

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

ขนิษฐา เพื่อนทอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นางสาวชนิษฐา เพื่อนทอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

..... *เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ*
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์

..... *เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ* ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

..... *ก. กฤษณา* กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษณา นันทเพ็ชร)

..... *กาญจนา บุญยัง* กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... *ดร. พชณีย์ ธารเสนา* คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พชณีย์ ธารเสนา)

วันที่ 8 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ” สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำและตรวจแก้ไขงานนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้นั้น อีกส่วนหนึ่งมาจากความกรุณาของกรมทรัพยากรน้ำ และบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ ทุกท่านที่เสียสละเวลาในการกรอกแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จงานนิพนธ์ฉบับนี้คือ บิดามารดา พี่ ๆ เพื่อนนิสิตร่วมรุ่น กลุ่มวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รุ่นที่ 9 ทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือทุกอย่างในระหว่างการทำงานนิพนธ์ รวมทั้งคำแนะนำ ตลอดจนกำลังใจที่ดีที่มีให้กับ ผู้วิจัยเสมอมา

ชนิษฐา เพื่อนทอง

57930269: กลุ่มวิชา: การบริหารทรัพยากรมนุษย์; รป.ม. (การบริหารทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อองค์กร/แรงจูงใจในการทำงาน/ความพึงพอใจในงาน/กรมทรัพยากรน้ำ

ขนิษฐา เพื่อนทอง: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง
กรมทรัพยากรน้ำ (FACTORS AFFECTING ORGANIZATION COMMITMENT OF
EMPLOYEE OF DEPARTMENT OF WATER RESOURCES) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์:
เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, ปร.ค. 97 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง
กรมทรัพยากรน้ำ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ระดับความพึงพอใจใน
งาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ และเพื่อหา
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ กลุ่มตัวอย่าง
คือ บุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งได้จากวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และสถิติการ
วิเคราะห์ถดถอยพหุ ด้วยวิธี Enter

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กร
อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับแรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน จากการวิเคราะห์
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ โดยนำตัวแปร
แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานเข้าสู่สมการพบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ร่วมกันอธิบายการ
ผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 20.1 และทั้งแรงจูงใจในการทำงานและความพึง
พอใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 โดยพบว่า
แรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าความพึงพอใจในงาน

57930269: MAJOR: HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION; M.P.A
(HUMAN RESOURCES ADMINISTRATION)

KEYWORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT/ WORK MOTIVATION/
JOB SATISFACTION/ DEPARTMENT OF WATER RESOURCES

KANITTA PHUANHONG: FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AMONG PERSONNEL WORKING IN THE HEADQUARTERS OF
DEPARTMENT OF WATER RESOURCES. ADVISOR: TIENKAEW LGAMSUWAN, Ph.D.
97 P. 2016.

The purpose of this study was to examine a level of work motivation, job satisfaction, and organizational commitment among personnel working in the headquarters of Department of Water Resources. Also, this study attempted to investigate factors contributing to the organizational commitment among these personnel. The subjects participating in this study were 400 employees working in the headquarters of Department of Water Resources. They were selected by a stratified sampling technique. The instrument used to collect the data was a questionnaire. Data were analyzed to acquire frequencies percentage, mean, standard derivator, Pearson product moment correlation coefficient and multiple regression with ENTER method.

The results of this study revealed that the subjects demonstrated a high level of work motivation, job satisfaction, and organizational commitment. Also, after being entered into an equation, it was shown that both variables of work motivation and job satisfaction were predicted for the organizational commitment at 20.1%. Furthermore, these two variables statistically contributed to the organizational commitment at a significant level of .05. Specifically, the factor relating to work motivation had a higher level of influence on organizational commitment than the factor of job satisfaction.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานในการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
เกณฑ์การแปลผล	47
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ.....	51
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากร ในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ.....	61
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ.....	64
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ.....	69
5 สรุปผล อภิปรายผล และเสนอแนะ	71
สรุปผลการวิจัย.....	71
อภิปรายผล	72
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม	77
ภาคผนวก	83
ภาคผนวก ก.....	84
ภาคผนวก ข.....	87
ประวัติย่อของผู้วิจัย	97

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การสกัดตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
2	จำนวนบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	43
3	การสุ่มตัวอย่างตามกลุ่มงาน.....	43
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	49
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน	51
6	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน.....	52
7	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	53
8	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	54
9	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ.....	55
10	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	56
11	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการเงินและผลประโยชน์เกื้อกูล.....	57
12	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....	58
13	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน.....	59
14	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	60
15	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน.....	61
16	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน.....	65
18	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	66
19	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	67
20	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	68
21	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ	69
22	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ	70

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	3
2	แบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ Steer	15
3	ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow	25

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลทำให้สภาพแวดล้อมขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้นองค์กรต่าง ๆ จึงหันมาให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเน้นการบริหารและการจัดการบุคลากรขององค์กรให้มีความเหมาะสมต่อองค์กร รวมไปถึงการสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน ซึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากองค์กรใดมีการสรรหาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ สร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรและรักษาบุคลากรเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้ องค์กรนั้นก็ก้าวไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร (จารุเนตร ทองจันดี, 2556, หน้า 1)

คน จึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างหนึ่งต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยในการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ (กรกฎ พลพานิช, 2540, หน้า 2) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด อาจกล่าวได้ว่าเมื่อคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร บุคลากรเหล่านั้นย่อมมีความหวังที่จะได้พบกับสภาพแวดล้อมที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในงาน และสามารถตอบสนองความพึงพอใจของตนเองได้ หากองค์กรใดก็ตามที่สามารถเป็นบันไดให้บุคลากรก้าวไปสู่เป้าหมายของเขาที่ตั้งใจไว้ได้ บุคคลนั้นก็ย่อมต้องการทำงานให้กับองค์กรและอยากอยู่กับองค์กรนั้นต่อไป อีกทั้งยังทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างสุดความสามารถและจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต่างต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร (จารุเนตร ทองจันดี, 2556, หน้า 2) โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้นเปรียบเสมือนกับองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์กรมีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไปและการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า โดยพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนภายในองค์กร จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ อันเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

กับองค์กร เพื่อให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ขององค์กร การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กรจึงนับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบเป็นกำลังสำคัญในแต่ละสายงานขององค์กร ซึ่งต้องมีหน้าที่และภารกิจร่วมกันในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ และปฏิบัติงานเพื่อให้้องค์การเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรมทรัพยากรน้ำ มีฐานะเป็นหน่วยงานราชการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่การบริหารจัดการทรัพยากรที่เน้นการประสาน การพัฒนา และการบริหารการจัดการทรัพยากรน้ำร่วมกับทรัพยากรอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้วยการคำนึงถึงส่วนของงานอย่างรอบด้าน ไม่เฉพาะแต่ด้านผลกระทบ โดยหน่วยงานจะจัดทำนโยบายและแผนส่งเสริมความร่วมมือการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบบูรณาการอย่างเป็นระบบทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ นอกจากนี้หน่วยงานยังมีหน้าที่สนับสนุนและเพิ่มศักยภาพของกระบวนการขับเคลื่อนองค์กรและเครือข่ายลุ่มน้ำ อนุรักษ์ ป่าไม้ พัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและรักษาสมดุลระบบนิเวศของแหล่งน้ำและพื้นที่ชุ่มน้ำ อีกทั้งยังมีการพัฒนาองค์ความรู้ ระบบข้อมูล กำหนดมาตรฐานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำและระบบเตือนภัยแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดการนำไปใช้ของทุกภาคส่วน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาระบบน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค เนื่องจากหน่วยงานมีหน้าที่และภารกิจในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในหลายด้าน ส่งผลให้หน่วยงานต้องมีการปรับเปลี่ยน โครงสร้างการบริหารงานอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและภารกิจขององค์กร (กรมทรัพยากรน้ำ, 2559) โดยในส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำ มีบุคลากรที่หลากหลาย ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการประจำ 469 คน พนักงานราชการ 138 คน และลูกจ้างประจำ 56 คน (แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังกรมทรัพยากรน้ำ ปี 2559) ดังนั้นการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญที่ได้กล่าวมาข้างต้น ดังนั้นจำเป็นต้องหาแนวทางที่จะสร้างความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยคือ แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานว่า ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

สมมติฐานในการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิจัยในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ โดยความผูกพันต่อองค์กรได้ใช้แนวคิดของ Mowday, Steers, and Porter (1982) มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ ส่วนตัวแปรอิสระนั้นจะใช้ตัวแปรด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ประกอบไปด้วย แรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg (1959, pp. 132-133) และความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Weiss Davis England และ Lofquist จึงสรุปออกมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวช่วยในการขยายความรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรให้กว้างขวางขึ้น
2. ผู้บริหารหน่วยงานราชการสามารถใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบาย เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในหน่วยงานสืบต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยมุ่งศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในส่วนกลาง ของกรมทรัพยากรน้ำ มีจำนวนบุคลากรรวมทั้งสิ้น 663 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ในระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2559

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการในการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคลากร ให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

1.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรูสึกว่าเขาทำงานสำเร็จ สิ่งจำเป็น ได้แก่ งานนั้นควรเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ จูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

- 1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคลากรในหน่วยงาน
- 1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตรงกับความสนใจและถนัด เป็นงานที่ทำท้อไม่ซ้ำซากจำเจ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และไม่มีปริมาณงานมากจนเกินไป
- 1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขาจะช่วยให้เกิดความผูกพัน บุคลากรต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกจะน้อยลง
- 1.1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาทักษะใหม่ๆ มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้
- 1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ป้องกันไม่เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความมั่นคงในงาน
- 1.2.1 เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง เงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน
- 1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
- 1.2.3 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
- 1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน รวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- 1.2.5 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง
2. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง สภาวะอารมณ์ ความรู้สึก เจตคติทั้งภายในและภายนอกของบุคลากรที่มีต่องานที่เขาได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติอยู่ โดยแสดงออกมาในรูปแบบของอารมณ์ความรู้สึก

3. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่บุคลากร แสดงออกต่อองค์กร มีความเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความ เชื่อมมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นบุคลากรขององค์กร

3.1 ความเชื่อมมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ยอมรับถึงจุดร่วมกันของบุคลากรในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร

3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงตนอยากเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรอย่างแท้จริง

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง ทรัพยากรน้ำ” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าและรวบรวมความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากการค้นคว้า เอกสาร รายงานการวิจัย ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุป เป็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 รูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 2.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 2.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 2.3 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 2.4 ประโยชน์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 2.5 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 2.5.1 แนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน
 - 2.5.2 แนวคิดความพึงพอใจในงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

“ความผูกพัน” มีความหมายได้หลายนัยด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

Allen and Myer (1990 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ และ ไชยนันท์ บุญญาศิริ, 2552) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กร โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (Golden handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์กร

Sheldon (1971, p. 43 อ้างถึงใน สุรินทร์ ซาลากุลพฤติ, 2551) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การในทางบวก และบุคลากรในองค์การมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร โดยจุดมุ่งหมายของบุคลากรในองค์การ และจุดมุ่งหมายขององค์กรเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน

Porter et al. (1974, p. 604 อ้างถึงใน วิจิตมา วงศ์นาค, 2544) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีความเชื่อ ขอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร มีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

Luthans (2002, p. 235 อ้างถึงใน บุญชู กิจศิริสินชัย, 2553) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดี และกระบวนการแสดงออกของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์การอย่างต่อเนื่อง เพื่อความสำเร็จขององค์การ

Marsh and Mannari (1977, p. 57 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องเกษตร, 2543) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นระดับของความรู้สึกของเจ้าของ หรือความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนทำอยู่ รวมทั้งต้องการมีการประเมินในทางบวกต่อองค์การ และยอมรับเป้าหมายขององค์การด้วย

Eisenberger et al. (1991 อ้างถึงใน สุภมิตร บัวเสนาะ, 2546) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่แสดงออกถึงความรู้สึกอันรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การ ด้วยความอดุสาหะของบุคลากรและความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่แต่ละคนแสดงออกต่อองค์การที่ตนเองอยู่ รวมทั้งแสดงออกถึงความรู้สึกที่ผูกพันยึดมั่นกับองค์การ โดยการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ รวมทั้งความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนเองอยู่และต้องการที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจจากนักวิชาการเป็นอย่างมาก ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนั้นเปรียบเสมือนกับองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้องค์การมีประสิทธิภาพ นำพาองค์การไปสู่ความเจริญก้าวหน้าต่อไป และการรักษามูลค่าของบุคลากรให้คงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า โดยพยายามสร้างทัศนคติความผูกพันที่ดีต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคนภายใน

องค์การ จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญ อันเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์การ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

Buchanan (1974 อ้างถึงใน นภาพัญญ โหมาศวิน, 2533) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรกับจุดมุ่งหมายขององค์การ ซึ่งการเชื่อมโยงนี้สามารถแสดงออกได้ทางพฤติกรรมและความรู้สึก โดยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความแข็งแกร่งที่ดีขององค์การ รวมทั้งลดการควบคุมหรือสิ่งที่จะมากระทบจากภายนอกอีกด้วย

Steer (1977, p. 48 อ้างถึงใน จิรารัตน์ ศรีเจริญ, 2546) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายการเข้า-ออกจางานของสมาชิกในองค์การ ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคลากรสนองตอบต่อองค์การ โดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคลากรต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็จะอยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นเครื่องชี้ที่ดีต่อประสิทธิภาพขององค์การ

จากการศึกษาของ Fred (1981 อ้างถึงใน จิรารัตน์ ศรีเจริญ, 2546) พบว่า การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การจะมีผลในทางที่ดีต่อองค์การ ดังนี้

1. อัตราลาออกของบุคลากรต่ำ
2. การมาทำงานสายลดลง
3. อัตราการขาดงานลดลง
4. ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

ภรณ์ มหานนท์ (2529, หน้า 97) สรุปว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้

1. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การในระดับสูง

2. บุคลากรซึ่งมีความรู้ลึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคลากรซึ่งมีความรู้ลึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. จากความหมายของคำว่า ความรู้ลึกผูกพัน เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคลากรซึ่งมีความรู้ลึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

สันสนีย์ เตชะลาภอำนวย (2544, หน้า 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญต่อความคงอยู่ขององค์กร และสามารถนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากระทบก็จะไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไปได้

ศิริพร ทรัพย์พัฒนา (2544, หน้า 51) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อทัศนคติหรือพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร คือ

1. ความยาวนานของการดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์กร
2. ผลการปฏิบัติงาน
3. อัตราการขาดงาน
4. อัตราการเข้า-ออกจากงาน

จิราวัฒน์ ศรีเจริญ (2546, หน้า 25) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสรุปความสำคัญ ดังนี้

1. สามารถใช้ทำนายนการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกันของบุคลากร จึงเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเต็มที่
3. เป็นตัวประสานระหว่างความต้องการของบุคลากรในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคลากรในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตน

จากที่นักวิชาการกล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ อยู่ด้วยกัน 4 ประการ คือ

1. การกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
2. การทำนายการเข้า-ออกจากงาน การ โอนย้าย และการขาดงาน
3. การจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน
4. การนำพาให้องค์กรมีความอยู่รอดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เกิดจากบุคลากรทุกคนในองค์กรเกิดความเต็มใจที่จะกระทำการในสิ่งที่เป็นผลดีต่อองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กร หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากความรู้สึกนึกคิด ทศนคติภายในจิตใจ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความต้องการอยากทำงานกับองค์กรให้ยาวนานต่อไป รวมไปถึงทำให้การลาออกของบุคลากรในองค์กรลดลง ดังนั้นจึงทำให้มีการพยายามสร้างทัศนคติในความผูกพันที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์กร แม้ว่าจะมีผลกระทบจากภายนอกก็ไม่สามารถทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงได้

รูปแบบของความผูกพันต่อองค์กร

ในเรื่องรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้สรุปรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรออกมาในหลากหลายรูปแบบ ทั้งแนวคิด แบบจำลอง และปัจจัย ดังนี้ Miner (1992, p. 124 อ้างถึงใน ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์, 2546) ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Mowday et al. (1982, p. 27) โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavior commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กร จะมีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษามูลค่า เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการที่ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคลากรจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติ ในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้องค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรไว้

Steer (1997 อ้างถึงใน ชวนา อังคนุรักษ์พันธุ์, 2546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็น ความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมของ องค์กรด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมของ ตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กร ประสบความสำเร็จ

3. บุคลากรมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจจะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับ ข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ พนักงานจะไม่ คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

Buchanan (1997, pp. 533-546 อ้างถึงใน นภาพัญญ โหมาศวิน, 2533) กล่าวว่า ความผูกพัน ต่อองค์กรเป็นพรรคเป็นพวก การผูกติด (Affective attachment) ทางใจต่อเป้าหมายและคุณค่าของ องค์กร ความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. การแสดงตัวโดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง โดยการทุ่มตัวในบทบาทของตนเอง
3. ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกลึกซึ้งและผูกติดกับองค์กร

Kanter (1968, p. 499) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจที่บุคลากรยินดี ที่จะทุ่มกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ และยังเป็นพฤติกรรม บุคคลที่ยังแสดงออกมาโดยบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อ องค์กรในระดับต่ำกว่า นอกจากนี้ Porter and Smith (1970 อ้างถึงใน รุจี อุตศิลป์ศักดิ์, 2546) ยังได้ กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ไว้ที่น่าสนใจว่า เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มี ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นบุคลากรขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังงานอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร
3. ความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

แม้ว่าโดยทั่วไปแล้วความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคลากรกับ องค์กร ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออกลงได้ แต่หากพิจารณาอย่างละเอียดแล้ว จะเห็นได้ว่า

การเชื่อมโยงนั้นมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่ที่มีความผูกพันทางด้านจิตใจ เนื่องจากเขาปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรหรือผูกพันกับสิ่งที่มีอยู่ในองค์กร (Want) ส่วนบุคลากรที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ เนื่องจากเขาจำเป็นต้องอยู่ในองค์กร (Need) ในขณะที่บุคลากรที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เนื่องจากเขารู้สึกว่าเขาควรอยู่ในองค์กรนั้น ๆ (Ought)

จากที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรส่วนมาก จะมีความคล้ายคลึงกัน และแนวคิดของ Allen and Myer เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมในการนำไปศึกษา โดยผู้ที่ทำการศึกษาที่ใช้แนวคิดนี้ กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของ Allen and Myer สามารถให้ความกระจ่างชัดและสามารถนำไปประเมินระดับความรู้สึกของแต่ละบุคคลได้อย่างครอบคลุม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีการศึกษากันอย่างจริงจังถึงปัจจัยที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรหลายท่าน ซึ่งพอจะสรุปได้ ดังนี้

Porter and Steer (1973 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้างองค์กร ซึ่งจะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ชัดเจน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานมุ่งสนใจในการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
2. คุณลักษณะของงาน และบทบาทในการทำงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นที่ชัด สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร
3. คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับการศึกษา
4. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคลากรพบในระหว่างการทำงาน เช่น การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การที่รู้จักว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Steer (1977, p. 47 อ้างถึงใน ณรงค์ สุวรรณอำไพ, 2546) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

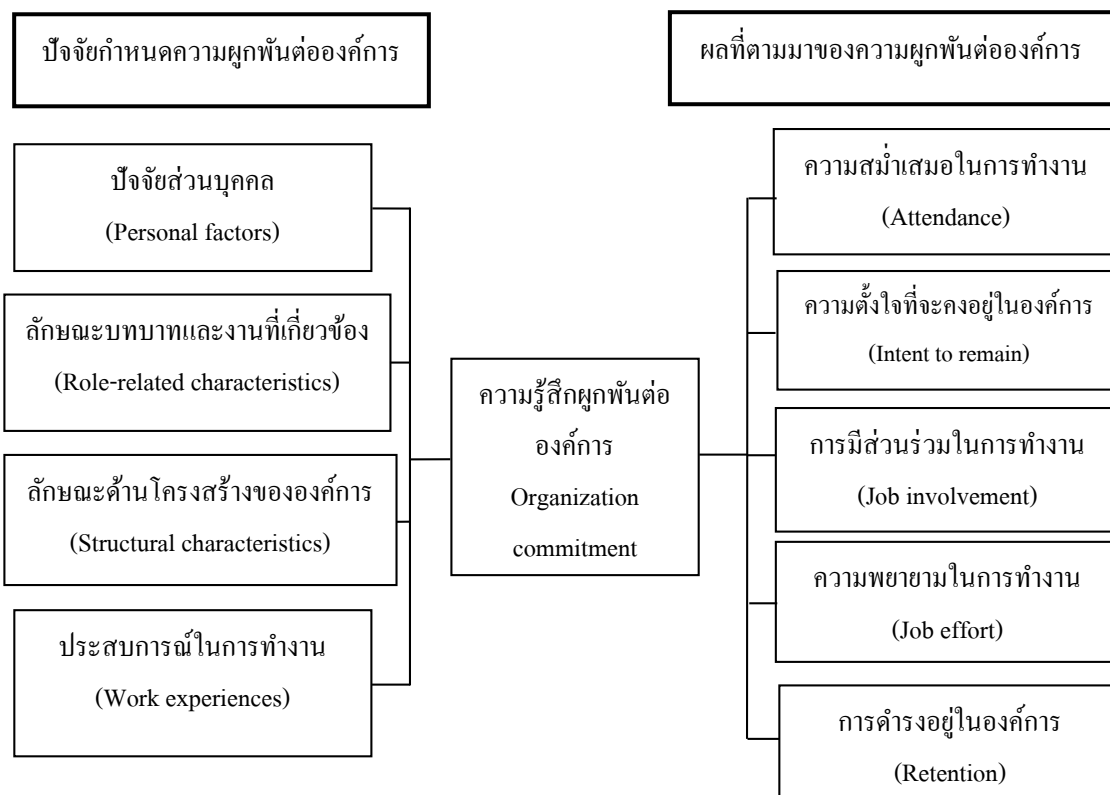
1. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน สถานภาพสมรส เป็นต้น

2. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ สภาพของงานที่แต่ละคนรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ความประจักษ์ในงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น

3. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานว่าแต่ละคนมีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาเป็นอย่างไร โดยกำหนดได้ 4 ลักษณะ คือ ทัศนคติของกลุ่ม ความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงได้

Steer ได้สร้างแบบจำลองแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steer (1977, pp. 45-46 อ้างถึงใน ณรงค์ สุวรรณอำไพ, 2546) มีผู้ให้ความสนใจเป็นจำนวนมากที่จะนำเอาแบบจำลองนี้มาทำการศึกษา ซึ่งได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ตามภาพที่ 2 ดังนี้

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of commitment)
2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of commitment)



ภาพที่ 2 แบบจำลองเพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ Steer (Steer & Porter, 1979, p. 303)

จากภาพที่ 2 อธิบายได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนึ่งในสามขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในกระบวนการที่เกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) เป็นขั้นตอนของบุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันอันลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นบุคลากรขององค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันขององค์กร (Steer & Porter, 1979, p. 303)

Dunham, Grube, and Castanada (1994, p. 37 อ้างถึงใน วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

1.1 การรับรู้ลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของทักษะ และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า

1.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของพนักงานได้

1.3 การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่า มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างไร

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

2.1 อายุ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลทำให้โอกาสในการย้ายงานลดลง

2.2 อายุงาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงการลงทุนทั้งกำลังกาย และสติปัญญาของบุคลากร และเชื่อมโยงไปถึงปัจจัยอื่น อาทิเช่น สัมพันธภาพที่แนบแน่นกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

2.3 ความตั้งใจที่จะลาออก เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์เชิงลบโดยตรงกับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรของบุคลากร

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

3.1 ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นพันธะทางใจที่เกิดขึ้นกับบุคลากรคนอื่น ๆ ในองค์กร

3.2 การพึ่งพาได้ขององค์กร เช่นเดียวกับที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านจิตใจของบุคลากร เป็นความคาดหวังในแง่ที่องค์กรสามารถดูแลรักษาผลประโยชน์ของพวกเขาได้

3.3 การมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นความรู้สึกของบุคลากรว่า พวกเขามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขาอย่างไร เช่นเดียวกับที่ก่อให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจของบุคลากร

นอกจากนี้ Dumham, Grube, and Castaeda (1994, p.371 อ้างถึงใน วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์, 2548) ยังกล่าวสนับสนุน Allen and Myer ว่า ความผูกพันด้านจิตใจ เกิดจาก 4 ปัจจัยหลัก คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal characteristics) คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ประสบการณ์การทำงาน (Work experiences) และคุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural characteristics) ซึ่งใกล้เคียงกับแนวคิดของ Steer ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สำหรับความผูกพันด้านการคงอยู่ พัฒนามาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ขนาดหรือการลงทุนที่แต่ละบุคคลทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้งสองปัจจัยส่งผลต่อความต้องการในเรื่องของค่าตอบแทนเพื่อแลกกับ เวลา กำลังกาย และสมองที่ลงทุนไป ส่วนความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม สังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กร (Organizational socialization) ในตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือและพึงใจ ตัวอย่างเช่น บุคลากรที่มีพ่อแม่เป็นพนักงานในองค์กรเป็นระยะเวลา

หรือบุคลากรที่ได้รับการสั่งสอนให้เห็นความสำคัญของการจงรักภักดีต่อองค์กร คนเหล่านี้จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

จากแนวคิดการแบ่งประเภทของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรของ Dumham, Grube, and Castaeda ได้แยกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรให้เห็นอย่างชัดเจน และครอบคลุมแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น ๆ อย่างครบถ้วน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติได้ให้ความหมายไว้มากมาย เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ายิ่งต่อการบริหารองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จและสามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

พะยอม วงศ์สารศรี (2533) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ พิจารณามนุษย์ที่อยู่ในสังคมเพื่อดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์การ และขณะที่บุคคลกรเข้ามาอยู่ในองค์การได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาธำรงรักษาให้บุคคลที่คัดเลือกเข้ามาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

พิภพ สุวรรณรักษ์ (2537) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารซึ่งจำเป็นต้องกระทำต่อบุคลากรในองค์การของตน ตั้งแต่เข้าทำงานจนออกจากงาน เพื่อให้คนในองค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยความสะดวกและการควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประสานประโยชน์ การธำรงรักษาและการพ้นจากงานทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคล องค์กร และตลอดจนสังคมโดยส่วนรวม โดยมีหลักการที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ การจัดบุคลากรเข้าทำงานให้เหมาะสมกับงาน โดยมุ่งใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อำนาจ แสงสว่าง (2540) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดการบุคลากรในองค์กร โดยให้ความสำคัญในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นคน และต้องทำให้บุคลากรเหล่านั้นได้รับผลประโยชน์อย่างเหมาะสม นอกจากนี้จะต้องเอาใจใส่ดูแลในเรื่องความต้องการทั้งหลายของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าในการดำเนินการขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนและผู้ชำนาญการด้านบุคลากร โดยเฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ฉัตรฐพันธ์ เจริญนนท์ (2545) ให้ความหมายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับบุคคลกรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคลากรที่เหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรที่ต้องพ้นจากองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในอนาคต

จากความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในข้างต้นนั้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารที่จะต้องใช้ทั้งศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะเริ่มตั้งแต่การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาและการธำรงรักษา เพื่อให้องค์กรได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีจริยธรรม คุณธรรม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การประสบความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จากคำว่า “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” ทำให้มีนักวิชาการสรุปวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

สมชาย หิรัญกิตติ (2542) ให้ความหมายว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีเพื่อจัดหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาทักษะและความสามารถของกำลังแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด รักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด และสื่อสารนโยบายทรัพยากรมนุษย์ให้กับบุคลากรทุกคนได้ทราบ

จีระจิตต์ บุญนาค (2543) ให้ความหมายว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ ควบคุมต้นทุน ค่าใช้จ่ายด้านกำลังคน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งจะส่งผลให้การ ดำเนินการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และคงความสามารถในการจูงใจให้คนที่มีคุณภาพมาร่วมงาน กับองค์กรและคงความสามารถในการรักษาคนเหล่านี้ไว้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) ให้ความหมายว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากร มนุษย์ที่สำคัญ คือการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรในองค์กร เพื่อสนองต่อ ความสำเร็จขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้ต้องอาศัย วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติ จึงแบ่งวัตถุประสงค์ของ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 4 ประการคือ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม (Societal objectives)
2. วัตถุประสงค์ที่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร (Organization objectives)
3. วัตถุประสงค์ที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล (Personal objectives)
4. วัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ (Function objectives)

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีไว้เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการ วางแผน จัดการบุคลากรในองค์กร เพื่อสรรหามูลค่าที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน ตลอดจน มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากร มนุษย์อย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะช่วยให้องค์การ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร จึงมีนักวิชาการด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์หลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) สรุปว่า องค์กรได้ถูกออกแบบมาเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ตามหน้าที่และให้สามารถดำเนินต่อไปได้อีกนานเท่าที่จะเป็น ไปได้ ดังนั้นองค์กรจึงไม่จำเป็นต้อง มีการเปลี่ยนแปลง แต่ในความเป็นจริงแล้วองค์กรต้องมีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็้องค์การ ขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่เพราะไม่มีองค์กรใดหลีกเลี่ยงความเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึง ต้องมีทักษะในเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมี ความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไป
2. ความยุ่งยากซับซ้อนเพิ่มขึ้น

3. ความสลับซับซ้อนทางด้านกฎหมายเพิ่มมากขึ้น
4. นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์พัฒนาขึ้น
5. ระบบข้อมูลด้านทรัพยากรมนุษย์
6. ค่าใช้จ่ายกับประโยชน์ด้านทรัพยากรมนุษย์
7. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549) สรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ เนื่องจาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์การเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากการได้บุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ช่วยให้อุคลากรที่ปฏิบัติงานให้องค์การมีขวัญ และกำลังใจที่ดี เกิดความจงรักภักดีในองค์กรและส่งผลให้สังคมส่วนรวมมีความสุข

วันชัย สุขตาม (2556) สรุปว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในส่วนหนึ่ง มาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนาขององค์กร ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญดังนี้

1. ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโตเพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่างๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวช่วยยอมทำให้องค์การเจริญเติบโต และพัฒนายิ่งขึ้น
2. ช่วยให้อุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์กร
3. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความสุขที่มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

จากที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเกิดจากการสรรหา คัดเลือก การอบรม การพัฒนาและการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และถือว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาองค์กร อันเป็นผลมาจากการ คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานร่วมกับองค์กร จนนำมาซึ่งผลงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประโยชน์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กรในหลายด้าน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร ซึ่งมีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้อยู่หลายท่าน อาทิ

อำนาจ แสงสว่าง (2540) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากจะมีประโยชน์ต่อทั้งองค์กร บุคลากรในองค์กร ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ สักยภาพ เพื่อขับเคลื่อนงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีประโยชน์ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผนงาน เพื่อจัดหารบุคลากรที่ดี มีคุณภาพเข้ามาเป็นบุคลากรให้แก่องค์กร เนื่องจากมีการแข่งขันกันจำนวนค่อนข้างสูงในการจ้างแรงงานที่ดีในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งของรัฐบาลและเอกชน

2. ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำ และปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินผล ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3. ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรมทางด้านวิชาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น

4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกระดับภายในองค์กรอย่างทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลป์ในการจัดการ

5. ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอารัดเอาเปรียบกัน ความเห็นแก่ตัวและความขัดแย้งให้ลดน้อยลง ซึ่งจะทำให้องค์กรเป็นสังคมที่มีความสงบสุข บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรได้รับประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. มีการใช้ทรัพยากรมนุษย์โดยได้ประสิทธิภาพ
2. มีบรรยากาศความสัมพันธ์ในงานที่ดีระหว่างบรรดาสมาชิกขององค์กร
3. มีการส่งเสริมความเจริญเติบโตและก้าวหน้าของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีอยู่หลายด้าน ทั้งการพัฒนา ศักยภาพขีดความสามารถในการทำงาน การจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน การพัฒนาขีด ความสามารถของบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การสร้างความรักและความ สามัคคีในองค์กร เพื่อช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน อันจะ นำไปสู่การธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่การประสบ ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้คงอยู่กับองค์กรสืบต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน

1. ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่นำไปสู่พฤติกรรมต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการ หลายท่านได้ทำการศึกษาแรงจูงใจและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ โดยนักวิชาการได้ให้แนวคิด และความหมายไว้หลายแง่มุม ดังนี้

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529, หน้า 9) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้น ให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อ บรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นๆให้คงอยู่

ไพฑูริย์ เจริญพันธ์วงศ์ (2530, หน้า 27) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความจำเป็น (Need) ความต้องการ (Wants) แรงขับ (Drives) หรือแรงกระตุ้น (Impulses) อันเกิดขึ้นภายในบุคคล แรงจูงใจนี้จะถูกผลักดัน ไปสู่จุดหมาย (Goals)

พนัส หันนาคิน (2542, หน้า 130) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึงกระบวนการที่ ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่างๆเพื่อให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ ขององค์กร มาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือจัดระบบ ขององค์กรให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการในส่วนของบุคลากรที่จะใช้พลังงานและ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บังเกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายหรือด้วย ความคิดริเริ่มของตนเองที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร

เสนาะ ดิยาวี (2544, หน้า 208) อธิบายว่า แรงจูงใจ คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนอง ความต้องการของคนคนนั้น การระบุว่าให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายก็เพราะว่า การจูงใจเป็น เรื่องของการทำงานให้องค์กร แต่ในอีกความหมายหนึ่ง การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรมและมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละ ไปยังเป้าหมายหรือสิ่ง ล่อใจนั้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยทำให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจที่จะรวมพลังเพื่อทุ่มเทความอุตสาหพยายามอย่างเต็มความสามารถ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549, หน้า 196) อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือ บุคลากรมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเทและใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์พัฒนางานและองค์กร ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คน ๆ นั้นจะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จพิน ๆ ไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำหรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

อรุณ รักธรรม (2522, หน้า 268) อธิบายว่า แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านี้ จะแสดงออกเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้ คือแรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิตผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดีมีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจบุคลากร เพราะพนักงานตอบสนองต่องาน และวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจบุคลากรจึงมีความสำคัญ สามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ได้ดังนี้

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคลากร
 2. การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานให้บุคลากร
 3. การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคลากร
 4. การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคลากร
- ดังนั้นองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เพราะบุคลากรดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผลงานประสบผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังเชื่อว่าการสร้าง

แรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนให้สมบูรณ์ ช่วยให้เกิดการใช้ชีวิตอย่างมีความหมายและช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นได้ เพราะการทำงานเป็นส่วนสำคัญ ส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ทำให้ชีวิตมีคุณค่าอีกด้วย

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542) นักจิตวิทยาและนักมานุษยวิทยาที่มีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการไว้ 3 ประการ คือ

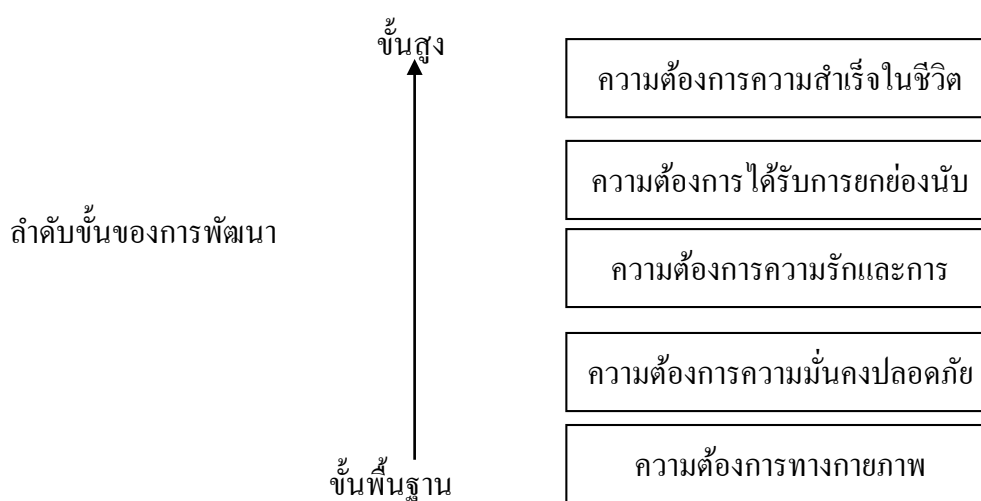
1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการจะมีอยู่ตลอดเวลาและจะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมของบุคคลอีกต่อไป ความต้องการที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต้องเป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง
3. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ในขณะที่ความต้องการลำดับขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการลำดับขั้นที่สูงขึ้นขึ้นไปก็จะตามมา แต่หากว่าบุคคลรู้สึกว่าการต้องการลำดับขั้นต่ำกว่าที่ได้รับการตอบสนองไปแล้วนั้นถูกกระทบกระเทือนก็จะหันมาคิดถึงความต้องการในลำดับขั้นอื่นอีก

Maslow ได้เขียนทฤษฎีจูงใจหรือทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ โดยมีสมมติฐานไว้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐานและความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาและมีอย่างไม่สิ้นสุด ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะมาแทนที่ ส่วนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบจะยังเป็นสิ่งจูงใจอยู่ Maslow จึงได้มีการจัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) ไว้ 5 ลำดับด้วยกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2542) ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สำคัญเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย และการนอน การพักผ่อน Maslow ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) เช่น ต้องการได้รับความคุ้มครองปกป้อง ต้องการกฎระเบียบและกฎหมาย ต้องการความเป็นอิสระส่วนตัว ต้องการการดูแลรักษา เมื่อเจ็บป่วย ความปลอดภัยมั่นคงทางเศรษฐกิจ ต้องการมีเสถียรภาพ
3. ความต้องการความรักและการยอมรับ (Belonging and love needs) เป็นความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ต้องการมิตรภาพ ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะรู้สึกโดดเดี่ยว อ้างว้าง

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-esteem needs) เป็นความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่น และความต้องการยอมรับนับถือจากตนเอง เคารพตนเอง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการพัฒนาตนเอง ตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะ ความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมีและมีอารมณ์ ที่แสดงออกซึ่งบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ สามารถสรุปได้ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 3 ทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow

ทัศนะความคิดของ Maslow เห็นว่า มนุษย์นั้นมีความต้องการหลายระดับโดยเรียงจาก ลำดับขั้นพื้นฐานไปหาขั้นสูง เมื่อใดที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูงขึ้นไป เพราะว่ามันุษย์เรานั้นมีความต้องการไม่สิ้นสุด

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1956 อ้างถึงใน บุญชู กิจศิริสินชัย, 2553) ได้พัฒนาทฤษฎีความต้องการ โดยยึดพื้นฐานความรู้จากทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow แต่มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นต่างไปจาก Maslow เรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย ต้องการมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี กล่าวคือเป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ซึ่งความต้องการของบุคลากรในองค์กร ได้แก่ ค่าจ้าง โบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาว่าจ้าง ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองแรงจูงใจทั้งสิ้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการผูกพันกับบุคคลอื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวกและได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้ดีระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการความเป็นเพื่อน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ต้องการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงฐานะ อยากรับรู้ความคิดริเริ่ม นึกเบิก ขยายขอบเขตอำนาจ และพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่วนความต้องการของบุคลากรในองค์กร หมายถึง ความต้องการมีความรับผิดชอบเพิ่มหรืออยากทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ และอยากมีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่น

ความต้องการของทฤษฎี ERG ไม่จำเป็นต้องไปตามลำดับขั้น บุคคลอาจเกิดความ ต้องการในระดับสูงได้โดยไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน และความพึงพอใจที่มาจากความต้องการจะเพิ่มมากขึ้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 อ้างถึงใน บุญชู กิจศิริสินชัย, 2553) ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พอใจและขาดแรงจูงใจของคนแตกต่างกันสิ้นเชิงจากปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจและแรงจูงใจ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจนั้น Herzberg เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator) ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความไม่พอใจ เรียกว่า ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยเกื้อหนุน มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ได้แก่

1.1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ สิ่งจำเป็น ได้แก่ งานนั้นควรเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ จูงใจเกี่ยวกับความสำเร็จของงานประกอบด้วย 2 คน คือ ระดับของแรงจูงใจในความสำเร็จและความสามารถในการที่จะทำงานนั้น

1.2. การยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกได้รับการยอมรับไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคลากรในหน่วยงาน การยอมรับนับถือมีหลายรูปแบบ เช่น การชมเชยด้วยคำพูด หรือการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร การให้การเสริมแรงบ่อยๆเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้เกิดแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง

1.3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตรงกับความสนใจและถนัด เป็นงานที่ท้าทายไม่ซ้ำซากจำเจ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และไม่มีปริมาณงานมากจนเกินไป

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของเขาจะช่วยทำให้เกิดความผูกพัน บุคลากรต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมจากภายนอกจะน้อยลง

1.5 โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับความก้าวหน้าโดยการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ มีความสามารถและความเต็มใจที่จะเพิ่มพูนความรู้

2. ปัจจัยเกื้อหนุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมากเมื่อเทียบกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่

2.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2.2 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพที่เหมาะสมในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความสะดวกสบายในการทำงาน รวมทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.4 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของค่าจ้าง เงินเดือนหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

2.5 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยว่าจะได้ทำงานในตำแหน่งและสถานที่นั้นอย่างมั่นคง

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จะพบว่าปัจจัยเกื้อหนุนไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยจูงใจจะมีผลกระทบต่อความพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรเกิดความพอใจในการทำงาน

แนวคิดความพึงพอใจในงาน

1. ความหมายของความพึงพอใจในงาน

นักวิชาการหลายท่านได้พรรณนาถึงความสำคัญของความพึงพอใจในงานไว้อย่างน่าประทับใจ ดังต่อไปนี้ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคลากรที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคลากรที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น

มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

อรรถัย นนทเกท (2542, หน้า 25) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกทางบวกของบุคลากรที่มีต่องานที่ทำอยู่ อันเป็นผลมาจากปัจจัยหลายอย่างที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

วิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 136) อธิบายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกเจตคติที่บุคลากรมีต่องานที่เขาทำอยู่ โดยแสดงออกมาเป็นอารมณ์ ความสนใจ ความชอบ ทำให้มีความรับผิดชอบและสนุกกับงาน

จากความหมายความพึงพอใจในงานข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึง สภาวะอารมณ์ ความรู้สึก เจตคติของบุคลากรที่มีต่องานที่เขาได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติอยู่ โดยแสดงออกมาในรูปแบบของอารมณ์ ความสนใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจและสนุกในงาน ดังนั้นเมื่อปฏิบัติงานจนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำแล้วก็จะมีความพยายามอดุสาหะ มีความสุขกับงานที่ทำอยู่ มีความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบจนงานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2. ประโยชน์ของความพึงพอใจในงาน

งานเขียนของนักวิชาการได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความพึงพอใจในงานตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบัน และในอนาคต โดยมีนักวิชาการอยู่หลายท่านที่ยังคงมีความเชื่อว่าความพึงพอใจในงานนั้น น่าจะยังคงอยู่และมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น กล่าวไว้ดังนี้ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552)

Hall ได้กล่าวว่า มีเหตุผลอยู่ 3 ประการในการให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในงาน คือ

1. รูปแบบของการเปลี่ยนแปลงความพึงพอใจในงานสามารถใช้เป็นดัชนีทางสังคมได้
2. มีความเชื่อทั่ว ๆ ไปว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผลผลิต
3. มีคำกล่าวและความเชื่อว่า ความพึงพอใจในงานมีผลที่ล้นเอ่อไปยังส่วนต่าง ๆ ของ

การดำรงชีวิตและมีชีวิต

Arnold and Feldman ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความพึงพอใจในงานถูกใช้เพื่อมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1. เพื่อวินิจฉัยปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในองค์กร
2. เพื่อค้นหาสาเหตุของการขาดงานและการเข้า-ออกงาน
3. เพื่อวัดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงในองค์กรต่อทัศนคติของบุคลากร
4. เพื่อกระตุ้นให้มีการสื่อสารที่ดีขึ้นระหว่างฝ่ายการจัดการและบุคลากร

5. เพื่อจัดหาข่าวสารที่แม่นยำเกี่ยวกับระดับของความพร้อมใจของบุคลากร

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Mumford (1972 อ้างถึงใน ฉันทฐา กริหิรัญ, 2550) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The psychological needs school) กลุ่มนี้ได้แก่ Maslow, Herzberg, Likert โดยมองความพึงพอใจในงานเกิดจากความต้องการของบุคลากรที่ต้องการความสำเร็จของงานและความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership school) มองความพึงพอใจในงานจากรูปแบบและการปฏิบัติงานของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ Blake, Mouton, Fiedler
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-reward bargain school) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจในงานจากรายได้เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester business school)
4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management ideology school) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมการบริหารขององค์กร ได้แก่ Crozier and Gouldner
5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work content and job design) ความพึงพอใจในงานเกิดจากเนื้อหาของตัวงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ นักวิชาการจากสถาบันทวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

Shelly (1995 อ้างถึงใน กิตติพงษ์ แสงสุระ, 2541) ได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก 2 แบบของมนุษย์คือ ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วจะทำให้เกิดความสุข ความสุขนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่น ๆ กล่าวคือ เป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ สามารถทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความสุขเป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน และความสุขนี้จะมีผลต่อบุคลากรมากกว่าความรู้สึกทางลบ ความรู้สึกทางบวกและความสุขมีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อน และระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนี้ เรียกว่า ระบบความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อระบบความพึงพอใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบ ซึ่งสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจของมนุษย์มักจะได้แก่ ทรัพยากร (Resources) หรือสิ่งเร้า การวิเคราะห์ระบบความพึงพอใจ คือ การศึกษาว่าทรัพยากรหรือสิ่งเร้าแบบใดเป็นสิ่งที่ต้องการจะทำให้เกิดความสุขและความสุขแก่มนุษย์ ความพึงพอใจจะเกิดได้มากที่สุดเมื่อมีทรัพยากรมนุษย์ทุกอย่างที่เป็นที่ต้องการครบถ้วน

Weiss, Davis, England, and Lofquist (1967 อ้างถึงใน เสาวภาคย์ ตีวาจา, 2529) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดความพึงพอใจในงานว่า ความพึงพอใจทั้งภายในและภายนอก (Intrinsic and extrinsic satisfaction) ความพึงพอใจในงานมีองค์ประกอบ 20 ประการ ได้แก่

1. การใช้ความสามารถ (Ability utilization)
2. ความสำเร็จในงาน (Achievement)
3. ความมีชีวิตชีวา (Activity)
4. ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)
5. อำนาจการตัดสินใจ (Authority)
6. นโยบายขององค์กร (Company policies)
7. ผลตอบแทน (Compensation)
8. เพื่อนร่วมงาน (Coworker)
9. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
10. ความเป็นอิสระในการทำงาน (Independence)
11. ความปลอดภัยในงาน (Security)
12. บริการทางสังคม (Social service)
13. สถานะทางสังคม (Social status)
14. คุณธรรมทางศีลธรรม (Moral values)
15. การยอมรับ (Recognition)
16. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
17. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Supervision-human relations)
18. เทคนิคการควบคุมดูแล (Supervision-technical)
19. ความหลากหลาย (Variety)
20. เงื่อนไขการทำงาน (Worker conditions)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุพดี ดิอินทร์ (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลตะวันออก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลตะวันออก จำนวน 63

คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ คะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) เจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) เจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \leq .05$)

ไพสิฐพงษ์ ถาวรเจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยต่าง ๆ กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาในการรับราชการ ประเภทของสายงาน สถานะในการดำรงตำแหน่ง ภูมิลำเนาเดิมและลักษณะการเข้ารับราชการของข้าราชการทหารกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 ผลการศึกษา ข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 282 คน จากประชากร 954 คน พบว่า ร้อยละ 64.20 รับราชการมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 61.70 รับผิดชอบสายงานปฏิบัติ ร้อยละ 87.20 เป็นนายทหารชั้นประทวน ร้อยละ 83.00 อยู่ในจังหวัดที่ไม่ใช่ชลบุรี และร้อยละ 72.70 จบจากสถาบันทางทหาร เมื่อคำนวณระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่มากนัก ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ระยะเวลารับราชการ และสถานะในการดำรงตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กลุ่มระยะเวลารับราชการซึ่งมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสัมพันธ์กัน ได้แก่ กลุ่มที่มีเวลารับราชการตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี กับกลุ่มที่มีเวลารับราชการเกินกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มที่มีเวลารับราชการเกินกว่า 10 ปีขึ้นไปนั้น มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่า สำหรับข้าราชการทหาร ซึ่งดำรงตำแหน่งนายทหารชั้นสัญญาบัตร มีระดับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าข้าราชการทหารที่ดำรงตำแหน่งนายทหารชั้นประทวน ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ประเภทของสายงาน ภูมิลำเนาเดิมและลักษณะการเข้ารับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1

กมลลักษณ์ สันติวงศ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครระยอง ทั้งนี้มีประชากรในการศึกษาเป็น พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เทศบาลนครระยอง จำนวน 317 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบการค้ำนึ่งถึงความน่าจะเป็นด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) มาดำเนินการศึกษา 159 คน ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครระยอง ได้แก่ การแสดงตน ความภาคภูมิใจ ความเชื่อมั่นในองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การโดยไม่คิดจะเปลี่ยนงาน โอน ย้าย หรือลาออก พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสำคัญของงาน และลักษณะความคิดเห็นด้านลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับหน่วยงาน การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนา พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเหมาะสมค่อนข้างมาก

ศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก รวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และตัวแปรด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ที่สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บรรณารักษ์ห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก จำนวน 269 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้ 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา

อยู่ในระดับปานกลาง 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 4) ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในงาน และด้านลักษณะของงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา ดังปรากฏดังสมการ ต่อไปนี้ $\hat{Y} = .446 + .325 (X_1) + .121 (X_3)$

ฉัตรรัตน์ ราศีจันทร์ (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน คือ แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลแบบสอบถามความพึงพอใจในงานและแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของครอนบัค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานสูงสุด ตามลำดับดังนี้ ด้านการเจริญเติบโต ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้า และระดับต่ำสุดคือด้านความรับผิดชอบ 2) ข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าระดับความผูกพันสูงสุด ตามลำดับดังต่อไปนี้ ความผูกพันด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และระดับต่ำสุดคือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร 3) ความพึงพอใจในงานของข้าราชการสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .01

บุญชู กิจสิริสินชัย (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 ประชากรที่ใช้คือ ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1

จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยด้านความสำเร็จของงานเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การยอมรับนับถือ และลำดับสุดท้ายคือความรับผิดชอบ และด้านปัจจัยเกื้อหนุนโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ นโยบายการบริหารงาน และลำดับสุดท้ายคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยด้านจิตใจเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือด้านบรรทัดฐาน และอันดับสุดท้ายคือด้านการคงอยู่ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ข้าราชการที่มีเพศอายุ ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยเกื้อหนุนและแรงจูงใจในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สันติ โกเศชโยธิน (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาจังหวัดสระบุรี การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg มาใช้เป็นกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการศึกษา และการออกแบบแบบสอบถาม โดยกลุ่มประชากรเป้าหมายที่จะทำการศึกษา คือ บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธา จังหวัดสระบุรี จำนวน 77 แห่ง ประกอบไปด้วยบุคลากรตำแหน่ง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป รวมมีจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 215 คน ผลการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลจะทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาจังหวัดสระบุรี และปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมระดับความพึงพอใจ คือ การยอมรับนับถือ และการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน คือ ตัวแปรต้นที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจแตกต่างกัน ผลการศึกษาที่ได้จะนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กรในการวางแผนระบบบริหารงานบุคคล และรวมถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสังกัดส่วน โยธาต่อไป

ปิยาพร ห้องแขง (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 310 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิง มีอายุ 22-30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1-10 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท 2) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ อยู่ในระดับดี 3) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต อยู่ในระดับมาก 4) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ค่านิยม เรื่องราวขององค์กรที่มีความสำคัญ พิธีการและพิธีกรรม และความรู้สึกเป็นเจ้าของ อยู่ในระดับดี ส่วนรายด้านระดับของความมั่นคง อยู่ในระดับดีมาก 5) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน อยู่ในระดับมาก 6) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก 7) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านบรรทัดฐานแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 8) ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา สามารถร่วมทำนายความ

ผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านจิตใจในทิศทางตรงกันข้าม ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และวัฒนธรรมองค์กรด้านระดับของความมั่นคงสามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านจิตใจในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 14.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

9) ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางการคงอยู่ของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านการคงอยู่ในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรนี้สามารถทำนายได้ร้อยละ 07.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

10) ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันทางด้านบรรทัดฐานในทิศทางตรงกันข้าม ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือก และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านบรรทัดฐานในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 11.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

11) ตัวแปรที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหา สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันในทิศทางตรงกันข้าม ส่วนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการคัดเลือก และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความผูกพันด้านบรรทัดฐานในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 10.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

12) แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

13) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง และรายด้าน ได้แก่ ความผูกพันทางด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วันชัย ศกุนตนาค (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่ม Service desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาผลของลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพัน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับความผูกพัน ของพนักงานกลุ่มงาน Service desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพเป็น โสดหรือแยกกันอยู่ มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงานในธนาคารแห่งนี้ 1-5 ปี 2) พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนและระยะเวลาการทำงานในธนาคารแห่งนี้แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงานในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อัจฉริยา นิลละมั่ง (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความผูกพันของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การศึกษายานนิพนธ์นี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ข้าราชการในสังกัด กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน (ส่วนกลาง) จำนวน 85 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content analysis) ตามแนวทางกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual framework) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมทุกด้านในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้สึก และน้อยที่สุดคือ ด้านความต่อเนื่อง และจากการ

เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างก็มีความผูกพันต่อ
องค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 การสกัดตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรอิสระ							ตัวแปรตาม ความผูกพัน
		เพศ	อายุ	อายุงาน	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ปัจจัยแรงจูงใจ	ปัจจัยความพึงพอใจ	
1	ยุพดี ดืออินทร์ (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่การเงิน	×	×	×	×	√	×	√	√
2	ไพสิฐพงษ์ ถาวรเจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการทหาร กองบัญชาการช่วยรบที่ 1	×	×	√	×	√	√	×	√
3	กมลลักษณ์ สันติวงศ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลนครระยอง	√	√	×	√	√	×	√	√
4	ศิริเพ็ญ อรัญศิริ (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก	×	×	×	√	√	×	√	√

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรอิสระ						ตัวแปรตาม	
		เพศ	อายุ	อายุงาน	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ปัจจัยแรงจูงใจ	ปัจจัยความพึงพอใจ	ความผูกพัน
5	มณีรัตน์ ราสีจันทร์ (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี	√	√	×	√	√	×	√	√
6	บุญชู กิจศิริสินชัย (2553) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1	√	√	√	√	√	√	×	√
7	สันติ โกเศชโยธิน (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วน โยธาในจังหวัดสระบุรี	√	√	×	√	√	×	√	√
8	ปิยาพร ห้องแสง (2555) ศึกษาเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร	√	√	×	√	√	√	×	√
9	วันชัย ศกุนตนาถ (2555) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่ม Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง	√	√	×	√	×	√	×	√

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับ	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	ตัวแปรอิสระ						ตัวแปรตาม	
		เพศ	อายุ	อายุงาน	ระดับการศึกษา	ตำแหน่งงาน	ปัจจัยแรงจูงใจ	ปัจจัยความพึงพอใจ	ความผูกพัน
10	อังกริยา นิลละมั่ง (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน	√	√	×	√	×	√	×	√

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรใน ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำ มีจำนวนทั้งสิ้น 663 คน (แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังกรมทรัพยากรน้ำ ปี 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำ จำนวนทั้งสิ้น 663 คน เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยได้คำนวณหา กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548, หน้า 194) โดยมีระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% และสัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้เท่ากับ 5% ซึ่งสามารถคำนวณได้ ดังนี้

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ = 5%

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{663}{1+663(0.05^2)}$$

$$n = 399 \text{ คน}$$

จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งนี้จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 400 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง คือใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนบุคลากร ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)		
	บุคลากร	กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูล
ข้าราชการประจำ	469	283	283
พนักงานราชการ	138	83	83
ลูกจ้างประจำ	56	34	34
รวม	663	400	400

ตารางที่ 3 การสุ่มตัวอย่างตามกลุ่มงาน

กลุ่มงาน	จำนวน (คน)
ผู้ตรวจราชการกรม	10
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	10
กลุ่มตรวจสอบภายใน	10
กลุ่มงานนิติการ	20
สำนักงานเลขานุการกรม	125
สำนักงานประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ	50
สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรน้ำ	120
สำนักส่งเสริมและประสานมวลชน	40
ศูนย์สารสนเทศทรัพยากรน้ำ	25
รวม	400

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended question) จำนวน 7 ข้อ เลือกตอบเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ โดยมีข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 เป็นคำถามเชิงบวก และมีข้อ 9 เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนนดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนเชิงบวก	คะแนนเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ โดยทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวก ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับความพึงพอใจ	คะแนนเชิงบวก	คะแนนเชิงลบ
มากที่สุด	5 คะแนน	1 คะแนน
มาก	4 คะแนน	2 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน	5 คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ โดยมีข้อ 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9 เป็นคำถามเชิงบวก และมีข้อ 4, 10, 11, 12, 13, 14 เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดระดับการให้

คะแนน ดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนเชิงบวก	คะแนนเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	5 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามของ Tan and Waheed (2011) ทั้งหมด 10 ด้าน มาปรับใช้ประกอบด้วย คำถาม 37 ข้อ (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552) โดยมีข้อ 9 เป็นคำถามเชิงลบ และมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale ให้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในกรมทรัพยากรน้ำ ผู้วิจัยได้นำคู่มือแบบสั้นเพื่อวัดความพึงพอใจในงาน คู่มือนี้เรียกว่า Minnesota Satisfaction Questionnaire [MSQ] ที่พัฒนาโดย Weiss, Dawis, England, and Lofquist (1969) ประกอบด้วย คำถาม 20 ข้อ ทุกข้อเป็นคำถามเชิงบวก (ดวงพร โพธิ์สร และ เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, 2558) โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale ให้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบวัดความผูกพัน ของ Mowday et al. (1982) ทั้งหมด 3 ด้าน ประกอบด้วย คำถาม 14 ข้อ โดยมีข้อ 4, 10, 11, 12, 13 และ 14 เป็นคำถามเชิงลบ (ดวงพร โพธิ์สร และ เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ, 2558) และมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Likert scale ให้เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วต่ออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำที่ได้รับ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรในส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ Cronbach's alpha ในแบบสอบถาม แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร พบว่าแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.923 ความพึงพอใจในงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.924 และความผูกพันต่อองค์กรมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.722

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะการเก็บข้อมูลที่ทำการศึกษา แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้บุคลากรในส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำเป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้ประกอบในการทำวิจัย โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าจากหนังสือ ตำราที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD)
3. ข้อมูลจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD)
4. การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ถดถอย (Multiple regression) ด้วยวิธี Enter

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตรการหาค่า
 อันตรภาคชั้น (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, หน้า 44) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

กำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจในการทำงาน
4.21-5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในงาน
4.21-5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21-5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	อยู่ในระดับปานกลาง

1.81-2.60 อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.80 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตีความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Cohen, 1988 cited in Runyon, Haber, Habar, Coleman, & Pittenger, 1996, p. 238) มีดังนี้

$r > 0.80$ หรือ $r < -0.80$

มีความสัมพันธ์กันสูง

$0.50 \leq r < 0.80$ หรือ $-0.80 \leq r < -0.50$

มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

$-0.50 < r < 0.50$

มีความสัมพันธ์กันน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n = 400)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	119	29.75
หญิง	281	70.25
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	137	34.25
31-40 ปี	107	26.25
41-50 ปี	101	25.25
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	55	13.75

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	223	55.75
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	168	42.00
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	9	2.25
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	3.00
ปริญญาตรี	334	83.50
สูงกว่าปริญญาตรี	54	13.50
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ข้าราชการประจำ	281	70.25
พนักงานราชการ	83	20.75
ลูกจ้างประจำ	36	9.00
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1-10 ปี	144	36.00
11-20 ปี	72	18.00
21-30 ปี	136	34.00
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	48	12.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	1	0.25
10,001-20,000 บาท	134	33.50
20,001-30,000 บาท	98	24.25
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	167	41.75

จากตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.25 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง ไม่เกิน 30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 34.25 รองลงมาเป็นอายุในช่วงระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 26.75 และกลุ่มอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 25.25 ตามลำดับ โดยส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 55.75 โดยส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 83.50 และมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการประจำ ร้อยละ 70.25 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 1-10 ปี ร้อยละ 36.00 รองลงมาคือ 21-30 ปี ร้อยละ 34.00 และมี

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 41.75 รองลงมาคือ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 33.50 และ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 24.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงงูใจในการทำงานของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน (n = 400)

แรงงูใจในการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลความ
ปัจจัยงูใจ			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.09	0.44	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.68	0.55	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.43	0.47	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.75	0.51	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.92	0.61	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
6. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.56	0.60	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.87	0.49	มาก
8. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.74	0.52	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.90	0.55	มาก
10. ด้านความมั่นคงในงาน	3.81	0.58	มาก
ภาพรวม	3.77	0.36	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าโดยรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงูใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.44$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงานตามลำดับ โดยพบว่าทุกด้านมีแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความสำเร็จของงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. การปฏิบัติงานใน หน้าที่ได้ผลสำเร็จตาม เป้าหมาย	57 (14.25)	323 (80.75)	18 (0.50)	2 (0.00)	0 (4.50)	4.09	0.45	มาก
2. ความรู้สึกพึงพอใจที่ ได้เป็นส่วนหนึ่งใน ผลสำเร็จของงาน	81(20.2 5)	281(70 .25)	35(8.7 5)	3(0.7 5)	0(0.00)	4.10	0.56	มาก
3. การปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายสำเร็จ ตามเป้าหมาย	76(19.0 0)	280(70 .00)	44(11. 00)	0(0.0 0)	0(0.00)	4.08	0.54	มาก
ภาพรวม						4.09	0.44	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในผลสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.56$) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
4. ได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บริหารเมื่อ ปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ	56 (14.00)	173 (43.25)	169 (42.25)	2 (0.50)	0 (0.00)	3.71	0.71	มาก
5. ได้รับการยอมรับนับ ถือในฐานะบุคลากรใน หน่วยงาน	45 (11.25)	205 (51.25)	146 (36.50)	3 (0.75)	1 (0.25)	3.73	0.67	มาก
6. ผลงานได้รับการ ยอมรับจากผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน	34 (8.50)	222 (55.50)	134 (33.50)	10 (2.50)	0 (0.00)	3.70	0.66	มาก
7. ได้รับการยกย่องให้ เกียรติจากสังคมใน หน่วยงาน	27 (6.75)	196 (49.00)	168 (42.00)	9 (2.25)	0 (0.00)	3.60	0.65	มาก
ภาพรวม						3.68	0.55	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการยอมรับนับถือในฐานะบุคลากรในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ และผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
8. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิด โอกาสให้ใช้ความคิด สร้างสรรค์	38 (9.50)	262 (65.50)	81 (20.25)	19 (4.75)	0 (0.00)	3.80	0.67	มาก
9. คิดว่างานที่ปฏิบัติ ซ้ำซากจำเจ*	2 (0.50)	73 (18.25)	197 (49.25)	114 (28.25)	14 (3.50)	2.84	0.77	ปาน กลาง
10. คิดว่างานที่ปฏิบัติ อยู่ท้าทายความสามารถ	26 (6.50)	231 (57.75)	120 (30.00)	22 (5.50)	1 (0.25)	4.08	0.54	มาก
ภาพรวม						3.43	0.47	มาก

*คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน
ที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่
ท้าทายความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เปิด โอกาส
ให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ส่วนงานที่ปฏิบัติอยู่ซ้ำซากจำเจ อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 2.84$, $SD = 0.77$)

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการทำงาน
ด้านความรับผิดชอบ

แรงงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
11. ผู้บริหาร มอบหมายให้ รับผิดชอบงานที่มี ความสำคัญ	32 (8.00)	274 (68.50)	80 (20.00)	13 (3.25)	1 (0.25)	3.81	0.63	มาก
12. ผู้บริหารมอบ อำนาจตัดสินใจให้ ในการปฏิบัติงาน	27 (6.75)	261 (65.25)	96 (24.00)	15 (3.75)	1 (0.25)	3.75	0.64	มาก
13. การปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายได้ เสร็จสมบูรณ์ โดย ผู้บังคับบัญชาไม่ต้อง เข้ามาตรวจสอบหรือ ควบคุมใกล้ชิด	30 (7.50)	216 (54.00)	142 (35.50)	10 (2.50)	2 (0.50)	3.65	0.68	มาก
14. สามารถวางแผน และจัดระบบการ ปฏิบัติงานได้ด้วย ตนเอง	34 (8.50)	260 (65.00)	98 (24.50)	8 (2.00)	0 (0.00)	3.80	0.61	มาก
ภาพรวม						3.75	0.51	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงใจในการทำงาน ด้านการความ
รับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมอบหมาย
ให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.61$) รองลงมาคือ สามารถ
วางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง และผู้บริหารมอบอำนาจตัดสินใจให้ท่าน
ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

แรงงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
15. คิดว่าท่านมีโอกาส เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	105 (26.25)	164 (41.00)	102 (25.50)	26 (6.50)	3 (0.75)	3.85	0.91	มาก
16. ได้เรียนรู้ทักษะ ใหม่ๆ สำหรับ ความก้าวหน้าในอาชีพ	82 (20.50)	240 (60.00)	64 (16.00)	14 (3.50)	0 (0.00)	3.98	0.71	มาก
17. ได้รับ ประสบการณ์การ พัฒนาทักษะ และ ศักยภาพ	77 (19.25)	253 (63.25)	64 (16.00)	6 (1.50)	0 (0.00)	4.00	0.64	มาก
18. ได้รับการ สนับสนุนให้เข้ารับการ อบรมหลักสูตรที่ เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	58 (14.50)	238 (59.50)	89 (22.25)	14 (3.50)	1 (0.25)	3.84	0.71	มาก
ภาพรวม						3.92	0.61	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า
ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับ
ประสบการณ์ การพัฒนาทักษะและศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.64$) รองลงมาคือ
ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆสำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น อยู่ในระดับ
มาก ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน
ด้านการเงินและผลประโยชน์เกื้อกูล

แรงงูใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
19. เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับสภาพทาง เศรษฐกิจในปัจจุบัน	26 (6.50)	219 (54.75)	111 (27.75)	35 (8.75)	9 (2.25)	3.54	0.83	มาก
20. เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ	23 (5.75)	202 (50.50)	139 (34.75)	34 (8.50)	2 (0.50)	3.52	0.75	มาก
21. ได้รับเงินเดือน เหมาะสมเมื่อ เปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่นในระดับ เดียวกัน	22 (5.50)	186 (46.50)	160 (40.00)	31 (7.75)	1 (0.25)	3.49	0.73	มาก
22. สวัสดิการที่ได้รับ มีความเหมาะสม	19 (4.75)	226 (56.50)	132 (33.00)	19 (4.75)	4 (1.00)	3.59	0.70	มาก
23. ได้รับเงินเดือน และสวัสดิการด้าน ต่าง ๆ ทันตามเวลาที่ กำหนด	25 (6.25)	239 (59.75)	113 (28.25)	19 (4.75)	4 (1.00)	3.66	0.71	มาก
ภาพรวม						3.56	0.60	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านการเงินและ
ผลประโยชน์เกื้อกูล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามได้รับเงินเดือนและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ทันตามเวลาที่กำหนด อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.66, SD = 0.71$) รองลงมาคือ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม และเงินเดือนที่ได้รับ
เหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงใจในการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
24. เข้ากับเพื่อน ร่วมงานได้เป็นอย่างดี	79 (19.75)	271 (67.75)	44 (11.00)	5 (1.25)	1 (0.25)	4.06	0.61	มาก
25. คิดว่าเพื่อน ร่วมงานมีความเป็น มิตรต่อกัน	67 (16.75)	275 (68.75)	51 (12.75)	4 (1.75)	0 (0.00)	4.01	0.60	มาก
26. มีโอกาสเข้าร่วม กิจกรรมนันทนาการ หรือกีฬากับเพื่อน ร่วมงาน	38 (9.50)	230 (57.50)	117 (29.25)	14 (3.50)	1 (0.25)	3.72	0.69	มาก
27. คิดว่าสัมพันธ์ภาพ ระหว่างผู้บริหาร เป็นไปด้วยดี	35 (8.75)	218 (54.50)	139 (34.75)	7 (1.75)	1 (0.25)	3.70	0.66	มาก
ภาพรวม						3.87	0.49	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.61$) รองลงมา
คือ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการหรือกีฬา
กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน
ด้านนโยบายและการบริหารงาน

แรงงูใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
28. คิดว่าการบริหารมี ความยืดหยุ่นทำให้การ ปฏิบัติงานมีความ คล่องตัวมาก	30 (7.50)	233 (58.25)	127 (31.75)	10 (2.50)	0 (0.00)	3.71	0.64	มาก
29. คิดว่านโยบายของ องค์การเอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	22 (5.50)	261 (65.25)	106 (26.50)	11 (2.75)	0 (0.00)	3.74	0.60	มาก
30. หน่วยงานมีการ กำหนดโครงสร้าง องค์การอย่างชัดเจน	30 (7.50)	257 (64.25)	102 (25.50)	11 (2.75)	0 (0.00)	3.76	0.62	มาก
ภาพรวม						3.74	0.52	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงงูใจในการทำงาน ด้านนโยบายและ
การบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมี
การกำหนดโครงสร้างองค์การอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.62$) รองลงมาคือ
นโยบายขององค์การเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และการบริหารมีความยืดหยุ่นทำให้การปฏิบัติงานมี
ความคล่องตัวมาก อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
31. คิดว่าสถานที่ ปฏิบัติงานมีความ ปลอดภัย	76 (19.00)	283 (70.75)	38 (9.50)	3 (0.75)	0 (0.00)	4.08	0.56	มาก
32. คิดว่าวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	65 (16.25)	246 (61.50)	70 (17.50)	17 (4.25)	2 (0.50)	3.89	0.74	มาก
33. คิดว่าสถานที่ ทำงานตั้งอยู่ในพื้นที่ ที่ มีความสะดวกต่อการ เดินทาง	58 (14.50)	247 (61.75)	74 (18.50)	19 (4.75)	2 (0.50)	3.85	0.74	มาก
34. คิดว่าอาคาร สถานที่ และห้อง ปฏิบัติงานมีจำนวน เพียงพอสำหรับ ปฏิบัติงาน	49 (12.25)	249 (62.25)	74 (18.50)	26 (6.50)	2 (0.50)	3.79	0.62	มาก
ภาพรวม						3.90	0.55	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและ
การบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่
ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.56$) รองลงมาคือ วัสดุอุปกรณ์
เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในพื้นที่ ที่มีความสะดวกต่อ
การเดินทาง อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน
ด้านความมั่นคงในงาน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
35. งานที่ปฏิบัติอยู่มี ความมั่นคงและไม่คิด เปลี่ยนอาชีพ	43 (10.75)	249 (62.25)	89 (22.25)	15 (3.75)	0 (0.00)	3.78	0.72	มาก
36. ตำแหน่งที่ปฏิบัติ อยู่มีความมั่นคงอย่าง มาก	37 (9.25)	247 (61.75)	102 (25.50)	11 (2.75)	3 (0.75)	3.76	0.68	มาก
37. เชื่อมั่นว่า หน่วยงานเป็นองค์กร ที่มีความมั่นคง	55 (13.75)	261 (65.25)	73 (18.25)	9 (2.25)	2 (0.55)	3.90	0.67	มาก
ภาพรวม						3.81	0.58	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงใน
งาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานเป็นองค์กรที่
มีความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงมาก
และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและไม่คิดเปลี่ยนอาชีพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

ตารางที่ 16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. งานที่ทำอยู่ทำให้ไม่ ว่างตลอดเวลา	30 (7.50)	183 (45.75)	149 (37.25)	33 (8.25)	5 (1.25)	3.50	0.80	มาก
2. งานที่ทำอยู่ทำให้มี โอกาสทำงานด้วย ตนเอง	28 (7.00)	241 (60.25)	113 (28.25)	16 (4.00)	2 (0.50)	3.69	0.68	มาก
3. งานที่ทำอยู่ทำให้มี โอกาสทำอะไร แตกต่างกันไปตาม ช่วงเวลา	23 (5.75)	156 (39.00)	193 (48.25)	24 (6.00)	4 (1.00)	3.43	0.74	มาก
4. งานที่ทำอยู่ทำให้ เป็นส่วนหนึ่งใน องค์กร	28 (7.00)	186 (46.50)	175 (43.75)	9 (2.25)	2 (0.50)	3.57	0.68	มาก
5. รู้สึกพอใจในวิธีการ ทำงานของ ผู้บังคับบัญชา	25 (6.25)	179 (44.75)	180 (45.00)	14 (3.50)	2 (0.50)	3.53	0.69	มาก
6. รู้สึกพอใจใน ความสามารถของผู้ ควบคุมงานในการ ตัดสินใจ	23 (5.75)	179 (44.75)	73 (44.75)	18 (4.50)	1 (0.25)	3.51	0.69	มาก
7. งานที่ทำอยู่ทำให้ สามารถทำงานหรือ อะไรที่ไม่ขัดกับ จิตสำนึกของตัวเอง	22 (5.50)	211 (52.75)	153 (38.25)	13 (3.25)	1 (0.25)	3.60	0.66	มาก
8. งานที่ทำอยู่ทำให้ ท่านรู้สึกมั่นคงในการ จ้างงาน	28 (7.00)	193 (48.25)	165 (41.25)	11 (2.75)	3 (0.75)	3.58	0.70	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
9. มีโอกาสที่จะได้ทำ อะไรให้กับบุคคลอื่น ๆ	24 (6.00)	153 (38.25)	202 (52.50)	19 (4.75)	2 (0.50)	3.44	0.70	มาก
10. มีโอกาสที่จะได้ บอกคนอื่นว่าควรจะทำ อย่างไร	14 (3.50)	139 (34.75)	220 (55.00)	25 (6.25)	2 (0.50)	3.34	0.67	ปาน กลาง
11. มีโอกาสที่จะได้ ทำงานที่ใช้ ความสามารถ	21 (5.25)	196 (49.00)	170 (42.50)	10 (2.50)	3 (0.75)	3.56	0.67	มาก
12. รู้สึกว่างานที่ทำอยู่ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	19 (4.75)	222 (55.50)	151 (37.75)	7 (1.75)	1 (0.25)	3.63	0.62	มาก
13. รู้สึกว่าค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณ งานที่ทำ	18 (4.50)	198 (49.50)	169 (42.25)	12 (3.00)	3 (0.75)	3.54	0.67	มาก
14. รู้สึกว่ามีโอกาส ก้าวหน้าในการทำงาน	49 (12.25)	201 (50.25)	108 (27.00)	39 (9.75)	3 (0.75)	3.64	0.85	มาก
15. รู้สึกมีอิสระในการ ตัดสินใจ	20 (5.00)	184 (46.00)	167 (41.75)	26 (6.50)	3 (0.75)	3.48	0.73	มาก
16. มีโอกาสที่จะได้ ทำงานตามวิถีของ ตนเอง	22 (5.50)	186 (46.50)	159 (39.75)	29 (7.25)	4 (1.00)	3.48	0.75	มาก
17. รู้สึกพอใจใน สภาพการทำงาน	23 (5.75)	216 (54.00)	146 (36.50)	13 (3.00)	3 (0.75)	3.61	0.68	มาก
18. เพื่อนร่วมงานอยู่ และทำงานด้วยกัน อย่างดี	35 (8.75)	250 (62.50)	106 (26.50)	8 (2.00)	1 (0.25)	3.78	0.64	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ					\bar{X}	SD	แปล ความ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
19. ได้รับการยกย่อง เมื่อตนเองทำงานดี	19 (4.75)	216 (54.00)	152 (38.00)	12 (3.00)	1 (0.25)	3.60	0.64	มาก
20. รู้สึกประสบ ความสำเร็จที่ได้จาก การทำงาน	23 (5.75)	220 (55.00)	148 (37.00)	7 (1.75)	2 (0.50)	3.64	0.64	มาก
ภาพรวม						3.56	0.46	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ และทำงานด้วยกันอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.64$) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสทำงานด้วยตนเอง รู้สึกมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และรู้สึกประสบความสำเร็จที่ได้จากการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ โดยทุกข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะได้บอกคนอื่นว่าควรจะทำอย่างไร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.67$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้าน
(n = 400)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	SD	แปลความ
1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.70	0.43	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.53	0.37	มาก
3. ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.65	0.80	มากที่สุด
ภาพรวม	3.74	0.41	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่าในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.80$) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปล ความ
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1. สามารถพูดเกี่ยวกับ องค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ได้ว่าเป็นองค์กรที่น่า ทำงาน	42 (10.50)	275 (68.75)	76 (19.00)	7 (1.75)	0 (0.00)	3.88	0.59	มาก
2. คิดว่าค่านิยมมีความ คล้ายคลึงกับองค์กร	49 (12.25)	242 (60.50)	103 (25.75)	6 (1.50)	0 (0.00)	3.83	0.64	มาก
3. ภูมิใจที่จะบอกคน อื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรนี้	72 (18.00)	250 (62.50)	73 (18.25)	4 (1.00)	1 (0.25)	3.97	0.65	มาก
4. บ่อยครั้งที่ไม่เห็น ด้วยกับนโยบาย สำคัญๆเกี่ยวกับ พนักงานขององค์กร*	2 (0.50)	90 (22.50)	198 (49.50)	102 (25.50)	8 (2.00)	3.06	0.76	ปาน กลาง
5. ยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ ได้เลือกทำงานที่ องค์กรแห่งนี้	23 (5.75)	267 (66.75)	103 (25.75)	6 (1.50)	1 (0.25)	3.76	0.58	มาก
6. รู้สึกว่าเป็นองค์กร ที่ดีที่สุดในชีวิตการ ทำงาน	18 (4.50)	248 (62.00)	127 (31.75)	6 (1.50)	1 (0.25)	3.69	0.59	มาก
ภาพรวม						3.70	0.43	มาก

*คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น
อย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$,

SD = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, SD = 0.65) รองลงมาคือ สามารถพูดเกี่ยวกับองค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ได้ว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงาน และคิดว่าค่านิยมมีความคล้ายคลึงกับองค์กรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนน้อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, SD = 0.76)

ตารางที่ 19 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
7. องค์กรสร้างแรงบันดาลใจให้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติ	31 (7.75)	270 (67.50)	87 (21.75)	11 (2.75)	1 (0.25)	3.80	0.62	มาก
8. พร้อมสำหรับแทบทุกงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้	27 (6.75)	281 (70.25)	84 (21.00)	8 (2.00)	0 (0.00)	3.82	0.57	มาก
9. เต็มใจทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่	55 (13.75)	288 (72.00)	52 (13.00)	5 (1.25)	0 (0.00)	3.98	0.56	มาก
10. สามารถทำงานที่องค์กรอื่น ๆ トラบเท่าที่งานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน*	19 (4.75)	198 (49.50)	139 (34.75)	42 (10.50)	2 (0.50)	2.52	0.77	ปานกลาง
ภาพรวม						3.53	0.37	มาก

*คำถามเชิงลบ

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, SD = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเต็มใจทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.56$) รองลงมาคือ พร้อมสำหรับแทบทุกงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานอยู่ขององค์กรนี้ และองค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนสามารถทำงานที่องค์กรอื่น ๆ トラบเท่าที่งานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.52$, $SD = 0.77$)

ตารางที่ 20 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลความ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
11. รู้สึกรักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก*	2 (0.50)	30 (7.50)	48 (12.00)	227 (56.75)	93 (23.25)	3.95	0.84	มาก
12. ถ้าลาออกจากองค์กรนี้คงมีผลกับชีวิตไม่มากนัก*	3 (0.75)	42 (10.50)	73 (18.25)	173 (43.25)	109 (27.25)	3.86	0.96	มาก
13. คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนักถ้ายังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้*	4 (1.00)	19 (4.75)	58 (14.50)	190 (47.50)	129 (32.25)	4.06	0.86	มาก
14. การตัดสินใจที่ทำงานกับองค์กรนี้ถือเป็นความผิดพลาด*	1 (0.25)	14 (3.50)	37 (9.25)	195 (48.75)	153 (38.25)	4.22	0.77	มากที่สุด
ภาพรวม						4.65	0.80	มากที่สุด

*ค่าถ่วงเฉลี่ย

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 0.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่เข้ามาทำงานองค์กรนี้ถือเป็นความผิดพลาด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.77$) รองลงมาคือ คงจะไม่ได้ประโยชน์

มากนักถ้าท่านยังจะทำงานต่อไปกับองค์กรนี้ และท่านรู้สึกภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 2 ตัว ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน

จากเงื่อนไขการทดสอบด้วยสถิติ Multiple regression analysis ซึ่งต้องทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวที่ต้องเป็นอิสระกันไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง (Multicollinearity) คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson Correlation Coefficient พบว่ามีค่า r ไม่เกิน 0.80 (Cohen, 1988 อ้างถึงใน Runyon et al., 1996, p. 238) (ตารางที่ 20) โดยพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเท่ากับ .437 และความผูกพันต่อองค์กรกับความพึงพอใจในงาน มีค่าเท่ากับ .401 พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับน้อย ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของ r สัมพันธ์กับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .773$) (ตารางที่ 21)

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ ($n = 400$)

	แรงจูงใจในการทำงาน	ความพึงพอใจในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
แรงจูงใจในการทำงาน	-	.773**	.437**
ความพึงพอใจในงาน		-	.401**
ความผูกพันต่อองค์กร			-

$P \leq .01$

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง
กรมทรัพยากรน้ำ (n = 400)

ตัวแปร	B	S.E.	Beta
แรงจูงใจในการทำงาน	0.356*	0.080	0.315
ความพึงพอใจในงาน	0.144*	0.065	0.157
ค่าคงที่	1.911*	0.193	
	$R^2 = 0.201$	SEE = 0.364	F = 49.825*

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ เมื่อนำตัวแปรเข้าสู่สมการแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดร่วมกันอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ ได้ร้อยละ 20.1 โดยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระให้คงที่ แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.356 หน่วย และความพึงพอใจในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.144 หน่วย และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ได้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรใน ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจใน งาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ ประชากรที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ ทั้งหมด 663 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548, หน้า 194) คำนวณหากกลุ่มตัวอย่าง จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 400 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนบุคลากร ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าความเชื่อมั่นแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ 0.923 ความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.924 และความผูกพันต่อองค์กรเท่ากับ 0.722 สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) และการวิเคราะห์ถดถอย (Multiple regression)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรใน ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ จำนวน 400 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานอยู่ในระดับ ข้าราชการประจำ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 1-10 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนคือ 30,000 บาท ขึ้นไป
2. การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า มีแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงานสูงสุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ
3. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย พบว่ามีความพึงพอใจในงาน เรื่องเพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานด้วยกันอย่างดีที่สุด

รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง รู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และรู้สึกประสบความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน ส่วนเรื่องที่มีความพึงพอใจในงานต่ำที่สุดคือ มีโอกาสที่จะได้บอกคนอื่นว่าควรจะทำอย่างไร

4. การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ตามลำดับ

5. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 2 ตัว ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่าทั้ง 2 ตัวแปร เป็นอิสระกันไม่มีความสัมพันธ์กันเองในระดับสูง (Cohen, 1988 อ้างถึงใน Runyon et al., 1996: 238) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 20.1 โดยเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระให้คงที่ แรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 0.144 หน่วย และความพึงพอใจในงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1.911 หน่วย และเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนายที่ดีที่สุด คือ แรงจูงใจในการทำงาน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของ สมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑล รอยตระกูล (2546) ที่พบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชู กิจสิริสินชัย (2553) ที่พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ ชลบุรี 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากในการปฏิบัติงานมีระบบ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ นำไปสู่ความสำเร็จของงาน งานมีความท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง และหน่วยงาน มีโครงสร้างและนโยบายการบริหารที่ชัดเจน ซึ่งประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การยอมรับ

นับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้ง บุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ ได้คำนึงถึงการตอบสนองความต้องการในการทำงาน ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ งานที่รับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ บุคลากรสามารถวางแผนและจัดระบบ การปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ได้รับประสบการณ์การพัฒนาทักษะและศักยภาพ บุคลากรใน หน่วยงานจึงเป็นที่ยอมรับ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และหน่วยงานมีสถานที่ ปฏิบัติงานที่ปลอดภัย มีการกำหนดโครงสร้างที่ชัดเจน เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง และให้ เงินเดือน สวัสดิการตามกำหนด ส่งผลให้บุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีแรงจูงใจในการ ทำงานอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ โกเศชโยธิน (2554) ที่พบว่า ระดับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานในส่วน โยธาโดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้านปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และแตกต่างกับผลการวิจัยของ มณีรัตน์ ราสีจันทร์ (2551) ที่พบว่า ความพึงพอใจในงานของข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงาน สาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาในรายชื่อเกี่ยวกับการได้รับ โอกาสในการพัฒนาความรู้หรือความเชี่ยวชาญมากขึ้นเมื่อมา ทำงานกับหน่วยงานนี้ หน่วยงานมีการจัดให้มีการอบรมขณะทำงาน เพื่อให้มีความรู้ใหม่สามารถ ทำงานได้ดีและรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีเพื่อนร่วมงานทำงาน ด้วยกันอย่างดี และงานที่ทำอยู่ทำให้มีโอกาสทำงานด้วยตนเอง มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน รู้สึกประสบความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน รู้สึกว่างานที่ทำอยู่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ รู้สึกพอใจ ในสภาพการทำงานและไม่ขัดกับจิตสำนึกของตัวเอง ซึ่งทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับ องค์กร ได้รับการยกย่องเมื่อปฏิบัติงานดี ตลอดจนได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม แต่มีโอกาสที่จะบอก คนอื่นว่าควรทำอะไรอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากร น้ำ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังกริยา นิลละมั่ง (2557) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกรมพินิจและคุ้มครอง เด็กและเยาวชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านบรรทัดฐานทางสังคมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่อง ตามลำดับ และแตกต่างกับงานวิจัยของ บุญชู กิจสิริสินชัย (2553) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากแม้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจเสียสละ

พร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายแรงใจประสานกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีอยู่ทั้งหมด ปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายให้ได้ แต่ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่ได้รับไม่คุ้มเท่ากับร่างกายแรงใจที่ทุ่มเทไป ทั้งนี้เพราะบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ภาครัฐมีใจขององค์กร อยากจะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป และเต็มใจทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร พร้อมทุ่มเทร่างกาย และจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้บุคลากรต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ มีตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน พบว่า

4.1 แรงจูงใจในการทำงานส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญชู กิจศิริสินชัย (2553) ที่ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากร พื้นที่ชลบุรี 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ปัจจัยเกื้อหนุนและด้านภาพรวมของข้าราชการ สำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1 มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพสิฐพงษ์ ธารเจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี ข้าราชการทหารกองบัญชาการช่วยรบที่ 1 และงานวิจัยของ อัจฉริยา นิลละมั่ง (2557) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

4.2 ความพึงพอใจในงานส่งผลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ราศีจันทร์ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันติ โกเศชโยธิน (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วน โขธา ในจังหวัดสระบุรี และงานวิจัยของ จารุเนตร ทองจันดี (2556) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1 จังหวัดระยอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ห้องจัดการควรมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ การอบรมและการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพที่ดีให้กับบุคลากรขององค์กร นอกจากนี้ควรเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน
2. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ห้องจัดการควรมีการจัดนโยบายในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หรือสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น คำชมเชย ใบประกาศเกียรติคุณ รางวัลบุคลากรดีเด่น สวัสดิการพิเศษ ทุนการศึกษา เงินประจำตำแหน่งพิเศษ เป็นต้น
3. จากผลการศึกษาความพึงพอใจในงานด้านค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้ห้องจัดการควรถูกกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม ยุติธรรมและให้ประโยชน์แก่บุคลากรในด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสามารถจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น ควรมีระบบการทำงานที่สนองต่อรายได้ ค่าจ้าง ให้มีความก้าวหน้าและมั่นคง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ซ้ำซากจำเจ อยู่ในอันดับสุดท้าย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ห้องจัดการควรจัดระเบียบการปฏิบัติงานให้มีลักษณะที่ทำท่ายและก่อให้เกิดแรงจูงใจให้อยากทำ โดยควรจัดให้มีการหมุนเวียนการปฏิบัติงานทุก 3 ปี และให้ห้องจัดการปรับเปลี่ยนลักษณะการปฏิบัติงานหรือให้มีการแจกจ่ายงานเพื่อให้บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลายมากขึ้น
2. จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานเรื่องการมีโอกาสที่จะได้บอกคนอื่นว่าควรทำอะไร อยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ห้องจัดการจัดการส่งเสริมให้มีการทำกิจกรรมหรือการจัดอบรมต่าง ๆ ร่วมกันในหน่วยงานเพื่อกระชับความสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสนิทสนม ให้มีความคุ้นเคยกันมากยิ่งขึ้นและช่วยลดความเครียดจากการทำงาน ตลอดจนสามารถปรึกษาหารือกันให้คำแนะนำเรื่องการปฏิบัติงานได้
3. จากการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานเรื่องงานที่ทำอยู่ที่ให้มีโอกาสทำอะไรแตกต่างกันตามช่วงเวลา อยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้ห้องจัดการควรจัดประชุมเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ
2. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติม เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาวะการเป็นผู้นำ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน รวมทั้งขวัญและกำลังใจของบุคลากร

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ สันติวงศ์. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเทศบาลนครระยอง*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพการตลาดบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กรมทรัพยากรน้ำ. (2559). *แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังกรมทรัพยากรน้ำ ปี 2559*. เข้าถึงได้จาก www.dwr.go.th
- กรองจิตต์ พรหมรักษ์. (2529). *แรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัล และไม่ได้รางวัล*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2544). *การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS for Windows*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติพงษ์ แสงสุระ. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จารุเนตร ทองจันดี. (2556). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ของ เขต 1 จังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรารัตน์ ศรีเจริญ. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จีระจิตต์ บุญนาค. (2543). *การกำหนดค่าตอบแทนตามความสามารถ*. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 23(86), 39-48.

- ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์. (2546). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
ในธุรกิจ โรงแรม เขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตติมา วงศ์นาค. (2544). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท
แลนด์ แอนด์ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณรงค์ สุวรรณอำไพ. (2546). ความผูกพันต่อองค์การของนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหาร
ปืนใหญ่ที่ 1 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,
คณะกรรมการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐภา กรීหิรัญ. (2550). กรณีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดวงพร โพธิ์สร และเทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อ
องค์การของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด
ฉะเชิงเทรา. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 4(1), 106-146.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาค
ตะวันออก. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณี บริษัท
บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นภาพิณี โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ ศึกษากรณี
เฉพาะ สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนา ผ่องเกษ. (2543). ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล
เกื้อการุณย์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุญชู กิจศิริสินชัย. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานสรรพากรพื้นที่ชลบุรี 1*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปียาพร ห่องแสง. (2555). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานสาขานาการออมสิน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พนัส หันนาคิน. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, จินดาถักษณ์ วัฒนสินธุ์ และไชยนันท์ ปัญญาศิริ. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- พิภพ สุวรรณรักษ์. (2537). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นครปฐม: สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2530). *พฤติกรรมองค์กรและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ไพสิฐพงษ์ ถาวรเจริญ. (2548). *ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี ข้าราชการทหารกองบัญชาการช่วยรบที่ 1*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์กร*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มณฑล รอยตระกูล. (2546). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- มณิรัตน์ ราศีจันทร์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองชลบุรี*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุคดี ดิอินทร์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่การเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รุจี อุศติปลั้ศักดิ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในอำเภอเมืองเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). *การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต. กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย สกุนตนาค. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่ม Service desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันชัย สุขตาม. (2556). *การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุค โลกาภิวัตน์*. สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระนคร.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรม กมล.
- คันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน โรงแรม โนมา กรุงเทพฯ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร ทรัพย์พัฒนา. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟู้ด โฟโต้ฟิล์ม(ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริเพ็ญ อรัญศิริ. (2550). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของห้องสมุดสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก*, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2542). *องค์การและการจัดองค์การ*. กรุงเทพฯ: บิสดิเนตเวิลด์.

- ศุภมิตร บัวเสนาะ. (2546). *ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท ชิว-เนชั่นแนล จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สันติ โกเศชโยธิน. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วน โยธาในจังหวัดสระบุรี*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุพานี สฤญภูวานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรินทร์ ชาลาภูพฤฒิ. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัทสายการบินนกแอร์ จำกัด*. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์*, 9(2), 142-153.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). *หลักการบริหาร: การวางแผน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวภาคย์ ดีวาจา. (2529). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการขายบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิเคราะห์ทางสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรทัย นนทเกท. (2542). *พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรุณ รักรธรรม. (2522). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัญริยา นิลละมั่ง. (2557). *ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: อักษราพัฒนา.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.

- Mowday, R. I., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee-organizational linkage: The psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, L. W., & Smith, F. J. (1970). *The etiology of organizational commitment*. California: University of California.
- Runyon, R. P., Haber, A., Habar, A., Coleman, K., & Pittenger, D. (1996). *Fundamentals of behavioral statistics*. Philadelphia: McGraw-Hall.
- Steer, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hall.
- Tan, T. H., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal, 16*(1), 73-79.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1969). *Manual of the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



กลุ่มงานบุคคล
เลขที่รับ 5924
วันที่ ๒๐ ก.ย. ๒๕๕๙
เวลา 11.50 น.

ที่ ศธ. ๖๒๒๑.๒/๐๑๗๙

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๒ กันยายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์
ซึ่งนางสาวชนิษฐา เผื่อนทอง รหัสนิสิต ๕๗๙๓๐๒๖๙ เป็นนิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง
“ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ”

ในการนี้ วิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้ นางสาวชนิษฐา เผื่อนทอง เข้าเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ
เครื่องมือจากหน่วยงานของท่านเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน ๓๐ ชุด วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชญ์ ธรเสนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

- เรียน ผ.บริหาร ผ.สรรหา ผ.ทะเบียน
 ผ.พัฒนา ผ.โครงสร้าง ผ.สวัสดิการ
 เวียน เพื่อทราบ ดำเนินการ
 อื่นๆ.....

๓๐๒/๑๙๙๓๒๖๖
 ๒๐ ก.ย. ๒๕๕๙

(นายณพพร พึ่งทรัพย์)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคล
๒๐ ก.ย. ๒๕๕๙

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
โทรศัพท์. ๐-๓๘๗๔-๕๘๕๑-๒ ต่อ ๑๑๒
โทรสาร. ๐-๓๘๗๔-๕๘๕๑-๒ ต่อ ๑๒๐
ผู้วิจัย ชนิษฐา เผื่อนทอง ๐๘๓-๙๗๙๙๙๔๔



กลุ่มงานบุคคล
เลขที่รับ 5925
วันที่ 20 ก.ย. 2555
เวลา 11:56

ที่ ศธ ๖๒๒๑.๒/๐๑๓๐

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๒ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคล กรมทรัพยากรน้ำ

ด้วยวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้จัดการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งในหลักสูตรดังกล่าวได้จัดให้มีการเรียนการสอนในรายวิชางานนิพนธ์ ซึ่งนางสาวชนิษฐา เผื่อนทอง รหัสนิสิต ๕๗๙๓๐๒๖๙ เป็นนิสิตหลักสูตรดังกล่าว ได้จัดทำงานนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในสวนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ”

ในการนี้ วิทยาลัยฯ ขออนุญาตให้ นางสาวชนิษฐา เผื่อนทอง เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามจากหน่วยงานของท่าน จำนวน ๔๐๐ ชุด เพื่อใช้ในการจัดทำงานนิพนธ์ดังกล่าว วิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พีชนีย์ ธารเสนา)
คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

เรียน ผ.บริหาร ผ.สรรหา ผ.ทะเบียน
 ผ.พัฒนา ผ.โครงสร้าง ผ.สวัสดิการ
 เวียน เพื่อทราบ ดำเนินการ
 อื่นๆ.....

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
โทรศัพท์. ๐-๓๘๗๔-๕๘๕๑-๒ ต่อ ๑๑๒
โทรสาร. ๐-๓๘๗๔-๕๘๕๑-๒ ต่อ ๑๒๐
ผู้วิจัย ชนิษฐา เผื่อนทอง ๐๘๓-๙๗๙๙๙๔๔

(นายณพพร พิงทรัพย์)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานบุคคล
๒๐ ก.ย. ๒๕๕๕

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลไปประกอบการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ สำหรับข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงใน () ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () 1. เพศชาย () 2. เพศหญิง

2. อายุ

- () 1. ไม่เกิน 30 ปี () 2. 31-40 ปี
() 3. 41-50 ปี () 4. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส/ อยู่ด้วยกัน
() 3. หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

- () 1. ข้าราชการประจำ () 2. พนักงานราชการ
() 3. ลูกจ้างประจำ

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- () 1. ต่ำกว่า 1-10 ปี () 2. 11-20 ปี
() 3. 21 – 30 ปี () 4. มากกว่า 30 ปีขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท () 2. 10,001-20,000 บาท
() 3. 20,001-30,000 บาท () 4. มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความสำเร็จของงาน					
1. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
2. ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในผลสำเร็จของงาน					
3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ					
5. ท่านได้รับการยอมรับนับถือในฐานะบุคลากรในหน่วยงาน					
6. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน					
7. ท่านได้รับการยกย่องให้เกียรติจากสังคมในหน่วยงาน					
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
8. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดสร้างสรรค์					
9. ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่ซ้ำซากจำเจ*					
10. ท่านคิดว่างานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถ					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านความรับผิดชอบ					
11. ผู้บริหารมอบหมายให้ท่านรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ					
12. ผู้บริหารมอบอำนาจการตัดสินใจให้ท่านในการปฏิบัติงาน					
13. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จสมบูรณ์ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องเข้ามาตรวจสอบหรือควบคุมใกล้ชิด					
14. ท่านสามารถวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
15. ท่านคิดว่าท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
16. ท่านได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพ					
17. ท่านได้รับประสบการณ์ การพัฒนาทักษะ และศักยภาพ					
18. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล					
19. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
20. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
21. ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
22. สวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
23. ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการด้าน ต่าง ๆ ทันตามเวลาที่กำหนด					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล					
24. ท่านเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
25. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน					
26. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ หรือกีฬากับเพื่อนร่วมงาน					
27. ท่านคิดว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร เป็นไปด้วยดี					
ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
28. ท่านคิดว่าการบริหารมีความยืดหยุ่นทำให้ การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมาก					
29. ท่านคิดว่านโยบายขององค์กรเอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน					
30. หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร อย่างชัดเจน					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
31. ท่านคิดว่าสถานที่ปฏิบัติงานมีความ ปลอดภัย					
32. ท่านคิดว่าวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
33. ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มี สะดวกต่อการเดินทาง					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
34. ท่านคิดว่าอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงาน มีจำนวนเพียงพอสำหรับปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคงในงาน					
35. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและไม่คิด เปลี่ยนอาชีพ					
36. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงอย่าง มาก					
37. ท่านเชื่อมั่นว่าหน่วยงานเป็นองค์กรที่มี ความมั่นคง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านไม่ว่างตลอดเวลา					
2. งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสทำงานด้วยตนเอง					
3. งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านมีโอกาสทำอะไรแตกต่างกันไปตามช่วงเวลา					
4. งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร					
5. ท่านรู้สึกพอใจในวิธีการทำงานของผู้บังคับบัญชา					
6. ท่านรู้สึกพอใจในความสามารถของผู้ควบคุมงานในการตัดสินใจ					
7. งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านสามารถทำงานหรือทำอะไรที่ไม่ขัดกับจิตสำนึกของตัวเอง					
8. งานที่ทำอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการจ้างงาน					
9. ท่านมีโอกาสที่จะได้ทำอะไรให้กับบุคคลอื่นๆ					
10. ท่านมีโอกาสที่จะได้บอกคนอื่นว่าควรจะทำอย่างไร					
11. ท่านมีโอกาสที่จะได้ทำงานที่ใช้ความสามารถ					
12. ท่านรู้สึกว่า งานที่ทำอยู่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
13. ท่านรู้สึกว่าค่าจ้างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
14. ท่านรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน					
15. ท่านรู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจ					
16. ท่านมีโอกาสที่จะได้ทำงานตามวิธีของตนเอง					
17. ท่านรู้สึกพอใจในสภาพการทำงาน					
18. เพื่อนร่วมงานอยู่และทำงานด้วยกันอย่างดี					
19. ท่านได้รับการยกย่องเมื่อตนเองทำงานดี					

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20. ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จที่ได้จากการทำงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่าน

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านสามารถพูดเกี่ยวกับองค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ได้ว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงาน					
2. ท่านคิดว่าค่านิยมมีความคล้ายคลึงกับองค์กร					
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรนี้					
4. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กร*					
5. ท่านยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เลือกทำงานที่องค์กร แห่งนี้					
6. ท่านรู้สึกว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในชีวิตการ ทำงาน					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
7. องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านนำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
8. ท่านพร้อมสำหรับแทบทุกงานที่ได้รับ มอบหมายเพื่อให้ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้					
9. ท่านเต็มใจทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่					
10. ท่านสามารถทำงานที่องค์กรอื่น ๆ トラบ เท่าที่งานมีลักษณะคล้ายคลึงกัน*					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
ความปรารถนาแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร					
11. ท่านรู้สึกภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก*					
12. ถ้าท่านลาออกจากองค์กรนี้คงมีผลกับชีวิตไม่ มากนัก*					
13. คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนักถ้าท่านยังจะ ทำงานต่อไปกับองค์กรนี้*					
14. การตัดสินใจของท่านที่ทำงานองค์กรนี้ถือ เป็นความผิดพลาด*					

*คำถามเชิงลบ