางที่ 3 การสังเคราะห์ตัวแปรอิสระ

ลำดับ	ตัวแปร	แหล่งอ้างอิง
1	เพศ	Steers (1977); Cherrington (1994); Mowday et al. (1982); Cohen (2007); Allen and Meyer (1990); นเรศรี แสนมนตรี (2553); วิรัตน์ พ่วงเพชร (2549); ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2551)
2	อายุ	Cherrington (1994); Mowday et al. (1982); Dumham, et al. (1994); Steers (1977); Cohen (2007); Allen and Meyer (1990); นเรศรี แสนมนตรี (2553); ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2551); รพพันธ์ เศรษฐแสง (2548)

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับ	ตัวแปร	แหล่งอ้างอิง
3	ตำแหน่ง	Cherrington (1994); Steers (1977); Baron (1986); Cohen (2007); Allen and Meyer (1990); Kanter (1968); นเรศรี แสนมนตรี (2553); เพลินจิตต์ นกสกุล (2549); ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2551); วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548)
4	วุฒิการศึกษา	Steers (1977); Mowday et al. (1982); นเรศรี แสนมนตรี (2553); วิรัตน์ พ่วงเพชร (2549); ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2551); วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548)
5	สถานภาพสมรส	Steers (1977); Mowday et al. (1982); Cohen (2007); Allen and Meyer (1990); นเรศรี แสนมนตรี (2553); ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2551)
6	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	Cherrington (1994); Mowday et al. (1982); Dumham et al. (1994); Steers (1977); Cohen (2007); Allen and Meyer (1990); Baron (1986); Kanter (1968); นเรศรี แสนมนตรี (2553); วิรัตน์ พ่วงเพชร (2549); ไชยนันท์ ปัญญาศิริ (2551); วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548); ขนิษฐา ศรีทอง (2550)
7	บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ	Steers (1977); Mowday, Porter and Steers (1982); Baron (1986); Kanter (1968)
8	การยอมรับในองค์กร	เพลินจิตต์ นกสกุล (2549); เศรษฐพร เบญจศิริรักษ์ (2552); ภาวิณี แก้วเมือง (2552); ขนิษฐา ศรีทอง (2550)
9	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	Cherrington (1994); Dumham et al. (1994)
10	สวัสดิการ	

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ เพื่อให้ผลวิจัยบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดแหล่งข้อมูลและดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ จำนวน 142 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤษภาคม 2557) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด รายละเอียดดังแสดงตามตารางดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนข้าราชการในแต่ละฝ่ายปฏิบัติงาน

ฝ่ายปฏิบัติงาน	จำนวน
ผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ	3
ฝ่ายปกครอง	15
ฝ่ายทะเบียน	19
ฝ่ายโยธา	13
ฝ่ายรายได้	16
ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล	12
ฝ่ายรักษาความสะอาด	11
ฝ่ายการศึกษา	13
ฝ่ายการคลัง	15

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ฝ่ายปฏิบัติงาน	จำนวน
ฝ่ายเทคนิค	13
ฝ่ายพัฒนาชุมชน	12
รวม	142

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ทั้งนี้ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ และแสดงความคิดเห็น โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยมีข้อคำถามในประเด็นต่อไปนี้ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร และรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันในองค์กรใน 3 ด้าน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ

1. บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรม การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ตลอดจนความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร จำนวน 3 ข้อ

2. การยอมรับในองค์กร ได้แก่ ความภาคภูมิใจในองค์กร การยอมรับนโยบาย การร่วมแก้ปัญหา แรงบันดาลใจในการทำงาน การรักษาชื่อเสียงขององค์กร และความเป็นองค์กรที่น่าทำงาน จำนวน 3 ข้อ

3. ด้านสวัสดิการ ได้แก่ ค่าตอบแทนระหว่างปฏิบัติงาน การดูแลจากองค์กร ทั้งระหว่างปฏิบัติงานและเกษียณอายุ จำนวน 2 ข้อ

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดความคิดเห็นเป็น 5 ช่วงเท่า ๆ กัน ซึ่งมีลำดับความเห็น ดังนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐวิสุทธิ์, 2544)

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนน	5 คะแนน
เห็นด้วย	ให้คะแนน	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้คะแนน	2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1 คะแนน

ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานเขตบางซื่อ แบ่งเป็น 3 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงโดยอ้างจากเครื่องมือทดสอบความผูกพันต่อองค์กรของบุชานัน (Buchanan, 1974) โดยปรับให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
2. ความเต็มใจกับองค์กร
3. ความจงรักภักดี

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดความคิดเห็นเป็น 5 ช่วงเท่า ๆ กัน ซึ่งมีลำดับความเห็น ดังนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสิทธิ์, 2544)

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

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้นใช้เกณฑ์เฉลี่ยได้ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
4.21-5.00	มีผลต่อความผูกพันมากที่สุด
3.41-4.20	มีผลต่อความผูกพันมาก
2.61-3.40	มีผลต่อความผูกพันปานกลาง
1.81-2.60	มีผลต่อความผูกพันน้อย
1.00-1.80	มีผลต่อความผูกพันน้อยที่สุด



ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะความคิดเห็นเพิ่มเติมได้นอกเหนือจากคำถามในตอนที่ 2

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การศึกษา เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำแบบสอบถามของงานวิจัยครั้งนี้

2. ศึกษาเทคนิคและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม โดยการศึกษาการสร้างแบบสอบถามแบบสร้างมาตรวัดทัศนคติตามเทคนิคการวัดของลิเคิร์ต (Likert scale)

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา และนิยามศัพท์เฉพาะ

4. ร่างแบบสอบถามไปเสนออาจารย์ผู้ควบคุมภาคนิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

5. นำแบบสอบถามได้ที่รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเที่ยง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ได้แก่

5.1 นางสาวปราณี รุ่งเรืองฤทธิ์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ สำนักงานเขตบางซื่อ

5.2 นางสาวลาตรี สุวรรณศรี นักทรัพยากรบุคคล

5.3 อาจารย์เทียบแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

มหาวิทยาลัยบูรพา

6. บันทึกผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน นำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทุกคนแล้ว นำมาหาค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC: Index of item-objective consistency) ซึ่งมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่

IOC คือ ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

R คือ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่า IOC

+1 หมายถึง คำถามหรือข้อความแต่ละคำถามได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาดีมาก

0 หมายถึง คำถามหรือข้อความแต่ละคำถามได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาปานกลาง

-1 หมายถึง คำถามหรือข้อความแต่ละคำถามได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาน้อย

การพิจารณาค่า IOC พิจารณาจากค่า IOC ที่มากกว่า หรือเท่ากับ 0.50 จึงจะถือว่าวัดได้

สอดคล้องกัน (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2539, หน้า 249) โดยคัดเลือกข้อคำถาม  
ที่ผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาแล้วว่าสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมตั้งแต่  
0.50 ถึง 1.00 และปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

7. นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ โดยหาความเชื่อมั่น  
ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะงาน เท่ากับ 0.642 ปัจจัยสภาพแวดล้อม เท่ากับ 0.614  
และความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.855

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและตรงความเป็นจริงมากที่สุด โดยศึกษา  
ระดับความผูกพันต่อองค์กรตามทัศนคติของประชากรที่ถูกศึกษา โดยวิธีการและขั้นตอนการเก็บ  
รวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการ นิสิตนำส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรทั้งหมดด้วยตนเอง  
จำนวน 142 คน และเก็บกลับมาคืนได้ทั้งหมด 142 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
2. ขั้นตอนตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำไปตรวจสอบความถูกต้อง  
ครบถ้วน สมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยให้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูลทุกชนิดก่อนจะนำมาลงรหัส  
ตามแบบสอบถาม
2. บันทึกข้อมูลเป็นรหัสในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์
3. ประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สำหรับข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะบุคคลของข้าราชการของสำนักงานเขตบางซื่อ โดยใช้สถิติพื้นฐาน หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายภาพรวมของข้อมูลแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อม และความผูกพันต่อองค์กรวิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำมาหาระดับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของชั้น

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ใช้เกณฑ์เฉลี่ยได้ดังนี้

เกณฑ์การแปลความสำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยสภาพแวดล้อม

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21-5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.61-3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00-1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความสำหรับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21-5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
2.61-3.40	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
1.81-2.60	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
1.00-1.80	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

### 3. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ

3.1 การทดสอบคะแนนทีอิสระ (Independent sample t-test) สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

3.2 การวิเคราะห์การแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการทดสอบการแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบว่ามีความสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบรายคู่เพื่อหาความแตกต่างด้วยวิธีของ Scheffe

3.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานกับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ แทนที่แปลตามค่า Correlation

เปรียบเทียบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (พิสนุ พองศรี, 2551, หน้า 159) นั้น มีค่าระหว่าง -1 ถึง 1

หากมีค่าเป็น 1 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกสมบูรณ์ คือ เมื่อค่าตัวแปรหนึ่งเพิ่ม อีกตัวก็เพิ่มด้วยในทิศทางเดียวกันทุกข้อมูล

หากมีค่าเป็น -1 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ทางลบสมบูรณ์ คือ เมื่อค่าตัวแปรหนึ่งเพิ่ม อีกตัวหนึ่งลดในทิศทางตรงข้ามทุกข้อมูล

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ความหมาย

0.80-0.99	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
0.60-0.79	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.40-0.59	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.20-0.39	มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
0.00-0.19	มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากทั้งประชากร คือ ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำนวน 142 คน

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

#### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอค่าจำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมี 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	43	30.28
หญิง	99	69.72
<b>อายุ</b>		
21-30 ปี	18	12.67
31-40 ปี	49	34.51
41-50 ปี	49	34.51
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	26	18.31
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	62	43.66
สมรส	75	52.82
หม้าย	4	2.82
หย่าร้าง	1	0.70
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	127	89.44
สูงกว่าปริญญาตรี	15	10.56
<b>ตำแหน่งงาน</b>		
ประเภทวิชาการเชี่ยวชาญ	1	0.71
ประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ	3	2.11
ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ	13	9.15
ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ	79	55.63
ประเภททั่วไประดับชำนาญงาน	34	23.94
ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน	12	8.45

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	26	18.31
6-10 ปี	31	21.83
11-15 ปี	39	27.47
16-20 ปี	24	16.90
21 ปีขึ้นไป	22	100.00
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 5 คุณลักษณะทั่วไปของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 142 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.72 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี ซึ่งมีค่าเท่ากัน จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 34.51 มีสถานภาพสมรส และโสด เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 52.82 และร้อยละ 43.66 ตามลำดับ สำหรับระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.44 โดยงานตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 55.63 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 27.46

## ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

### สำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

ในตอนนี้จะกล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน (ได้แก่ บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ได้แก่ การยอมรับในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ โดยนำเสนอค่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางที่ 6-10

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน  
ต่อองค์กร จำแนกตามรายด้านของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

ด้าน	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>			
ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ	3.93	0.55	มาก
<b>ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม</b>			
ด้านการยอมรับในองค์กร	3.79	0.45	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.77	0.42	มาก
ด้านสวัสดิการ	3.52	0.63	มาก

จากตารางที่ 6 ภาพรวมของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 3.93, \sigma = 0.55$ ) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับในองค์กร ( $\mu = 3.79, \sigma = 0.45$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 3.77, \sigma = 0.42$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสวัสดิการ ( $\mu = 3.52, \sigma = 0.63$ )

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของความคิดเห็น  
ของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ	29 (20.42)	91 (64.08)	18 (12.68)	3 (2.11)	1 (0.71)	4.01	0.69	มาก	
2. งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ และความสำคัญ	33 (23.20)	81 (57.00)	26 (18.30)	2 (1.40)	0 (0.00)	3.92	0.72	มาก	
3. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบอยู่ในระดับ ที่เหมาะสม	26 (18.31)	83 (58.45)	29 (20.42)	3 (2.11)	1 (0.71)	3.85	0.64	มาก	
ภาพรวม						3.93	0.55	มาก	



จากตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.93$ ,  $\sigma = 0.55$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu = 4.01$ ,  $\sigma = 0.69$ ) รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและความสำคัญ ( $\mu = 3.92$ ,  $\sigma = 0.72$ ) และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม ( $\mu = 3.85$ ,  $\sigma = 0.64$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับในองค์กร

ด้านการยอมรับในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานยอมรับ ความคิดเห็นของท่าน	19 (13.40)	84 (59.20)	38 (26.80)	1 (0.70)	0 (0.00)	3.78	0.54	มาก	
2. ท่านจะตั้งใจทำงานมากขึ้น ถ้าได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา	1 (0.70)	11 (7.75)	26 (18.31)	50 (35.21)	54 (38.03)	3.84	0.82	มาก	
3. ความคิดเห็นของท่านได้รับ การนำไปปฏิบัติจริงอยู่เสมอ	9 (6.34)	93 (65.49)	40 (28.17)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.74	0.61	มาก	
ภาพรวม						3.79	0.45	มาก	

จากตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับในองค์กรโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.79$ ,  $\sigma = 0.45$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านจะตั้งใจทำงานมากขึ้น ถ้าได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu = 3.84$ ,  $\sigma = 0.82$ ) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นของท่าน ( $\mu = 3.78$ ,  $\sigma = 0.54$ ) ความคิดเห็นของท่านได้รับการนำไปปฏิบัติจริงอยู่เสมอ ( $\mu = 3.74$ ,  $\sigma = 0.61$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เมื่อท่านมีปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	25 (17.60)	78 (54.93)	34 (23.94)	1 (0.71)	4 (2.82)	3.91	0.57	มาก	
2. เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน	7 (4.93)	96 (67.61)	35 (24.65)	3 (2.11)	1 (0.70)	3.81	0.58	มาก	
3. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	24 (16.90)	84 (59.15)	32 (22.54)	2 (1.41)	0 (0.00)	3.68	0.67	มาก	
4. ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน	16 (11.27)	98 (69.01)	27 (19.01)	1 (0.71)	0 (0.00)	3.67	0.63	มาก	
	ภาพรวม					3.77	0.42	มาก	

จากตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.77$ ,  $\sigma = 0.42$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อท่านมีปัญหาเพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu = 3.91$ ,  $\sigma = 0.57$ ) รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน ( $\mu = 3.81$ ,  $\sigma = 0.58$ ) และเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ( $\mu = 3.68$ ,  $\sigma = 0.67$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์  
กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร  
ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านอยู่กับองค์กรนี้ เพราะได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า	12 (8.45)	92 (64.79)	37 (26.06)	1 (0.70)	0 (0.00)	3.56	0.75	มาก	
2. สำนักงานเขตบางซื่อสนใจท่าน หลังจากที่ท่านได้เกษียณอายุแล้ว	8 (5.63)	87 (61.27)	42 (29.58)	3 (2.11)	2 (1.41)	3.48	0.80	มาก	
ภาพรวม						3.52	0.63	มาก	

จากตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร  
ด้านสวัสดิการ โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.52$ ,  $\sigma = 0.63$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า เหตุผลที่ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้ เพราะได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
( $\mu = 3.56$ ,  $\sigma = 0.75$ ) รองลงมา คือ ท่านรู้สึกที่สำนักงานเขตบางซื่อยังคงสนใจท่านหลังจากที่ท่าน  
ได้เกษียณอายุแล้ว ( $\mu = 3.48$ ,  $\sigma = 0.80$ )

### ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ

#### กรุงเทพมหานคร

ในตอนนี้จะกล่าวถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ  
กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ด้านความเต็มใจ  
กับองค์กร และด้านความจงรักภักดี โดยนำเสนอค่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
ดังตารางที่ 11-14

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร  
ของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน

ด้าน	$\mu$	$\sigma$	ความหมาย
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.83	0.49	มาก
ด้านความเต็มใจกับองค์กร	4.00	0.53	มาก
ด้านความจงรักภักดี	4.00	0.54	มาก
รวม	3.94	0.43	มาก

จากตารางที่ 11 ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.94$ ,  $\sigma = 0.43$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจกับองค์กร และด้านความจงรักภักดี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 0.53$  และ  $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 0.54$  ตามลำดับ) รองลงมา คือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ( $\mu = 3.83$ ,  $\sigma = 0.49$ )

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร  
ของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิต การทำงานในองค์กรแห่งนี้	11 (7.74)	75 (52.82)	54 (38.03)	2 (1.41)	0 (0.00)	3.71	0.72	มาก	
2. ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรคือปัญหาของท่าน	10 (7.05)	72 (50.71)	49 (34.52)	10 (7.01)	1 (0.71)	3.81	0.73	มาก	
3. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	13 (9.15)	74 (52.11)	48 (33.80)	6 (4.23)	1 (0.71)	3.86	0.71	มาก	
4. ท่านรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับ องค์กรที่ท่านทำงานอยู่	9 (6.33)	66 (46.48)	54 (38.03)	10 (7.04)	3 (2.12)	3.92	0.68	มาก	
5. ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความหมาย และความสำคัญสำหรับท่านมาก	8 (5.63)	80 (56.34)	47 (33.10)	6 (4.22)	1 (0.71)	3.87	0.67	มาก	
ภาพรวม						3.83	0.49	มาก	

จากตารางที่ 12 ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันโดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.83$ ,  $\sigma = 0.49$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 3.92$ ,  $\sigma = 0.68$ ) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความหมายและความสำคัญสำหรับท่านมาก ( $\mu = 3.87$ ,  $\sigma = 0.67$ ) และท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.71$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจกับองค์กร

ด้านความเต็มใจกับองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านยินดีและเต็มใจที่จะทำงาน ล่วงเวลา แม้จะไม่ได้ค่าตอบแทน	11 (7.75)	76 (53.52)	47 (33.10)	6 (4.22)	2 (1.41)	3.84	0.71	มาก	
2. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมาย และเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน ท่านด้วยความเต็มใจ	8 (5.63)	85 (59.86)	42 (29.58)	7 (4.93)	0 (0.00)	3.95	0.69	มาก	
3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเท ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	9 (6.34)	86 (60.56)	40 (28.17)	5 (3.52)	2 (1.41)	4.06	0.68	มาก	
4. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	18 (12.68)	80 (56.34)	37 (26.06)	6 (4.23)	1 (0.71)	4.14	0.64	มาก	
ภาพรวม						4.00	0.53	มาก	

จากตารางที่ 13 ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านความเต็มใจกับองค์กรโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 0.53$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.14$ ,  $\sigma = 0.64$ ) รองลงมา คือ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ( $\mu = 4.06$ ,  $\sigma = 0.68$ ) และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมาย และเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานท่านด้วยความเต็มใจ ( $\mu = 3.95$ ,  $\sigma = 0.69$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร  
ของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ด้านความจงรักภักดี

ด้านความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ตลอดไป แม้หน่วยงานนี้จะประสบ ปัญหา	17 (11.97)	72 (50.71)	48 (33.80)	5 (3.52)	0 (0.00)	4.13	0.67	มาก	
2. ท่านมีความยินดีทำงานทุกอย่าง เพื่อให้องค์กรแห่งนี้ มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น	21 (14.79)	78 (54.93)	39 (27.46)	3 (2.11)	1 (0.71)	4.09	0.70	มาก	
3. ท่านคิดว่าท่านจะทำงาน ในหน่วยงานนี้ตลอดไป ถึงแม้ หน่วยงานอื่นจะเสนอตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	22 (15.49)	82 (57.75)	35 (24.65)	2 (1.41)	1 (0.70)	3.96	0.76	มาก	
4. ท่านไม่สนใจคำชักชวน ของเพื่อนในการย้ายไปทำงาน หน่วยงานอื่น	26 (18.31)	80 (56.34)	34 (23.94)	2 (1.41)	0 (0.00)	3.83	0.86	มาก	
	ภาพรวม					4.00	0.54	มาก	

จากตารางที่ 14 ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.00$ ,  $\sigma = 0.54$ ) ซึ่งเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ท่านจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ตลอดไป แม้หน่วยงานนี้จะประสบปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\mu = 4.13$ ,  $\sigma = 0.67$ ) รองลงมา คือ ท่านมีความยินดีทำงานทุกอย่าง เพื่อให้ องค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ( $\mu = 4.09$ ,  $\sigma = 0.70$ ) และท่านคิดว่าท่านจะทำงานในหน่วยงานนี้ ตลอดไป ถึงแม้หน่วยงานอื่นจะเสนอตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ( $\mu = 3.96$ ,  $\sigma = 0.76$ ) ตามลำดับ

#### ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ในตอนนี้เป็นการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในกาปฏิบัติงาน และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงอ้างอิงมาวิเคราะห์ เพื่อต้องการแสดงให้เห็นผลการเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ t-test และ One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ  
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t-value	P-value
ชาย	43	3.92	0.39	-0.482	0.630
หญิง	99	3.96	0.45		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 15 จากการทดสอบความแตกต่างของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ  
กรุงเทพมหานคร ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ข้าราชการเพศชายมีระดับความผูกพัน  
ต่อองค์กร ไม่แตกต่างกับข้าราชการเพศหญิง

**สมมติฐานที่ 2** ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.345	3	0.115	0.606	0.612
ภายในกลุ่ม	26.163	138	0.190		
รวม	26.508	142			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 16 จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตาม  
ข้อกำหนด คือ Lavené's test มีค่า  $p > .05$  และเมื่อทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ย โดย  
ANOVA พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** ข้าราชการที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับของความผูกพันต่อองค์กร  
แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพัน  
ต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.658	3	0.553	3.069	0.030
ภายในกลุ่ม	24.850	138	0.180		
รวม	26.508	142			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 17 จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตาม  
ข้อกำหนด คือ Lavenne's test มีค่า  $p > .05$  และเมื่อทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ย โดย  
ANOVA พบว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 18 ผลความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรกับสถานภาพ  
ของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	$\mu$	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง
โสด	3.94	-	0.029	-0.488
สมรส	3.91		-	-0.517*
หม้าย/ หย่าร้าง	4.43			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบ  
Scheffe พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพต่างกัน ระดับ  
ความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันหนึ่งคู่ ได้แก่ ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรสกับข้าราชการ  
ที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการที่มีสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง มีระดับความผูกพันต่อองค์กร  
ต่ำกว่าข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส



**สมมติฐานที่ 4** ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\mu$	$\sigma$	t-value	P-value
ปริญญาตรี	127	3.93	0.42	-0.831	0.407
สูงกว่าปริญญาตรี	15	4.03	0.54		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 จากการทดสอบความแตกต่างของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ระหว่างระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ข้าราชการระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกับข้าราชการระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

**สมมติฐานที่ 5** ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.879	5	0.376	2.075	0.072
ภายในกลุ่ม	24.629	136	0.181		
รวม	26.508	142			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Lavenne's test มีค่า  $p > .05$  และเมื่อทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 6** ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับของความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.172	4	0.293	1.585	0.182
ภายในกลุ่ม	25.336	137	0.185		
รวม	26.508	142			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 21 จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน พบว่า เป็นไปตามข้อกำหนด คือ Lavenne's test มีค่า  $p > .05$  และเมื่อทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ย โดย ANOVA พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 5** ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
สำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

ด้าน	ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>			
1. ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ	0.373**	0.000	น้อย
<b>ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม</b>			
1. ด้านการยอมรับในองค์กร	0.219**	0.009	น้อย
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.285**	0.001	น้อย
3. ด้านสวัสดิการ	0.164	0.051	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตารางที่ 22 พบว่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่  
รับผิดชอบ ด้านการยอมรับในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการ  
กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านบทบาท  
หน้าที่รับผิดชอบ ด้านการยอมรับในองค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์  
กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ  
( $r = 0.373^{**}$ ,  $0.219^{**}$  และ  $0.285^{**}$  ตามลำดับ) ส่วนปัจจัยด้านสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับ  
ความผูกพันต่อองค์กร

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา “เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษา “เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร” ครั้งนี้ พบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา ซึ่งได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งงานประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี พบว่า ส่วนใหญ่มีความประสงค์ที่จะปฏิบัติงานที่หน่วยงานนี้ต่อไป

2. ข้อมูลลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ พบว่า

2.1 ด้านลักษณะงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การยอมรับในองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อมีความผูกพันในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการยอมรับในองค์กรมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ข้อมูลความผูกพันของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเต็มใจกับองค์กร

และความจงรักภักดี พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อมีความผูกพันในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความจงรักภักดีมากเป็นอันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความเต็มใจกับองค์กรและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำกับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานทุกด้าน

## อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร” มีประเด็นการอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ โดยเฉลี่ย มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการทำงานที่มีการแบ่งชั้นตอนในการรับผิดชอบ และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกันอย่างดี และมีการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรในการแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสำนักงานเขต โดยไม่สอดคล้องกับเศรษฐกิจเบญจศรีรักษ์ (2552) ซึ่งระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มากที่สุด คือ การคาดหวังต่อองค์กร รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจและการยอมรับ และน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

### 2.1 ด้านลักษณะงาน

2.1.1 บทบาทหน้าที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในหลากหลายด้านประกอบกัน ซึ่งต้องมีการปรับรูปแบบในการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร อีกทั้งผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ตลอดจนรูปแบบงานที่ตนรับผิดชอบ โดยรูปแบบงานส่วนใหญ่เป็นงานที่มีรูปแบบการทำงานที่แน่นอนและมีลักษณะงานประจำที่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของทางราชการหลาย ๆ ด้านในการปฏิบัติงาน

### 2.2 ด้านสภาพแวดล้อม

2.2.1 ความสัมพันธ์ด้านสภาพแวดล้อมกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ มีความสัมพันธ์เชิงบวก แสดงให้เห็นถึงความชื่นชอบในบรรยากาศทั่วไป

ในการปฏิบัติงาน ทุกคนมีน้ำใจต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับวิลาวรรณ สว่างศรี (2549) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานกับความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวก บุคลากรชื่นชอบในบรรยากาศของสถานที่ทำงานที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีห้องทำงานที่เป็นเอกเทศ และเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

2.2.2 การยอมรับในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก อันเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยเกี่ยวกับการที่สำนักงานเขตบางซื่อมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ข้าราชการยินดีที่จะเข้าร่วม พร้อมทั้งเต็มใจกับการที่หน่วยงานมอบหมายให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อจะได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ หรือรับผิดชอบงานต่าง ๆ ที่สำคัญ ๆ และยอมรับว่าเป็นผู้มีความสามารถและเห็นว่างานที่รับผิดชอบมีความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับภาวิณี แก้วเมือง (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาลแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานภายในหน่วยงาน รองลงมา ได้แก่ แนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานได้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้อย่างดี ส่วนข้อเฉลี่ยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกต่อต้านนโยบายวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน

2.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับความสนใจ มีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับภาวิณี แก้วเมือง (2552) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเทศบาลแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูง โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับได้รับความร่วมมืออย่างดีกับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา สามารถปรึกษาเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสนิทสนม

2.2.4 สวัสดิการ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับเกษร หวลอาลัย (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจชั้นระทวน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า เงินรายได้อื่น ๆ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31 ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง การหารายได้เสริม มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับกลาง แสดงว่ารายได้มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร

3. เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล

ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างกับผลการวิจัยของสุนันทา อินทเจริญ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีระดับความผูกพันที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

### 3.1 ด้านลักษณะบุคคล

3.1.1 เพศ พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางชื่อที่มีเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อสำนักงานเขตไม่แตกต่างกับข้าราชการที่มีเพศชาย ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมหมาย ศรีทรัพย์ (2543) การศึกษาข้าราชการสาย ข ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสาย ข ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างจากข้าราชการสาย ข ของมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่เป็นเพศชาย

3.1.2 อายุทุกช่วงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในหน่วยงานมีการโยกย้ายตำแหน่ง อายุจึงไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ไม่สอดคล้องกับวิรัตน์ พ่วงเพชร (2549) การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย อายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มีอายุมากเป็นวัยผู้ใหญ่ ส่วนหนึ่งจะยอมรับระบบการทำงานได้ง่าย และไม่ต้องการเปลี่ยนงานบ่อย

3.1.3 ตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน อภิปลายไต้ว่าข้าราชการเป็นส่วนสำคัญในการบริหาร และปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปตามนโยบายที่วางไว้ ไม่ว่าข้าราชการจะอยู่ในระดับใดจะตอบสนองนโยบายของสำนักงานเขตที่เท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับบรรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารมีโอกาสดำเนินงาน มีความเป็นอิสระในการทำงาน กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ในหน้าที่ของตนเองได้ สามารถมองเห็นความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ โดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าพนักงานผู้ปฏิบัติงาน

3.1.4 วุฒิการศึกษาทุกระดับมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานอาจใช้ประสบการณ์หรือปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งไม่สอดคล้องกับสุนันทา อินทเจริญ (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี พบว่า ระดับการศึกษาทุกระดับมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีการศึกษาค่ากว่าระดับปริญญาตรี

มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับอื่น เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูง

3.1.5 สถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อที่มีสถานภาพ สมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อสำนักงานเขตแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะข้าราชการ ที่สมรสแล้วจะไม่คำนึงถึงสถานภาพของตนและสามารถแยกแยะระหว่างงานกับครอบครัว และการทำงานออกจากกันได้มากกว่าคนโสด ซึ่งสอดคล้องกับสมหญิง คายเลิศ (2552) ศึกษา ความผูกพันข้าราชการครูต่อโรงเรียนเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 โดยรวม สถานภาพต่างกัน มีความผูกพันต่อโรงเรียนต่างกัน

3.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานทุกช่วงมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อมีการเปลี่ยนตำแหน่งก็อาจมีการย้ายสถานที่ทำงาน จึงมีความรู้สึกหากมีการเปลี่ยนตำแหน่งก็ต้องย้ายที่ทำงานไปเรื่อย ๆ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนี้จึงน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพร ขำเจริญศักดิ์ (2553) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน สตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันของครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงาน ผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การศึกษาข้อมูลความผูกพันของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ ผลการศึกษาระดับ ความคิดเห็นและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อมีความผูกพัน ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาองค์กร โดยเปิดรับฟังข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ มีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และยินดี จะปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยต่ำ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ ในการปฏิบัติงาน ในสำนักงานเขตได้นาน ผู้บริหารควรจัดให้มีสวัสดิการพื้นฐานและผลตอบแทนอื่นอย่างเหมาะสม



3. ผลการวิจัย พบว่า การยอมรับในองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวก โดยข้าราชการส่วนใหญ่เห็นด้วยเกี่ยวกับการที่สำนักงานเขตบางชื่อมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ข้าราชการยินดีที่จะเข้าร่วม พร้อมทั้งเต็มใจกับการที่หน่วยงานมอบหมายให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ อยู่เสมอ ฉะนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นสร้างเสริมความยุติธรรมในองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านลักษณะงาน บทบาทหน้าที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถผู้บริหารควรให้ข้าราชการเสนอสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพและให้ข้าราชการได้กำหนดวิธีปฏิบัติงาน กำหนดเป้าหมายของตัวเอง

2. ความผูกพันของข้าราชการสำนักงานเขตบางชื่อ ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นและความผูกพันต่อองค์กรด้านจงรักภักดีมาเป็นอันดับหนึ่ง ผู้บริหารควรสร้างข้าราชการรู้สึกภาคภูมิใจว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างจิตสำนึกรักองค์กรและผู้บริหารควรช่วยแก้ปัญหาและให้คำปรึกษากับข้าราชการ มีการประเมินผลการทำงานและแนวทางแก้ไขและใส่ใจทุกคนอย่างเท่าเทียม

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก ผู้บริหารควรคงความสัมพันธ์ที่ดีของข้าราชการและลดความขัดแย้งทางความคิดของกลุ่มข้าราชการ โดยมีการจัดกิจกรรมให้กับข้าราชการในสำนักงานเขต ด้านการประชาสัมพันธ์ การจัดสัมมนาออกสถานที่โอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงานให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตของข้าราชการ เนื่องจากคุณภาพชีวิตของข้าราชการมีผลกระทบด้านอื่น ๆ อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยและผลกระทบอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นขวัญและกำลังใจ

3. การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาหน่วยงานข้าราชการอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อนำมาเปรียบเทียบ เพื่อรับทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรว่ามีปัจจัยต่างกันอย่างไร

4. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียวจะทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ดังนั้นเพื่อให้งานวิจัยครั้งต่อไปมีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์มากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยของเสนอควรทำวิจัยแบบเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลลึกซึ้งมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กฤษณา โททอง. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา บุญเพลิง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เกษร หวลอาลัย. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 31*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ขนิษฐา ศรีทอง. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ชาติรี แฉ่งละม้าย. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบางปลา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไชยนันท์ ปัญญาศิริ. (2551). *วัฒนธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษากลุ่มบริษัท ปตท.วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, 15(1), 9-46.*
- ไชยนันท์ ปัญญาศิริ. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กร*. กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม.
- ณัฐพร ชัยพรหมเขียว. (2555). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยภูมิ*. งานนิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ถนอมพรรณ เพิ่มพูน. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ชนนันท์ ทะสุใจ. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาลังคม, คณะพัฒนาลังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชนิด ฌ เชียงใหม่. (2555). *ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นเรศรี แสนมนตรี. (2553). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นวพร กลิ่นบัวแก้ว. (2556). *คู่มือติดต่อกับราชการเขตบางซื่อ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตบางซื่อ
- นิตยา ลำภาพงศ์. (2555). *การศึกษาความเสี่ยงในการบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บังอร แซ่ตั้ง. (2555). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น*. งานนิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประพันธ์ พุทธานุ. (2543). *ความผูกพันและประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษากรณีเฉพาะนายทหารสัญญาบัตรของกองทัพภาคที่ 1 ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ใดกินอินดัสทรีส์ ประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์. (2555). *ความผูกพันต่อองค์การและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). *12 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พิสนุ ฟองศรี. (2551). *วิจัยการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พรินท์.

- เพลินจิตต์ นกสกุล. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาวิณี แก้วเมือง. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.
- รุ่งโรจน์ อรรถาติพันธ์. (2537). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร*. กรุงเทพฯ: บ้านหนังสือ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2539). *สถิติวิทยาทางการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดยะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วิเชียร วิทญูดม. (2551). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิรัตน์ พ่วงเพชร. (2549). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถกร.
- วิลาวรรณ สว่างศรี. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์*. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 28(2), 47-62.
- เศรษฐพร เบญจศรีรักษ์. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2551). *Patient safety goals: Simplm*. นนทบุรี: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.

- สมคเนย์ เกษมสำราญ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่เทศบาลบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหญิง คายเลิศ. (2552). *ความผูกพันของข้าราชการครูต่อโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายวังน้ำเย็น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหมาย ศรีทรัพย์. (2543). *การศึกษาความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหงของข้าราชการสาย ข*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิทธิชัย อินทรอ่อน. (2550). *ความผูกพันของพนักงาน*. *วารสารทรัพยากรมนุษย์*, 3(1), 3-13.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสิทธิ์. (2544). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เฟื่องฟ้า.
- สุนันทา อินทเจริญ. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพร จำเจริญศักดิ์. (2553). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครู โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพาณี สฤญภู่วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรินทร์ สายพรหม. (2551). *ความผูกพันของอาสาสมัครที่มีต่อองค์กรอาสาสมัครในตำบลกำแพงเขา อำเภอมะนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัจฉรา ทับจันทร์. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลนาจอมเทียน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษา เผื่อนด้วง. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Buchanan, H. B. (1974). Building organization commitment the socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Cohen, E. (2007). Towards a sociology of international tourism. *Social Research*, 39, 64-82.
- Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: The utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 379-380.
- Fazzi, R. A. (1994). *Management plus: Maximizing productivity through motivations, performance and commitment*. New York: Irwin Professional.
- Herbert, A. S. (1960). *The new science of management decision*. New York: Harper and Row.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kanter, R. M. (1968). American. *Sociological Review*, 33(1), 499-517.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organization psychology*. New York: The State University of New York at Buffalo.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Dmployee organizational likage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1989). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- O' Reilly, C., & Caldwell, D. (1981). The impact of intrinsic and extrinsic factors on subsequent satisfaction and commitment. *Journal of Applied Psychology*, 26, 597-616.

Schalk, R., & Freese, C. (1997). *New facts of commitment in response to organizational change*.

New York: John Wiley & Sons.

Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness*. California: Goodyear.



ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ  
กรุงเทพมหานคร

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษาและสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการ สำนักงานเขตบางซื่อ ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้ จะไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบแต่ประการใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

### ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง  ของคำตอบตามความเป็นจริง (เพียงคำตอบเดียว)

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด

สมรส

หม้าย

หย่าร้าง

4. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงาน

ประเภทอำนวยการ

ระดับสูง

ระดับต้น

## ประเภทวิชาการ

- |                                             |                                         |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ระดับทรงคุณวุฒิ    | <input type="checkbox"/> ระดับเชี่ยวชาญ |
| <input type="checkbox"/> ระดับชำนาญการพิเศษ | <input type="checkbox"/> ระดับชำนาญการ  |
| <input type="checkbox"/> ระดับปฏิบัติการ    |                                         |

## ประเภททั่วไป

- |                                          |                                          |
|------------------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ระดับทักษะพิเศษ | <input type="checkbox"/> ระดับอาวุโส     |
| <input type="checkbox"/> ระดับชำนาญงาน   | <input type="checkbox"/> ระดับปฏิบัติงาน |

## 6. ฝ่ายการปฏิบัติงาน

- |                                                                |                                                   |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการเขต/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต | <input type="checkbox"/> ฝ่ายปกครอง               |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายทะเบียน                           | <input type="checkbox"/> ฝ่ายโยธา                 |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายรายได้                            | <input type="checkbox"/> ฝ่ายสิ่งแวดล้อมสุขาภิบาล |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ       | <input type="checkbox"/> ฝ่ายการศึกษา             |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม       | <input type="checkbox"/> ฝ่ายการคลัง              |

## 7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- |                                       |                                      |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี | <input type="checkbox"/> 16-20 ปี    |
| <input type="checkbox"/> 6-10 ปี      | <input type="checkbox"/> 21 ปีขึ้นไป |
| <input type="checkbox"/> 11-15 ปี     |                                      |

**ตอนที่ 2** ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน (เพียงคำตอบเดียว)

- 1 น้อยที่สุด หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
- 2 น้อย หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับน้อย
- 3 ปานกลาง หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 4 มาก หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับมาก
- 5 มากที่สุด หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>					
<b>1.1 ความรับผิดชอบ</b>					
1.1.1 งานที่ท่านรับผิดชอบนั้นเป็นงาน ที่องค์กรให้ความสำคัญ					
1.1.2 งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจ และความสำคัญ					
1.1.3 ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบอยู่ในระดับที่เหมาะสม					
<b>2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม</b>					
<b>2.1 การยอมรับในองค์กร</b>					
2.1.1 เพื่อนร่วมงานยอมรับความ คิดเห็นของท่าน					
2.1.2 ท่านจะตั้งใจทำงานมากขึ้น ถ้า ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
2.1.3 ความคิดเห็นของท่านได้รับการ นำไปปฏิบัติจริงอยู่เสมอ					

ปัจจัย	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>					
2.2.1 เมื่อท่านมีปัญหา เพื่อนร่วมงานของท่านจะให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ					
2.2.2 เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกที่ดีต่อท่าน					
2.2.3 เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
2.2.4 ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนสำคัญในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
<b>2.3 ด้านสวัสดิการ</b>					
2.3.1 เหตุผลที่ท่านยังคงอยู่กับองค์กรนี้ เพราะได้ค่าตอบแทนที่คุ้มค่า					
2.3.2 ท่านรู้สึกว่าสำนักงานเขตบางซื่อ ยังคงสนใจท่านหลังจากที่ท่านได้เกษียณอายุแล้ว					

**ตอนที่ 3** ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตบางซื่อ

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่าน (เพียงคำตอบเดียว)

- 1 น้อยที่สุด หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด
- 2 น้อย หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับน้อย
- 3 ปานกลาง หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- 4 มาก หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับมาก
- 5 มากที่สุด หมายถึง ระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
<b>1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</b>					
1.1 ท่านพอใจที่ได้ใช้ชีวิตการทำงาน ในองค์กรแห่งนี้					
1.2 ท่านรู้สึกว่ามีปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร คือปัญหาของท่าน					
1.3 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
1.4 ท่านรู้สึกผูกพันทางจิตใจกับองค์กร ที่ท่านทำงานอยู่					
1.5 ท่านคิดว่าองค์กรนี้มีความหมาย และความสำคัญสำหรับท่านมาก					
<b>2. ความเต็มใจกับองค์กร</b>					
2.1 ท่านยินดีและเต็มใจที่จะทำงาน ล่วงเวลา แม้จะไม่ได้ค่าตอบแทน					
2.2 ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมาย และเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานท่าน ด้วยความเต็มใจ					
2.3 ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2.4 ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จ ขององค์กร					
<b>3. ความจงรักภักดี</b>					
3.1 ท่านจะปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ตลอดไป แม้หน่วยงานนี้จะประสบปัญหา					
3.2 ท่านมีความยินดีทำงานทุกอย่าง เพื่อให้องค์กรแห่งนี้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น					
3.3 ท่านคิดว่าท่านจะทำงานในหน่วยงาน นี้ตลอดไป ถึงแม้หน่วยงานอื่นจะเสนอ ตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
3.4 ท่านไม่สนใจคำชักชวนของเพื่อน ในการย้ายไปทำงานหน่วยงานอื่น					

#### ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ท่านคิดว่าองค์กรควรดำเนินการการพัฒนาหรือปรับปรุงในเรื่องใดบ้าง เพื่อเป็นแนวทาง  
ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....