

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด



นางสาววารภรณ์ เดชครอบ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2558

# Organizational Commitment of Personnel in the Provincial Statistical Office

Miss Waraporn Dechkrob



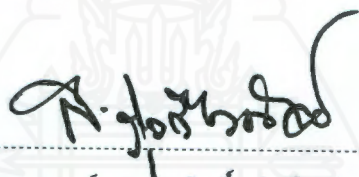
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University

2015

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด
ชื่อและนามสกุล	นางสาววราภรณ์ เดชครอบ
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงศ์ มีสมนัย 2. อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



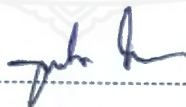
..... ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร. สุรสิทธิ์ รุ่งเรืองศิลป์)



..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)



..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)



..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิทวธีรานนท์)

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

**ผู้วิจัย** นางสาววารภรณ์ เดชครอบ **รหัสนักศึกษา** 2563004262 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงศ์ มีสมนัย (2) อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม

**ปีการศึกษา** 2558

### **บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำแนกตามประเภทบุคลากร (3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด และ (4) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ของสำนักงานสถิติจังหวัด (76 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวนทั้งสิ้น 1,546 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน คำนวณโดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ โดยสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ และด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับมาก (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดในภาพรวม ระหว่างประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การมากกว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน และ (4) ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความเอาใจใส่บุคลากร ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะคือ จัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์การ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์การ

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์การ บุคลากร สำนักงานสถิติจังหวัด

**Thesis title:** Organizational Commitment of Personnel in the Provincial Statistical Office  
**Researcher:** Miss Waraporn Dechkrob ; **ID :** 2563004262 ;  
**Degree:** Master of Public Administration;  
**Thesis advisors:** (1) Dr. Chaloeiphong Misomnai, Associate Professor;  
(2) Dr. Chamnian Rajphaetyakhom, ; **Academic year:** 2015

### **Abstract**

The objectives of this study were :(1) to study level of organizational commitment of personnel in the Provincial Statistical Office; (2) to compare the organizational commitment of Personnel in the Provincial Statistical Office classified by type of personnel ; (3) to study the factors affecting the organizational commitment of Personnel in the Provincial Statistical Office; and (4) to study the problems and recommend appropriate approaches to enhance organizational commitment of personnel in the Provincial Statistical Office.

This study was a survey research. Population was 1546 officials including officials, employees and temporary officials of the Provincial Statistics Offices (76 provinces except Bangkok) in 2016. Samples were 318 personnel calculated by using Taro Yamane formula. Sampling was stratified two-stage sampling method. Statistical tools employed frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, Pearson correlation coefficient and multiple linear regression analysis.

Research results revealed that: (1) an overall image of organizational commitment of personnel in the Provincial Statistical Office was at high level. The opinions regarding the willingness to devote their efforts for the benefit of the organization, the desire to remain a membership of the organization and the acceptance of the goals and values of the organization were all at high level; (2) compare organizational commitment of personnel in the Provincial Statistical Overview classified by type of personnel, it was found indifferent; (3) an overall image of factors regarding work characteristics was at high level. Factors regarding work experiences was at high level and had positive relationship with organizational commitment and at higher value than work characteristics; and (4) The most common problems were the lack of unity, teamwork and carefulness which cause of work discouragement. The suggestion was the organization should organize mutual activities within the organization to exchange ideas and strengthen the unity of the personnel in the organization.

**Keywords:** Organizational Commitment, Personnel, Provincial Statistical Office

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และอาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม ที่ได้ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.สุรสิทธิ์ รุ่งเรืองศิลป์ ประธานกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์ นางสาวมัทวัน ไชยสุวรรณ และ นางสาวชินีศิษฐ์ หมั่นพล ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อช่วยให้การวิจัยสำเร็จและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกทราบบ้างและขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ที่เป็นขวัญและกำลังใจ รวมทั้งสนับสนุนปัจจัยทุกอย่าง ผู้วิจัยขอขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่กล่าวมา

วราภรณ์ เดชครอบ

กันยายน 2559



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	2
สมมติฐานการวิจัย .....	4
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	5
ประโยชน์ที่ได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	8
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานสถิติจังหวัด .....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	27
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	30
การทดสอบเครื่องมือ .....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	31

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	34
ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากร.....	38
ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์การของบุคลากร.....	48
ส่วนที่ 4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร.....	56
ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	63
ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานสถิติจังหวัด.....	65
ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานสถิติจังหวัด.....	74
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
สรุปผลการวิจัย.....	76
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	88
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	95
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	96
ข หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม.....	98
ค แบบสอบถาม.....	100
ง ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม.....	111
ประวัติผู้วิจัย.....	116



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	28
ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	29
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	34
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	35
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	35
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	36
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....	36
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	37
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานข้าราชการ.....	37
ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	38
ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	38
ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามด้านความมีอิสระในการทำงาน.....	39
ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามด้านความหลากหลายของงาน.....	41
ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน.....	43
ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น.....	44
ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามด้านผลป้อนกลับของงาน.....	46
ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัย ด้านประสบการณ์ในงาน.....	48

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.16	ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในงาน จำแนกตามด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร.....	49
ตารางที่ 4.17	ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัย ด้านประสิทธิภาพในงาน จำแนกตามด้านความพึงพอใจขององค์กร.....	50
ตารางที่ 4.18	ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัย ด้านประสิทธิภาพในงาน จำแนกตามด้านความคาดหวัง ที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร.....	52
ตารางที่ 4.19	ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัย ด้านประสิทธิภาพในงาน จำแนกตามด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร.....	54
ตารางที่ 4.20	ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดด้านความผูกพันต่อองค์กร.....	56
ตารางที่ 4.21	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร.....	57
ตารางที่ 4.22	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร.....	59
ตารางที่ 4.23	ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร.....	61
ตารางที่ 4.24	ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	64
ตารางที่ 4.25	การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน (ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน) กับความผูกพันต่อองค์กร.....	66
ตารางที่ 4.26	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ถดถอย โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน.....	67
ตารางที่ 4.27	ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอย แบบขั้นตอน.....	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสพการณ์ในงาน (ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร) กับความผูกพันต่อองค์กร.....	69
ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ถดถอย โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน.....	70
ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน.....	70
ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสพการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร.....	72
ตารางที่ 4.32 จำนวนและร้อยละของปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด.....	74
ตารางที่ 4.33 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด.....	75
ตารางที่ 5.1 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	79
ตารางที่ 5.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสพการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร.....	83

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 3



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ และยังเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ อีกทั้งเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การ อันเนื่องมาจากความรู้สึกมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์การ ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน อัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์การ เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้เขาก็จะลาออกไปทำงานที่อื่น หรือหากยังทำงานที่เดิม ก็จะทำโดยไม่มีความผูกพันต่อองค์การหรือมีความผูกพันน้อยลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ เพราะการเลือกอยู่ต่อไปจะทำให้สมาชิกไม่ทำงานหรือทำงานอย่างไม่เต็มที่ ผลที่ตามมาคือ การสูญเสียขององค์การในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน เงินเดือน โบนัส หรือสวัสดิการต่าง ๆ และเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่ที่จะมาทำหน้าที่แทน ส่วนด้านบรรยากาศขององค์การ สมาชิกจะขาดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน และที่สำคัญคือการสูญเสียคุณค่าและเป้าหมายที่องค์การวางไว้ เนื่องจากสมาชิกไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ (รัชบุ ป้องหรือบ 2547 : 2-3)

ปัจจุบันสำนักงานสถิติแห่งชาติ กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานเนื่องจากองค์การกำลังเข้าสู่ภาวะเกษียณอายุราชการของบุคลากรทั้งบุคลากรผู้เกษียณอายุตามกำหนดระยะเวลาในแต่ละปี และผู้ที่เข้าร่วมโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนดโดยสมัครใจ และการถ่ายโอน โยกย้ายไปสังกัดหน่วยงานอื่น จากข้อมูลการเคลื่อนไหวของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ระหว่างปี 2555-2558 พบว่า ปี พ.ศ. 2555 มีข้าราชการลาออก/โอนย้าย จำนวน 12 คน ปี พ.ศ. 2556 มีข้าราชการลาออก/โอนย้าย จำนวน 39 คน ปี พ.ศ. 2557 มีข้าราชการลาออก/โอนย้าย จำนวน 36 คน และปี พ.ศ. 2558 มีข้าราชการลาออก/โอนย้าย จำนวน 33 คน (กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2558) เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลการบรรจุ/แต่งตั้งเป็นข้าราชการใหม่ ระหว่างปี 2555-2558 พบว่า ปี พ.ศ. 2555 มีการบรรจุ/แต่งตั้ง จำนวน 17 คน

ปี พ.ศ. 2556 มีการบรรจุ/แต่งตั้ง จำนวน 44 คน ปี พ.ศ. 2557 มีการบรรจุ/แต่งตั้ง จำนวน 33 คน และปี พ.ศ. 2558 มีการบรรจุ/แต่งตั้ง จำนวน 43 คน (กลุ่มการเจ้าหน้าที่ สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2558) จะเห็นว่า มีการเคลื่อนไหวของบุคลากรอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี มีการทดแทนบุคลากรที่ลาออก/โอนย้าย ด้วยการบรรจุ/แต่งตั้งในจำนวนใกล้เคียงกัน ซึ่งในอนาคตย่อมส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานสถิติจังหวัด ดังนั้น เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป

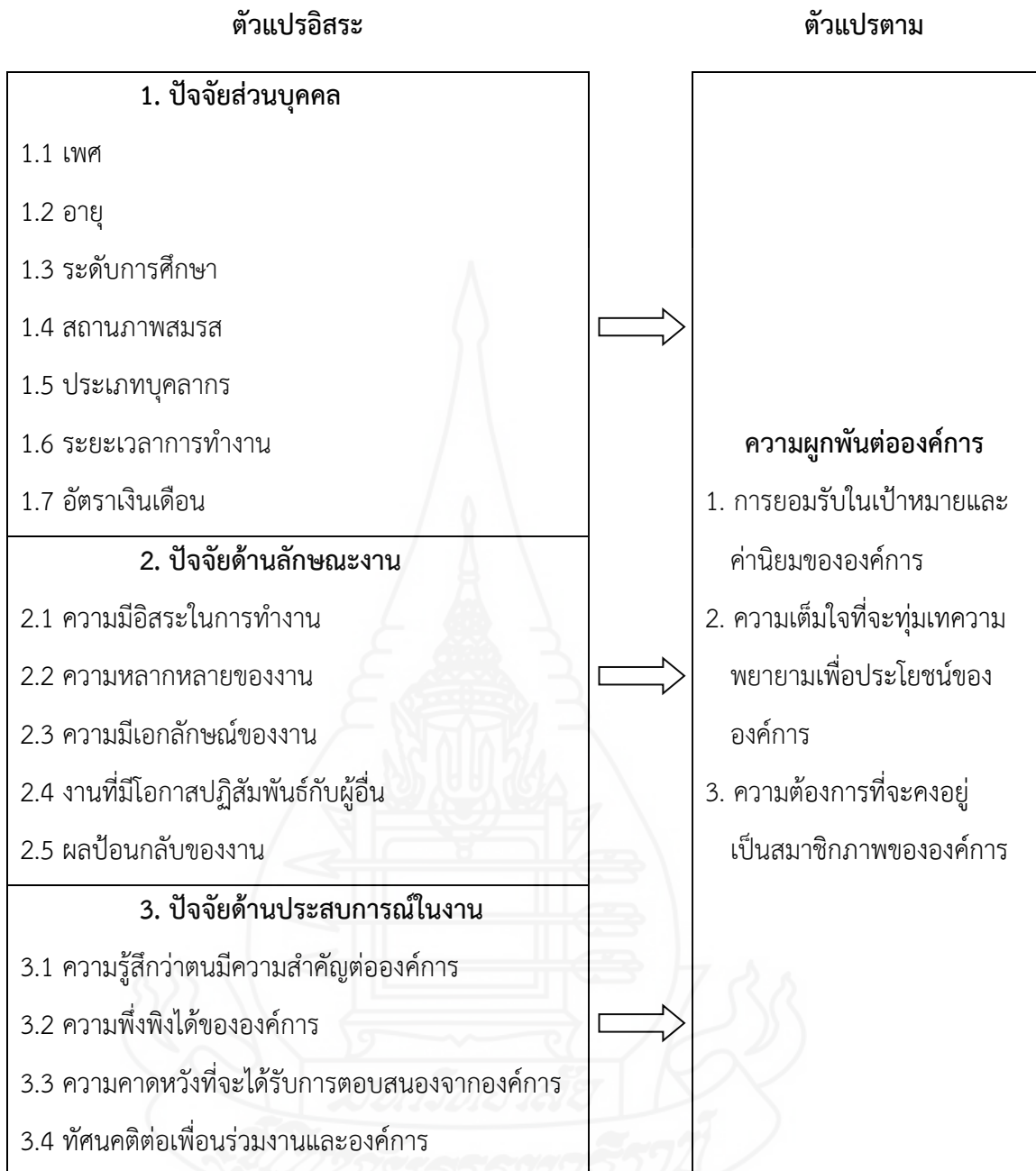
ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดความรู้สึกต้องการละทิ้งองค์กรไป ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร และแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำแนกตามประเภทบุคลากร
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด
- 2.4 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Mowday, Porter and Steers และ Allen and Meyer มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



#### 4. สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานเพื่อการศึกษาสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ไว้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

##### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

##### 5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) มี 3 ตัวแปร ดังนี้

1) **ปัจจัยส่วนบุคคล** ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือน

2) **ปัจจัยด้านลักษณะงาน** ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

3) **ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน** ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

5.1.2 **ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** คือ ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ



## 5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ สำนักงานสถิติจังหวัด (76 จังหวัด ยกเว้น กรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นราชการบริหารส่วนกลาง)

## 5.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด (76 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นราชการบริหารส่วนกลาง) ที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (ข้อมูล ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2558) มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 1,546 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด ที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 318 คน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นิยามศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย เพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน ดังนี้

**6.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน** หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และอัตราเงินเดือน

**6.2 ลักษณะของงาน** หมายถึง ความรู้สึกหรือการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ โดยวัดได้จาก

**6.2.1 ความมีอิสระในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานอย่างอิสระโดยไม่ถูกบังคับให้ปฏิบัติตาม ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน การเลือกใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญที่เหมาะสมกับงาน การใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเองภายในกรอบ/ระเบียบวิธีที่กำหนด

**6.2.2 ความหลากหลายของงาน** หมายถึง การให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยการฝึกอบรม ฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การเรียนรู้ และใช้งานอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

**6.2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน** หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีเป้าหมายที่ชัดเจน ความสำเร็จตามเป้าหมายส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่รับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ สามารถทำงานในความรับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี และงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่เป็นพันธกิจของหน่วยงาน

**6.2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น** หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสติดต่อประสานงานกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง หรือสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงาน (ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน) งานที่รับผิดชอบทำให้มีความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นมากขึ้น หน่วยงานเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

**6.2.5 ผลป้อนกลับของงาน** หมายถึง ลักษณะงานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความถูกต้อง ความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และผลจากการประเมินเป็นที่ยอมรับของบุคลากร ผู้บังคับบัญชาได้แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบทุกครั้ง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ชี้แจงและทักท้วงได้ ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานสะท้อนถึงความสามารถ ทักษะ ทักษะคติและสมรรถนะที่แท้จริงของท่าน

**6.3 ประสบการณ์ในงาน** หมายถึง การรับรู้ของบุคคลนั้นต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับองค์กร โดยวัดได้จาก

**6.3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร** หมายถึง การรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กร ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กรเช่นเดียวกับงานด้านอื่น และผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

**6.3.2 ความพึงพอใจขององค์กร** หมายถึง การรับรู้จากบุคคลเกี่ยวกับความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการและผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์และมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และนโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์

### 6.3.3 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง

ความปรารถนาที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ เมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาก็เป็นอย่างดี ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และความต้องการ องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ฯลฯ การทำงานในหน่วยงานนี้มีเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงานที่ชัดเจน และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

### 6.3.4 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้มความรู้สึกที่

บุคลากรมีต่อเพื่อนร่วมงานและต่อองค์กร ได้แก่ การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมีความรักความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บุคลากรในองค์กรมีความพร้อมและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยสอนงาน และให้คำแนะนำในการทำงาน และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน

### 6.4 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กรที่แสดงตนเป็น

หนึ่งเดียวกับองค์กร มีการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานสถิติจังหวัด

7.2 ทราบถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานสถิติจังหวัด

7.3 สามารถนำผลการศึกษาวิจัยเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

7.4 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาด้านความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

เรื่องความผูกพันต่อองค์การ ได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษามาเป็นระยะหนึ่งแล้ว ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ จึงแตกต่างกันไปตามความสนใจและทัศนะของแต่ละท่าน โดยในบทนี้จะเป็นการรวบรวมประเด็นต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงและเกี่ยวข้อง เพื่อมาอธิบายในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
- 1.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ
- 1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
- 1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ
- 1.5 ผลของความผูกพันต่อองค์การ
- 1.6 แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาความหมายของความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and Others, 1974: 603-609) ได้ให้นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกมีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร  
อย่างเต็มที่

3. สมาชิกมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร  
นั้นไว้

สตีเยร์ส (Steers, 1977 : 46-75) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง  
ความรู้สึกของสมาชิกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อ  
องค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยัง  
เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลขององค์กรในลักษณะหนึ่ง

แองเกิล และเพอรี (Angle and Perry , 1981 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า  
ความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบพฤติกรรมองค์กรแบบหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของ  
องค์กร ความพึงพอใจของสมาชิกและเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากสมาชิกขาด  
ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมาย่อมเป็นความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งอาจ  
เป็นในรูปของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจของพนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต  
ตลอดจนการเสียเวลาในการคัดเลือกและฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ ๆ

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen & Meyer, 1990 : 1-8) ได้ให้ความหมายความผูกพัน  
ต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากรต่อองค์กร และ  
มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร โดยแบ่งความผูกพันออกเป็น 3 ประเภท  
ได้แก่

1. ความผูกพันด้านจิตใจ กล่าวถึง การรับรู้ของบุคลากรด้านจิตใจที่ผูกพันต่อ  
องค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื้อง กล่าวถึง การรับรู้ของบุคลากรด้านค่าตอบแทน กับการ  
ลาออกจากองค์กร

3. ความผูกพันตั้งใจที่จะอยู่ต่อ กล่าวถึงการรับรู้ของพนักงานด้านระเบียบข้อบังคับ  
ขององค์กร

โรเบิร์ต และแมนนารี (Robert and Mannari 1997 : 57-75) ให้ความหมายว่า  
ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่  
สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร และเมื่อสมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร  
จะมีผลทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรักความผูกพันกับองค์กรของตน

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 14) ได้อธิบายว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร สามารถ  
แยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความยึดมั่นผูกพันเป็นทางการต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความยึดมั่นผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำ และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงานเพื่อองค์การจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2551 : 105) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่เต็มใจที่จะจากองค์การไป

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความจงรักภักดีกับองค์การ และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง หรือเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ ซึ่งมีทัศนคติและค่านิยมที่สอดคล้องกับบุคคลอื่นภายในองค์การ พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

## 1.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจและศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การและพร้อมที่จะทำงานให้องค์การ สรุปได้ดังนี้

บุชานัน (Buchanan, 1974 :533 อ้างถึงใน นันทิดา หงส์กิตติยานนท์ 2549: 9) ได้เสนอแนวคิดขององค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความแนบแน่น เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ เป็นการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยินยอมในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การและถือเสมือนว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกันในองค์การ โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การ รู้สึกผูกพันต่อองค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

สตีเยร์ส (Steers, 1977 : 46 อ้างถึงใน ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ 2551: 105) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่

1. มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ



2. มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ

3. มีความเต็มใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ หมายถึง ความต้องการของ บุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์การ ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์การอื่น และถึงแม้ว่าองค์การจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ บุคลากรจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะ ลาออกจากองค์การ

บุญชม รอดประเสริฐ (2545 : 52 อ้างถึงใน นันทมน จันมณี 2555: 10) ได้กล่าวไว้ ว่า องค์ประกอบของความผูกพันในองค์การจะเกิดขึ้นได้ขึ้นอยู่กับส่วนต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นลักษณะส่วนบุคคลโดยเฉพาะ มีความแตกต่างในความ ต้องการมีเจตคติ และค่านิยม อารมณ์ สติปัญญา ความสนใจ บุคลิกภาพและความสามารถ การปรับตัว

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอาศัยการทำงานและสนับสนุนจากกลุ่มเป็นสิ่งที่ ดึงดูดกลุ่มเพื่อให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ทั้งส่วนผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์การ องค์การที่ได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำ ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์การธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะงานที่ทำรวมถึงความสนใจและ ความพอใจในงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ มีส่วน สำคัญ ๆ ได้แก่ ความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนาม ขององค์การ และความเต็มใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

### 1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

บุชานัน (Buchanan, 1974 : 340 อ้างถึงใน สุวรรณ พูนพะเนาว์ 2552: 10) ได้ กล่าวไว้ว่าความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ เป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การไม่ว่าจะ เป็นองค์การแบบใด เพราะ

1. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์การ หรือช่วยให้ องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่า ตนมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ และมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การ

3. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากสมาชิกมีความรักความผูกพัน ต่อองค์การของตนมากนั่นเอง

4. สามารถใช้ทำนายอัตราเข้า – ออก จากงานของพนักงานได้

5. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

6. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน

สตีเยร์ส (Steers, 1977) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหาร เพราะว่า

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออก จากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่มุมหนึ่งของงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหน้าที่ที่ปฏิบัติ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีเสถียรภาพมากกว่า

2. เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. เป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิผลขององค์กร

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกโดยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยที่บุคลากรที่มีความพึงพอใจสอดคล้องกับองค์กรจะส่งผลให้มีทัศนคติด้านบวก ทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความทุ่มเท เต็มใจ และจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร

#### 1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการเกิดความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่หลาย ๆ ปัจจัย ซึ่งในแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันมาจากการทำการศึกษารายบุคคลโดยอาจมีความแตกต่างกันไป รายละเอียดดังนี้

สตีเยร์ส (Steers, 1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics)

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน

2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยิ่งทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ



2.2 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่าคุณค่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทศนคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าขององค์กรดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

อัลเลน และเมเยอร์ (Allen and Meyer 1990 : 1-18) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน เกิดจากสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดจาก 4 ปัจจัยหลัก
  - 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
  - 1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
  - 1.3 ประสบการณ์จากการทำงาน
  - 2.4 ลักษณะของโครงสร้างองค์กร
2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พัฒนาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ด้าน คือ ขนาดหรือจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้งสองปัจจัยจะส่งผลต่อความต้องการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับคงอยู่หรือออกไปจากองค์กรที่ประกอบด้วย
  - 2.1 อายุ
  - 2.2 สถานภาพของตำแหน่งงาน
  - 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ
  - 2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก
3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์กรในตอนเริ่มเข้าสู่องค์กร (Organizational Socialization)
 

ดังนั้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย ดังนี้

  1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน เป็นต้น โดยเฉพาะบุคคลที่มีอายุมาก มีระยะเวลาในการทำงานมาก มีตำแหน่งในระดับสูง รายได้สูง มีแนวโน้มความผูกพันในระดับสูงด้วย
  2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย โอกาสความก้าวหน้าในงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน เป็นต้น
  3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร เช่น ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร เป็นต้น

### 1.5 ผลของความผูกพันต่อองค์การ

ผลของความผูกพันต่อองค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้  
แองเกิล และ เพอร์รี่ (Angle and Perry, 1981 : 1) กล่าวไว้ว่า หากสมาชิกขององค์การไม่มีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้ยอมมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ หรือไม่มีเลย
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

วิทธีย์ และคูเปอร์ (Whithey and Cooper, 1989 : 521-539) พบว่า การที่สมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์การจะส่งผลกระทบต่อองค์การในแง่ลบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์การ ตลอดจนการลาออกจากองค์การไปในที่สุด และยังคงส่งผลให้องค์การเกิดความสูญเสีย

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2554 : 319 – 320) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การมีผลอย่างไรต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ไว้ดังนี้

1. การขาดงาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับอัตราการขาดงาน (Gellatly 1995) และการมาทำงานสาย (Angel & Perry, 1981; Mathieu & Zajac, 1990) หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอและไม่สาย
2. ความตั้งใจลาออกและอัตราการลาออกจากงาน การศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน
3. ความพึงพอใจในงาน การศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน นอกจากนั้นความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์การ
4. ผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันอันเชิงอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน ขณะที่ความผูกพันเชิงการลงทุนมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นการวิจัยอื่น ๆ ก็พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชา
5. พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ ซึ่งการวิจัยก็ได้พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การ สามารถแสดงออกโดยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ โดยที่บุคลากรที่มีความพึงพอใจสอดคล้องกับองค์การจะส่งผลให้มีทัศนคติด้านบวก ทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความทุ่มเท เต็มใจ และจงรักภักดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ดังนั้นจึงสรุปประเด็นสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้ดังนี้

1. สามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเหมือนการเป็นเจ้าของร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ

### 1.6 แนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ

การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน และการที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์การ ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การสามารถทำได้ ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2522 : 205 – 206) ได้เสนอแนะนำวิธีการสร้างความผูกพัน ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้สมาชิกในองค์การมีความพอใจ มีความรักงานและกระตือรือร้นในการทำงาน โดยผู้นำต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิก จะต้องแสดงว่าตนมีความพอใจ รักงาน เชื่อว่างานนั้นมีประโยชน์และสำคัญยิ่ง ถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อย ลำบากหรือท้อถอยหมดกำลังใจก็ไม่แสดงให้สมาชิกเห็น
2. ชมเชยและยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ แต่ต้องชมเชยให้ถูกกาลเทศะ มีเหตุมีผล และจริงใจ
3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนทนสนมแก่สมาชิกพอสมควร โดยการทักทายได้ถาม ขำคราวและทุกข์สุขของสมาชิกในโอกาสอันควร
4. ให้โอกาสสมาชิกในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงานพอสมควร หรือมีทางก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งหรือเงินเดือนที่สูงขึ้นไป
5. สร้างสภาพภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม เช่น โต๊ะทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ ฯลฯ
6. ให้โอกาสสมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน คนใดที่มีความคิดเห็นที่ดีและมีประโยชน์ ก็ควรจะมีสิ่งตอบแทนหรือยกให้เป็นความดีของบุคคลนั้น เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอื่น ๆ
7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 107) ได้เสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน ไว้ดังนี้

1. เพิ่มความสำคัญต่องาน ทั้งนี้เพราะคนเรามีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น ถ้าตนได้รับโอกาสหรือความไว้วางใจให้มีอำนาจในการกำกับดูแล และเลือกวิธีทำงานอย่างอิสระด้วยตนเอง รวมทั้งการได้รับการยอมรับว่าที่ตนทำมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ขององค์การ

2. การกำหนดให้ผลประโยชน์ของพนักงานสอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์การ เนื่องจากพนักงานจะรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่ทั้ง 2 ฝ่ายต่างมีประโยชน์ร่วมกันจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้น

3. ใช้วิธีคัดเลือกบรรจบุคคลากรใหม่ที่มีแนวคิดและค่านิยมสอดคล้องกับองค์การ ซึ่งโดยทั่วไปสิ่งที่เป็นค่านิยมขององค์การจะปรากฏอยู่ในข้อความที่บ่งบอกถึงพันธกิจขององค์การ เนื่องจากการที่ค่านิยมยิ่งใกล้เคียงกับบุคคลที่จะบรรจุมามากเพียงไร ยิ่งทำให้พนักงานใหม่ที่ได้บรรจุมมีความผูกพันต่อองค์การมากเพียงนั้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ควรมีการทำให้บุคลากรมีความพอใจและรักในงานที่ทำ มีการยกย่องชมเชยให้กำลังใจ การสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงาน และการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงานและมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน

## 2. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานสถิติจังหวัด

### 2.1 ประวัติความเป็นมา

ราชการสถิติของประเทศไทย ได้กำเนิดขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2458 โดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้ง "กรมสถิติพยากรณ์" ขึ้นในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 31 วันที่ 14 มีนาคม 2457 โดยมีพระราชวรวงศ์เธอกรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ ทรงดำรงตำแหน่งอธิบดี ทำหน้าที่รวบรวมหัวข้อทะเบียน และรายงานของกระทรวง ทบวง กรม เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์และพยากรณ์ภาวะการณ์ล่วงหน้า โดยมีผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศเป็นที่ปรึกษา หลังจากนั้น กรมสถิติพยากรณ์ได้มีการเปลี่ยนแปลงสถานภาพ และสังกัดอีกหลายครั้ง แต่การปฏิบัติราชการสถิติก็มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมิได้หยุดยั้ง เรื่องราวต่างๆ ได้ถูกลำดับตามช่วงเวลาและขั้นตอนที่สำคัญ ซึ่งควรแก่การจารึกไว้เป็นประวัติศาสตร์ ของหน่วยงานดังนี้

เดือนกันยายน 2458 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชดำริเห็นสมควรขยายขอบเขตหน้าที่ การปฏิบัติงาน ของกรมสถิติพยากรณ์ไปทางด้านพาณิชย์ด้วย จึงได้ทรงโปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อเป็น "กรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์" แต่ยังคงสังกัดอยู่ใน กระทรวง



พระคลังมหาสมบัติ โดยมีการขยายงานเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติสาขาต่างๆ และได้จัดพิมพ์หนังสือสถิติ รายงาน ประจำปี พ.ศ. 2459 (Statistical Yearbook) ออกเผยแพร่ เป็นเล่มแรกของประเทศไทย ซึ่งจัดพิมพ์เป็นภาษาอังกฤษ

เดือนสิงหาคม 2463 ได้มีการยกฐานะ กรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ ขึ้นเป็น "กระทรวงพาณิชย์" งานสถิติที่สังกัดอยู่ในกระทรวงนี้มีฐานะเป็นกรม และมีชื่อว่า "กรมสถิติพยากรณ์ สาธารณะ" ต่อมาในเดือนกรกฎาคม 2464 ได้โอนกรมสถิติพยากรณ์ สาธารณะ มาสังกัดกรม บัญชาการ กระทรวงพระคลังมหาสมบัติ มีชาวต่างประเทศเป็นหัวหน้าหน่วยงาน โดยมีหน้าที่เก็บ รวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ และพิมพ์รายงานประจำปีออกเผยแพร่ ในปี พ.ศ. 2470 หัวหน้า หน่วยงานซึ่งเป็นชาวต่างประเทศ ได้เดินทางกลับไป หม่อมเจ้าอิทธิพรพงศ์ เกษมศรี ทรงเข้ารับหน้าที่ เป็นหัวหน้าหน่วยงานแทน และเมื่อทรงได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปลัดกรม ในเดือนพฤษภาคม 2476 ได้มีการโอน กรมสถิติพยากรณ์ สาธารณะ ไปสังกัดอยู่กับกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ และลดฐานะเป็น "กองสถิติพยากรณ์" โดยมีหม่อมเจ้าอิทธิพรพงศ์ เกษมศรี ทรงดำรงตำแหน่งหัวหน้า กอง และได้เปลี่ยนชื่อเป็น "กองประมวลสถิติพยากรณ์" เมื่อเดือนตุลาคม 2476 จากนั้น ได้ย้ายมา สังกัดกรมเลขาธิการคณะรัฐมนตรี โดยหม่อมเจ้าอิทธิพรพงศ์ เกษมศรี ทรงดำรงตำแหน่งหัวหน้ากอง เช่นเดิม โดยทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลาง สำหรับการให้บริการข้อมูลสถิติ

ในปี พ.ศ. 2479 ได้มีพระราชบัญญัติว่าด้วยการสถิติ ออกใช้ในประเทศไทยเป็นครั้งแรก เรียกว่า "พระราชบัญญัติการสถิติพยากรณ์ พุทธศักราช 2479" ซึ่งได้กำหนดหน้าที่ในการบริหาร ราชการสถิติของประเทศ และหน้าที่ของประชาชน ที่พึงปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ ต่อมาในเดือน พฤษภาคม 2485 ได้โอนกองประมวลสถิติพยากรณ์ ไปสังกัดกรมการสนเทศ กระทรวงพาณิชย์ และ ในเดือนพฤษภาคม 2486 ได้โอนกองประมวลสถิติพยากรณ์ กลับมาสังกัดกรมเลขาธิการ คณะรัฐมนตรี สำนักนายกรัฐมนตรีตามเดิม ในระยะนี้มีผู้ต้องการใช้ข้อมูลสถิติเพิ่มขึ้น อีกทั้งมีความ ต้องการใช้สถิติใหม่ๆด้วย จึงมีการพิจารณาปรับปรุงจัดวางมาตรฐานในการบริหารงานสถิติ รวมทั้งมี การบัญญัติศัพท์สถิติขึ้นใช้เป็นครั้งแรก เพื่อให้ส่วนราชการที่มีงานสถิติใช้ร่วมกัน ในเดือนกุมภาพันธ์ 2493 มีการโอนกองประมวลสถิติพยากรณ์ ไปสังกัดสภาเศรษฐกิจแห่งชาติ ซึ่งในขณะนั้นเป็นทบวง การเมืองอิสระ มีฐานะเทียบเท่ากรม กองประมวลสถิติพยากรณ์ภายใต้สังกัดใหม่ ได้ขยายงาน และ ได้จัดทำงานสถิติที่สำคัญร่วมกับกระทรวงเกษตรธิการ คือ จัดทำสำมะโนเกษตรทั่วราชอาณาจักรขึ้น เป็นครั้งแรก ในเดือนพฤศจิกายน 2493

ต่อมาได้มีการจัดตั้ง "สำนักงานสถิติกลาง" (Central Statistical Office) ขึ้นใน สภาเศรษฐกิจแห่งชาติ เมื่อเดือนธันวาคม 2493 โดยมีหม่อมเจ้าอิทธิพรพงศ์ เกษมศรี เป็นผู้อำนวยการ สำนักงานสถิติกลางคนแรก ในช่วงนี้ได้พัฒนาและขยายงานสถิติออกไปอย่างกว้างขวางยิ่งกว่าเดิม และได้นำเครื่องจักรกล มาใช้ในการประมวลผลข้อมูลสถิติ ในปี พ.ศ. 2494 เพื่อใช้ในการประมวลผล

ข้อมูลงานสำมะโนเกษตร หลังจากนั้นมีการประกาศใช้ "พระราชบัญญัติสถิติ 2495" ซึ่งทำให้สำนักงานสถิติกลาง มีอำนาจหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ทั้งในด้านการบริหารกิจการสถิติของรัฐ การส่งเสริมและประสานงานสถิติ การทำสำมะโน สำรวจ การศึกษาอบรมวิชาสถิติ ตลอดจนการวิจัยในด้านวิชาการสถิติ

เมื่อรัฐบาล ได้จัดตั้งสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติขึ้นในสำนักนายกรัฐมนตรี ในเดือนกันยายน 2502 เป็นผลให้สำนักงานสถิติกลางได้รับการปรับปรุง และขยายงานเพิ่มขึ้น ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวนี้ สำนักงานสถิติกลาง ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติหลายโครงการที่สำคัญ ๆ คือ โครงการสำมะโนประชากร พ.ศ. 2503 (เป็นสำมะโนประชากรครั้งที่ 6 ของประเทศไทย และเป็นสำมะโนประชากรครั้งแรกของสำนักงานสถิติกลาง) และโครงการสำรวจการใช้จ่ายของครอบครัว

สำนักงานสถิติกลาง ได้แยกส่วนราชการออกจากสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ และได้ยกฐานะเป็น "สำนักงานสถิติแห่งชาติ" มีฐานะเป็นกรม สังกัดอยู่ในสำนักนายกรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2506 ซึ่งถือว่าเป็นวันก่อตั้งสำนักงาน โดยมีนายบัณฑิต กันตะบุตร เป็นเลขาธิการสถิติแห่งชาติคนแรก ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 80 ตอนที่ 50 ลงวันที่ 22 พฤษภาคม 2506 และเป็นหน่วยราชการแห่งแรกของประเทศไทย ที่ได้มีการติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ประมวลผลงานสำมะโนและสำรวจ ในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2506 นอกจากนี้มีการขยายงานสถิติไปยังส่วนภูมิภาค โดยได้จัดตั้งสำนักงานสถิติจังหวัดขึ้นทุกจังหวัด ในปี พ.ศ. 2508 แต่ยังเป็นราชการบริหารส่วนกลาง

สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้มีการพัฒนางานสถิติมาตามลำดับ โดยดำเนินงานโครงการสถิติที่สำคัญ ๆ หลายโครงการ และมีบทบาทในการประสานงานสถิติของรัฐ ซึ่งเป็นก้าวแรกที่จะนำไปสู่การจัดทำผังรวมงานสถิติของประเทศ ในเดือนสิงหาคม 2508 ได้ประกาศใช้ "พระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. 2508" แทนพระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ. 2495 โดยปรับปรุงในบางมาตรา และกำหนดอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานสถิติของประเทศให้สมบูรณ์มากขึ้น

ในปี พ.ศ. 2535 ได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานสถิติแห่งชาติ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2535 โดยแบ่งส่วนราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็น 9 กอง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 91 ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2535

ต่อมาในปี 2536 สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้มีการปรับปรุงแบ่งส่วนราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติอีกครั้ง โดยกำหนดให้มีสำนักงานสถิติจังหวัด เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 110 ตอนที่ 207 ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2536

จากการปฏิรูประบบราชการ ในปี 2545 ตาม พรบ.ปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม มีผลให้สำนักงานสถิติแห่งชาติเข้ามาอยู่ในสังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยได้

แบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 สำนัก 1 ศูนย์ 3 กอง ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 119 ตอนที่ 10 ก ลงวันที่ 9 ตุลาคม 2545

ในปี 2550 สำนักงานสถิติแห่งชาติได้ประกาศใช้ “พระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ.2550” แทนพระราชบัญญัติสถิติ พ.ศ.2508 ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 124 ตอนที่ 53 ก ลงวันที่ 12 กันยายน 2550 เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หลังมีความชัดเจนในการดำเนินการในฐานะหน่วยงานกลางด้านงานสถิติของรัฐ ตลอดจนมีความคล่องตัวในการผลิตสถิติให้ทันสถานการณ์เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในการบริหารงานของรัฐมากขึ้น

จากกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2551 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 114 ก ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2551 สำนักงานสถิติแห่งชาติจึงได้แบ่งส่วนราชการออกเป็นราชการบริหารส่วนกลางมี 6 สำนัก 2 ศูนย์ ส่วนสำนักงานสถิติจังหวัดเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค

## 2.2 อำนาจหน้าที่

สำนักงานสถิติจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2551 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 114 ก ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2551 ให้สำนักงานสถิติจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายและประสานการจัดเก็บข้อมูลและจัดทำสถิติในระดับพื้นที่
2. บริหารจัดการในการจัดเก็บข้อมูล การจัดทำสำมะโน และการสำรวจตัวอย่างในระดับพื้นที่
3. ส่งเสริมวิชาการ มาตรฐาน และควบคุมคุณภาพของข้อมูลและสถิติ
4. ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยข้อมูลและสถิติระดับพื้นที่
5. ให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำ เผยแพร่ และให้บริการข้อมูลและสถิติในระดับพื้นที่
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

## 2.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมองค์กร

### วิสัยทัศน์

“เป็นศูนย์กลางข้อมูลสถิติและสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจของประเทศ”

**พันธกิจ** สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้กำหนดพันธกิจที่องค์กรต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ดังนี้



1. บริหารจัดการสถิติ และสารสนเทศของชาติให้เป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพการแข่งขันของประเทศ
2. จัดทำสำมะโนหรือสำรวจด้วยตัวอย่าง หรืออำนวยการ เพื่อให้ได้ฐานข้อมูลทางด้านเศรษฐกิจสังคม เทคโนโลยีสารสนเทศ และอื่นๆ ของประเทศ
3. บริการข้อมูล องค์ความรู้ วิชาการด้านสถิติและสารสนเทศแก่ผู้ใช้บริการทุกภาคส่วน
4. พัฒนาบุคลากรทางด้านสถิติของประเทศให้มีความเป็นมืออาชีพ
5. ร่วมมือและประสานงานกับต่างประเทศและองค์การระหว่างประเทศในงานเกี่ยวกับสถิติ

#### วัฒนธรรมองค์กร

“ยึดหลักวิชา พร้อมหาสิ่งใหม่ ใส่ใจลูกค้า ศรัทธาองค์กร เอื้ออาทรต่อกัน รักมั่น สสช.”

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คันสนีย์ เตชัสหงส์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่าง ๆ กับความผูกพันองค์การของเภสัชกรประจำร้านบูทส์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านสภาพงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านนโยบายการบริหารงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีอิทธิพลด้านลักษณะงานและด้านความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความผูกพันองค์การในระดับสูง

รัชฌู ป็องเหือบ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกรมป่าไม้ ผลการวิจัยพบว่า จำนวนตัวอย่าง 176 คนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และเป็นโสด การศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี และมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่ เพศ สถานภาพ การศึกษา และเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนลักษณะของงาน ก็คือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ก็คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยส่วนรวมแล้วระดับความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง

วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์

แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงานและอายุงาน ปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่พิจารณารายด้านพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความปลอดภัยในงานมีความสัมพันธ์แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง

ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการ 7 กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า 1)บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความผูกพันอยู่ในระดับมากและความเชื่อถือและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับมาก ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก 2)ความผูกพันของบุคลากรที่มาจากหน่วยงานเดิม 3 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3)แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรทางการศึกษาจากแบบสอบถามและจัดกลุ่มสัมมนา พบว่า ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์การทุกระดับให้มีความรู้ มีคุณธรรม มีจริยธรรม และกำหนดตำแหน่งหน้าที่การงานให้ชัดเจน และมีความมั่นคงก้าวหน้า ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์อย่างยุติธรรม และการที่มีฐานะเป็นที่ยอมรับในสังคม ย่อมทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

วรพันธ์ เศรษฐแสง (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 2)ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร 3)ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัทมา พรหมินทร์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนอายุ อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด พบว่า โครงสร้างการทำงาน รางวัลและผลตอบแทน ความมั่นคงและความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ความเป็นอิสระในการทำงาน ความยืดหยุ่น และมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อาคม ไตรพยัคฆ์ (2549) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร พบว่า ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์การปานกลาง โดยมีความภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าเป็นข้าราชการกองตำรวจสื่อสารมากที่สุด และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ พบว่า ข้าราชการมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การปานกลาง โดยข้าราชการได้ทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กองตำรวจสื่อสารบรรลุเป้าหมายที่วางไว้มากที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ทำให้ข้าราชการตำรวจสื่อสารเกิดความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

วุฒิรัตน์ อุณจิตติ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 39 – 45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีตำแหน่งพนักงานไปรษณีย์ และมีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท โดยความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับความผูกพันต่อองค์การ (Engaged) และมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ด้านองค์การ ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ได้แก่ ด้านองค์การ และด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานด้านภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและเงินเดือนของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความผูกพันต่อองค์การ

สุรวุฒิ พงศ์ทัศนธาดา (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 ผลการวิจัยพบว่า (1) ตำรวจตระเวนชายแดนสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ประเภทงาน และรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรให้ความสำคัญกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ทั่วถึง เป็นธรรม และปลูกฝังความคิด อุดมการณ์ ความสามัคคีให้ตำรวจตระเวนชายแดนรุ่นใหม่ ให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ความรักดีต่อองค์การ

เอกรินทร์ ยะกันมุล (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 39 – 45 ปี จบการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างนำจ่าย และมีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท พนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดเชียงราย มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงมาก ทั้ง 3 ด้านขององค์ประกอบความผูกพัน คือ ความกระฉับกระเฉง ความทุ่มเทในงาน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเรียงตามความมีอิทธิพลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1. ทศนคติของพนักงานที่มุ่งให้ความสำคัญต่อลูกค้า 2.ความมั่นใจของพนักงานในการทำงาน 3.วัฒนธรรมการทำงานที่เป็นการบริการ ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และเงินเดือนของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบความผูกพัน แต่เพศมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงาน และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับปัจจัยด้านความมั่นใจในการทำงานและด้านวัฒนธรรมในการให้บริการ

สุวรรณา พูนพะเนา (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวีมหิตลอดุขเดช กรมอุทหาเรื่อ ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวีมหิตลอดุขเดช กรมอุทหาเรื่อ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์กร รองลงมาได้แก่ ด้านความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุราชนาวีมหิตลอดุขเดช กรมอุทหาเรื่อ มากที่สุด ได้แก่ โครงสร้าง รองลงมาคือ ระบบ ผู้นำ และทักษะการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ในส่วนของโครงสร้างประเด็นที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ สายการบังคับบัญชา (3) แนวทางหลักในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ควรส่งเสริมการประสานงานระหว่างหน่วยงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ด้านระบบ ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อสามารถจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างพอเพียง ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง ด้านทักษะ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนทักษะบางประเภท นอกจากนั้น ควรจัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อสร้างเสริมความสามัคคีกลมเกลียว รวมทั้งควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลอย่างเพียงพอและสนองตอบความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร

ศิริรัตน์ จำปาทิพย์ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นในระดับ

เห็นด้วยทั้งปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านผลป้อนกลับของงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เห็นด้วยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับเห็นด้วย ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรพึงพาได้

สุภาพร กิตตินันท์เศิลป์ (2554: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ผลการศึกษาพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตรอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 61.20 (3) แนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ได้แก่ ควรจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและเงินโบนัสให้มีความเหมาะสมและยุติธรรม เพิ่มสวัสดิการของพนักงานราชการให้ใกล้เคียงกันกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ จัดให้มีกิจกรรม เช่น ทัศนศึกษาและทำกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค

นัทธมน จันมณี (2555: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า (1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีและเสียสละต่อองค์กร และด้านความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อองค์กร (2) เมื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากร พบว่า ผู้ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกันยกเว้นบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ความสำเร็จของการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 58.3 (4) ข้อเสนอแนะ 1) เทศบาลควรพิจารณาการผ่อนคลายการบังคับใช้กฎระเบียบหรือให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรมากขึ้นเพื่อมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล 2) ควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหารองค์กร รวมทั้งการให้อิสระทางความคิดกับพนักงาน รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร 3) ควรจัดให้มีระบบ



การให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา 4) ควรกำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นลายลักษณ์อักษร และชี้แจงเกณฑ์ดังกล่าวให้กับบุคลากรในองค์กรได้ทราบ 5) ควรจัดโครงการฝึกอบรมวิธีการ หลักการ และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการสอนงานให้กับผู้บริหารทุกระดับ เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมการสอนงานในองค์กรต่อไป

ธรรตวรรษ ธนาระพีพันธ์ (2557: บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ไทย-เอ-ฟลาย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับมัธยมศึกษา และมีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาท พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับผูกพัน (Engaged) และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการคือ ด้านภาวะผู้นำ ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรควรส่งเสริมการให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการบริหารผลการปฏิบัติงาน ควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งเสริมให้มีโอกาสความก้าวหน้าในงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน และควรปรับปรุงอุปกรณ์การทำงาน สถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อยเหมาะสมกับการใช้งาน



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด” เป็น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีระเบียบวิธีการวิจัย ตามหัวข้อต่อไปนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวของ สำนักงานสถิติจังหวัด (76 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็น ราชการบริหารส่วนกลาง) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 จำนวนทั้งสิ้น 1,546 คน แยกเป็น ข้าราชการ 394 คน พนักงานราชการ 814 คน และลูกจ้างชั่วคราว 338 คน (ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน 2558 สำนักงานสถิติแห่งชาติ)

##### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงาน สถิติจังหวัด (76 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นราชการบริหาร ส่วนกลาง) จำนวนทั้งสิ้น 318 คน โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (Taro Yamane, อ้างถึงใน เอื้อมพร ม่วงแก้ว 2555 : 44) ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% หรือยอมให้ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ  $N$  คือ ขนาดของประชากร  
 $n$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง  
 $e$  คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง  
 แทนค่า

$$n = \frac{1,546}{1 + 1,546 (0.05)^2}$$

$$n = 317.78 \text{ คน}$$

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 318 คน

การสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งคำนวณกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนได้ดังนี้ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.1

$$\begin{aligned} \text{สัดส่วนในการสุ่ม} &= 318 / 1,546 \\ &= 0.205 \text{ คิดเป็นร้อยละ } 20.5 \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทบุคลากร	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
ข้าราชการ	394	81
พนักงานราชการ	814	167
ลูกจ้างชั่วคราว	338	70
<b>รวม</b>	<b>1,546</b>	<b>318</b>

## 1.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Stratified Two-stage Sampling) มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 คือ สุ่มเลือกจังหวัดของแต่ละภาคด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวน 19 จังหวัด จากจำนวนทั้งสิ้น 76 จังหวัด

ขั้นตอนที่ 2 คือ สุ่มเลือกบุคลากรตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.2



ตารางที่ 3.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม

จังหวัด	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว
<b>ภาคกลาง</b>	<b>27</b>	<b>52</b>	<b>24</b>
กาญจนบุรี	5	8	5
จันทบุรี	4	8	3
นครปฐม	3	10	5
เพชรบุรี	5	10	5
สิงห์บุรี	5	6	2
สระแก้ว	5	10	4
<b>ภาคเหนือ</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>13</b>
น่าน	4	10	3
พิจิตร	4	8	3
แม่ฮ่องสอน	4	9	4
อุตรดิตถ์	5	9	3
<b>ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</b>	<b>21</b>	<b>47</b>	<b>18</b>
ชัยภูมิ	4	10	3
บุรีรัมย์	4	9	4
ยโสธร	5	10	4
หนองคาย	4	8	2
หนองบัวลำภู	4	10	5
<b>ภาคใต้</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>15</b>
กระบี่	5	10	4
ตรัง	4	5	5
พังงา	4	8	3
พัทลุง	3	9	3
<b>รวม</b>	<b>81</b>	<b>167</b>	<b>70</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือช่วยในการทำวิจัยสนาม ผู้วิจัยได้สร้างและออกแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ ขอบเขตการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องนี้ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และด้านผลป้อนกลับของงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นลักษณะคำถามแบบปลายปิด จำนวน 45 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้แสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ได้แก่ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำนวน 3 ข้อใหญ่ 15 ข้อย่อย ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้แสดงความคิดเห็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำนวน 2 ข้อ

## 3. การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบหาความตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

### 3.1 การหาความตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย และอาจารย์ ดร.จำเนียร ราชแพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

รองศาสตราจารย์ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์ นางสาวมัทวัน ไชยสุวรรณ และนางสาวชินีศิษย์ หมื่นพล ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และแก้ไขจุดบกพร่องให้ถูกต้อง ตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัย แล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item–Objective Congruence : IOC) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ ซึ่งทุกข้อมีค่าสูงกว่า 0.60

### 3.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)

การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการนำเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบและทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว แล้วนำไปทดลองใช้กับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสงครามและสำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นรายข้อ และหาค่าความเชื่อมั่นโดยรวมด้วยวิธีการของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ อย่างเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถิติจังหวัด เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการ
2. นำแบบสอบถามไปชี้แจงผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อชี้แจงการตอบแบบสอบถามให้เข้าใจ ชัดเจน
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับคืนมา มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยใช้วิธีการทางสถิติมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 5.1 ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ในรูปอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

5.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดช่วงคะแนน (Class - interval) ของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2545 : 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายความว่า	ระดับความผูกพันมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายความว่า	ระดับความผูกพันมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายความว่า	ระดับความผูกพันปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายความว่า	ระดับความผูกพันน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายความว่า	ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

5.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดช่วงคะแนน (Class - interval) ของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด 2545 : 100) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายความว่า	ระดับความผูกพันมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายความว่า	ระดับความผูกพันมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายความว่า	ระดับความผูกพันปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายความว่า	ระดับความผูกพันน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายความว่า	ระดับความผูกพันน้อยที่สุด

5.4 การทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

5.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร (ธานินทร์ ศิลป์จารุ , 2552 : 205) ดังนี้

คะแนนระดับความสัมพันธ์		
(-1.00) – (-0.80)	หรือ	(0.80) – (1.00) มากที่สุด
(-0.79) – (-0.60)	หรือ	(0.60) – (0.79) มาก
(-0.59) – (-0.40)	หรือ	(0.40) – (0.59) ปานกลาง
(-0.39) – (-0.20)	หรือ	(0.20) – (0.39) น้อย
(-0.19) – (-0.01)	หรือ	(0.01) – (0.19) น้อยที่สุด

ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก (+) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ (-) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม

5.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ในรูปอัตราส่วนร้อยละ (Percentage)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาข้อมูลดังกล่าวออกเป็น 7 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามบุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด เกี่ยวกับลักษณะตัวบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 318 คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ชาย	115	36.16
หญิง	203	63.84
รวม	318	100.00

จากตารางที่ 4.1 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำนวน 318 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 63.84 และเป็นชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.16

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	36	11.32
30 – 40 ปี	147	46.23
41 – 50 ปี	82	25.78
51 ปี ขึ้นไป	53	16.67
รวม	318	100.00

จากตารางที่ 4.2 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำนวน 318 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 46.23 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 82 คน และมีอายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.78 และ 16.67 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 11.32

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
โสด	107	33.65
สมรส	183	57.55
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	28	8.80
รวม	318	100.00

จากตารางที่ 4.3 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำนวน 318 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ



57.55 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.65 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	55	17.30
ปริญญาตรี	247	77.67
สูงกว่าปริญญาตรี	16	5.03
รวม	318	100.00

จากตารางที่ 4.4 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำนวน 318 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 77.67 รองลงมาจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.30 และจบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.03

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	111	34.91
10 – 15 ปี	93	29.24
16 – 20 ปี	54	16.98
มากกว่า 20 ปี	60	18.87
รวม	318	100.00

จากตารางที่ 4.5 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำนวน 318 คน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานมาแล้วน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.91 รองลงมาปฏิบัติงานมาแล้ว 10 – 15 ปี จำนวน 93 คน และปฏิบัติงานมาแล้วมากกว่า 20 ปี จำนวน

60 คน คิดเป็นร้อยละ 29.24 และ 18.87 ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 16 – 20 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 16.98

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ข้าราชการ	81	25.47
พนักงานราชการ	167	52.52
ลูกจ้างชั่วคราว	70	22.01
รวม	318	100.00

จากตารางที่ 4.6 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำนวน 318 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 52.52 รองลงมาเป็นข้าราชการ จำนวน 81 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 25.47 และ 22.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานข้าราชการ

ตำแหน่งงานข้าราชการ	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
ประเภททั่วไป	38	46.91
ประเภทวิชาการ	34	41.98
ประเภทอำนวยการ	9	11.11
รวม	81	100.00

จากตารางที่ 4.7 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่เป็นข้าราชการ จำนวน 81 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 46.91 รองลงมาเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 34 คน และเป็นข้าราชการประเภทอำนวยการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 41.98 และ 11.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน (ราย)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	95	29.87
15,000 – 25,000 บาท	169	53.15
25,001 – 35,000 บาท	30	9.43
35,001 – 45,000 บาท	17	5.35
45,001 บาท ขึ้นไป	7	2.20
รวม	318	100.00

จากตารางที่ 4.8 จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำนวน 318 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 53.15 รองลงมามีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 29.87 มีอัตราเงินเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 มีอัตราเงินเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 5.35 ส่วนผู้มีอัตราเงินเดือน 45,001 บาท ขึ้นไป มีน้อยที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

## ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำนวน 318 คน ผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.88	0.54	มาก
2. ด้านความหลากหลายของงาน	3.88	0.55	มาก
3. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.98	0.55	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
4. ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.01	0.53	มาก
5. ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.78	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	3.90	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด มีความคิดเห็นในภาพรวมต่อปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.01$ ) รองลงมา คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ( $\bar{X} = 3.98$ ) ด้านความหลากหลายของงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) และด้านความมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.88$ ) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลป้อนกลับของงาน ( $\bar{X} = 3.78$ )

ตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน  
จำแนกตามด้านความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความมีอิสระ ในการทำงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านสามารถ กำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงาน ของท่านได้	45 (14.15)	199 (62.58)	63 (19.81)	7 (2.20)	4 (1.26)	3.86	0.72	มาก
2. หน่วยงานเปิด โอกาสให้ท่านได้ แสดงความ คิดเห็นและเสนอ แนวทางในการ ปฏิบัติงาน	48 (15.09)	167 (52.52)	86 (27.04)	15 (4.72)	2 (0.63)	3.77	0.78	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ด้านความมีอิสระ ในการทำงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
3. งานที่ท่านได้รับ มอบหมาย สามารถเลือกใช้ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ ที่เหมาะสมกับ งานได้	44 (13.84)	192 (60.38)	71 (22.32)	9 (2.83)	2 (0.63)	3.84	0.71	มาก
4. ท่านสามารถใช้ วิจารณญาณ ของตนเองใน การแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นได้	53 (16.67)	207 (65.09)	56 (17.62)	1 (0.31)	1 (0.31)	3.97	0.62	มาก
5. ท่านสามารถที่จะ วางแผน การปฏิบัติงาน ด้วยตนเอง ภายในกรอบ ระเบียบวิธี ที่กำหนด	55 (17.30)	200 (62.89)	58 (18.24)	4 (1.26)	1 (0.31)	3.96	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย						3.88	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด มีความคิดเห็นในภาพรวมต่อปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ( $\bar{X} = 3.97$ ) รองลงมา คือ ท่านสามารถที่จะวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเองภายในกรอบ/ระเบียบวิธีที่กำหนด ( $\bar{X} = 3.96$ ) ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้ ( $\bar{X} = 3.86$ ) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถเลือกใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญที่เหมาะสมกับ

งานได้ ( $\bar{X} = 3.84$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความ  
 คิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.77$ )

ตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน  
 จำแนกตามด้านความหลากหลายของงาน

ด้านความหลากหลาย ของงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
6. ท่านให้ ความสำคัญ ในการนำ เทคโนโลยีที่ ทันสมัยมาปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมี ประสิทธิภาพใน การทำงาน	86 (27.04)	184 (57.86)	42 (13.21)	6 (1.89)	- (-)	4.10	0.68	มาก
7. ท่านได้รับการ ฝึกอบรม ฝึก ทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	46 (14.47)	183 (57.55)	77 (24.21)	10 (3.14)	2 (0.63)	3.82	0.73	มาก
8. ท่านสามารถ เรียนรู้ และใช้งาน อุปกรณ์เทคโนโลยี ต่างๆ ใน การปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี	56 (17.61)	196 (61.64)	61 (19.18)	4 (1.26)	1 (0.31)	3.95	0.66	มาก



ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านความหลากหลาย ของงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
9. งานที่ท่าน รับผิดชอบต้องใช้ ความคิดสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	46 (14.46)	187 (58.81)	80 (25.16)	4 (1.26)	1 (0.31)	3.86	0.67	มาก
10. บุคลากรทุกระดับ ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถ เหมาะสม กับภาระงานที่ได้ รับมอบหมาย	33 (10.38)	166 (52.20)	98 (30.82)	18 (5.66)	3 (0.94)	3.65	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย						3.88	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด มีความคิดเห็นในภาพรวม ต่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็น รายข้อ พบว่า เรื่องท่านให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.10$ ) รองลงมา คือ ท่านสามารถ เรียนรู้ และใช้งานอุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.95$ ) งานที่ท่าน รับผิดชอบต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ) และท่านได้รับการฝึกอบรม ฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.82$ ) สำหรับบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่ ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.65$ )

ตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน  
จำแนกตามด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ด้านความมี เอกลักษณ์ของงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
11. งานที่ท่าน ได้รับมอบหมาย มีเป้าหมายที่ ชัดเจน ความ สำเร็จตาม เป้าหมาย ส่งผลให้ การดำเนินงาน ของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมาย	63 (19.81)	204 (64.15)	46 (14.47)	3 (0.94)	2 (0.63)	4.02	0.66	มาก
12. งานที่ท่าน รับผิดชอบ เป็นงาน ที่น่าสนใจและ ท้าทาย ความสามารถ	61 (19.18)	182 (57.23)	68 (21.39)	6 (1.89)	1 (0.31)	3.93	0.71	มาก
13. งานที่ท่าน รับผิดชอบมี ขั้นตอน และวิธีการ ทำงานที่เป็น ระบบ	62 (19.50)	186 (58.49)	65 (20.44)	3 (0.94)	2 (0.63)	3.95	0.70	มาก
14. ท่านสามารถ ทำงานในความ รับผิดชอบ หรือที่ได้รับ มอบหมายได้ เป็นอย่างดี	64 (20.13)	209 (65.72)	43 (13.52)	2 (0.63)	- (-)	4.05	0.60	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านความมี เอกลักษณ์ของงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
15. ท่านได้รับ มอบหมาย งานที่เป็น พันธกิจของ หน่วยงาน	55 (17.30)	191 (60.06)	67 (21.07)	4 (1.26)	1 (0.31)	3.93	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย						3.98	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด มีความคิดเห็นในภาพรวม ต่อปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็น รายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ ) รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเป้าหมายที่ชัดเจน ความสำเร็จตาม เป้าหมาย ส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.02$ ) งานที่ท่านรับผิดชอบมี ขั้นตอน และวิธีการทำงานที่เป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.95$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ( $\bar{X} = 3.93$ ) และท่านได้รับ มอบหมายงานที่เป็นพันธกิจของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.93$ )

ตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนก ตามตำแหน่งงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
16. งานที่ท่าน รับผิดชอบ เป็นงาน ที่ต้องประสาน กับผู้ร่วมงาน (ทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงาน)	109 (34.28)	171 (53.78)	34 (10.69)	3 (0.94)	1 (0.31)	4.21	0.68	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
17. งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ ท่านมีความคุ้นเคย กับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นมากขึ้น	96 (30.19)	188 (59.12)	31 (9.75)	3 (0.94)	- (-)	4.19	0.63	มาก
18. หน่วยงานของท่าน เน้นการทำงานเป็น ทีมมากกว่าต่างคน ต่างทำ	51 (16.04)	160 (50.31)	84 (26.42)	17 (5.34)	6 (1.89)	3.73	0.86	มาก
19. ท่านได้รับการยอมรับ และความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา	31 (9.75)	204 (64.15)	77 (24.21)	4 (1.26)	2 (0.63)	3.81	0.64	มาก
20. ความร่วมมือจาก เพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ งานประสบความสำเร็จ	95 (29.87)	169 (53.15)	47 (14.78)	6 (1.89)	1 (0.31)	4.10	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย						4.01	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด มีความคิดเห็นในภาพรวมต่อปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อย่อย พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องประสานกับผู้ร่วมงาน(ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.21$ ) รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านมีความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.19$ ) ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ( $\bar{X} = 4.10$ ) และท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.81$ ) สำหรับเรื่องหน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.73$ )

ตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน  
จำแนกตามด้านผลป้อนกลับของงาน

ด้านผลป้อนกลับ ของงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
21. การประเมินผล การปฏิบัติงาน การพิจารณา ความดี ความชอบ เป็นไปด้วย ความถูกต้อง ความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ ชัดเจน และผลการ ประเมินเป็นที่ ยอมรับของ บุคลากร	45 (14.15)	174 (54.72)	71 (22.33)	20 (6.29)	8 (2.51)	3.72	0.87	มาก
22. ผู้บังคับบัญชา ได้แจ้งผลการ ประเมินผล การปฏิบัติงาน ให้ทราบทุกครั้ง พร้อมทั้งเปิด โอกาสให้ชี้แจง และทักท้วงได้	59 (18.55)	162 (50.95)	67 (21.07)	25 (7.86)	5 (1.57)	3.77	0.89	มาก
23. ผลงานที่ผ่าน มาทำให้ท่าน เกิดแรงบันดาลใจ ที่จะปรับปรุง และพัฒนางาน ให้ดีขึ้น	48 (15.09)	187 (58.81)	67 (21.07)	11 (3.46)	5 (1.57)	3.82	0.78	มาก

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ด้านผลป้อนกลับ ของงาน	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
24. ผลงานของ ท่านเป็นที่ ยอมรับ จากเพื่อน ร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา	29 (9.12)	198 (62.26)	82 (25.79)	8 (2.52)	1 (0.31)	3.77	0.65	มาก
25. ผลการ ปฏิบัติงาน สะท้อนถึง ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะ ที่แท้จริง ของท่าน	38 (11.95)	198 (62.26)	73 (22.96)	6 (1.89)	3 (0.94)	3.82	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย						3.78	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด มีความคิดเห็นในภาพรวม ต่อปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อ ย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะ ปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.82$ ) และผลการปฏิบัติงานสะท้อนถึงความสามารถ ทักษะ ทศนคติและสมรรถนะที่แท้จริงของท่าน ( $\bar{X} = 3.82$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาได้แจ้งผล การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบทุกครั้ง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ชี้แจงและทักท้วงได้ ( $\bar{X} = 3.77$ ) และผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.77$ ) สำหรับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความถูกต้อง ความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.72$ )



### ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำนวน 318 คน ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.15 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.92	0.56	มาก
2. ด้านความพึงพอใจขององค์กร	3.51	0.82	มาก
3. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.60	0.72	มาก
4. ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.75	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	3.70	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด มีความคิดเห็นในภาพรวมต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.70$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X}=3.92$ ) รองลงมาคือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ( $\bar{X}=3.75$ ) และด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ( $\bar{X}=3.60$ ) สำหรับด้านความพึงพอใจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.51$ )

ตารางที่ 4.16 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน  
จำแนกตามด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ด้านความรู้สึกว่า ตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	70 (22.01)	185 (58.18)	55 (17.29)	6 (1.89)	2 (0.63)	3.99	0.72	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร	50 (15.72)	178 (55.98)	83 (26.10)	6 (1.89)	1 (0.31)	3.85	0.70	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กร	60 (18.87)	198 (62.26)	59 (18.56)	1 (0.31)	- (-)	4.00	0.62	มาก
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กร เช่นเดียวกับงานด้านอื่น	53 (16.66)	194 (61.01)	69 (21.70)	2 (0.63)	- (-)	3.94	0.63	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านความรู้สึกว่า ตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
5. ผลงานของท่าน ได้รับการยอมรับ จากเพื่อน ร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา	35 (11.01)	199 (62.58)	78 (24.53)	5 (1.57)	1 (0.31)	3.82	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย						3.92	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด มีความคิดเห็นในภาพรวมต่อปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.92$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.00$ ) รองลงมาได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ( $\bar{X}=3.99$ ) ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กรเช่นเดียวกับงานด้านอื่น ( $\bar{X}=3.94$ ) และท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร ( $\bar{X}=3.85$ ) สำหรับผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.82$ )

ตารางที่ 4.17 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน  
จำแนกตามด้านความพึงพอใจขององค์กร

ด้านความพึงพิง ได้ขององค์กร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
6. ท่านรู้สึกมั่นคง ในตำแหน่ง หน้าที่ที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน	42 (13.21)	125 (39.31)	103 (32.39)	36 (11.32)	12 (3.77)	3.47	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ด้านความพึงพึง ได้ขององค์การ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
7. ท่านรู้สึกพอใจ กับสวัสดิการ และผลตอบแทน ที่องค์การ จัดให้	38 (11.95)	123 (38.68)	102 (32.07)	40 (12.58)	15 (4.72)	3.41	1.00	ปานกลาง
8. ผลตอบแทนที่ ได้รับมีความ เหมาะสมกับ ปริมาณงาน หรือภารกิจ ที่ได้รับ มอบหมาย	31 (9.75)	131 (41.19)	105 (33.02)	37 (11.64)	14 (4.40)	3.40	0.96	ปานกลาง
9. ผู้บังคับบัญชา มีหลักเกณฑ์ และมีความ ยุติธรรมใน การประเมิน ผลงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	46 (14.47)	163 (51.26)	79 (24.84)	21 (6.60)	9 (2.83)	3.68	0.90	มาก
10. นโยบาย การเลื่อนขั้น เงินเดือน และการเลื่อน ตำแหน่ง เป็นไปอย่างมี ระบบและ หลักเกณฑ์	45 (14.15)	152 (47.80)	86 (27.05)	21 (6.60)	14 (4.40)	3.61	0.96	มาก
รวมเฉลี่ย						3.51	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด มีความคิดเห็นในภาพรวม ต่อปัจจัยด้านความพึงพอใจขององค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.51$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็น รายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์ และมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.68$ ) รองลงมาคือ นโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการ เลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ ( $\bar{X}=3.61$ ) ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ อยู่ในปัจจุบัน ( $\bar{X}=3.47$ ) และท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการและผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ ( $\bar{X}=3.41$ ) สำหรับผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.40$ )

ตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน จำแนกตามด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
11. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาลงให้เป็นอย่างดี	52 (16.35)	170 (53.46)	73 (22.96)	19 (5.97)	4 (1.26)	3.78	0.83	มาก
12. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และความต้องการ	37 (11.64)	194 (61.00)	74 (23.27)	11 (3.46)	2 (0.63)	3.80	0.71	มาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ด้านความคาดหวัง ที่จะได้รับการ ตอบสนองจาก องค์กร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
13. หน่วยงาน สนับสนุนให้ ท่านได้พัฒนา ความรู้ ความสามารถ ในอาชีพ เช่น การฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ	39 (12.26)	147 (46.22)	102 (32.08)	26 (8.18)	4 (1.26)	3.60	0.85	มาก
14. การทำงานใน หน่วยงานนี้ มีเส้นทาง ก้าวหน้าตาม ตำแหน่งงานที่ ชัดเจน	27 (8.49)	126 (39.62)	113 (35.53)	35 (11.01)	17 (5.35)	3.35	0.97	ปานกลาง
15. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีความ เหมาะสมกับ หน้าที่ และ ความรับผิดชอบ ที่ได้รับ มอบหมาย	32 (10.06)	144 (45.28)	103 (32.39)	27 (8.49)	12 (3.78)	3.49	0.92	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย						3.60	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด มีความคิดเห็นในภาพรวม  
ต่อปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.60$ ) เมื่อ



พิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และความต้องการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.80$ ) รองลงมา คือ เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาให้เป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.78$ ) หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ เช่น การฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ ( $\bar{X}=3.60$ ) และการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}=3.49$ ) สำหรับการทำงานในหน่วยงานนี้มีเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.35$ )

ตารางที่ 4.19 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงาน  
จำแนกตามด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

ด้านทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงานและ องค์การ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
16. ท่านได้รับความ ร่วมมือและ ความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	55 (17.30)	190 (59.75)	63 (19.81)	7 (2.20)	3 (0.94)	3.90	0.73	มาก
17. เพื่อนร่วมงานมี ความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน	38 (11.95)	144 (45.28)	104 (32.70)	24 (7.55)	8 (2.52)	3.57	0.88	มาก
18. บุคลากรใน หน่วยงาน มีความพร้อม และมีความ กระตือรือร้นที่จะ ทำงานร่วมกัน	34 (10.69)	176 (55.35)	85 (26.73)	21 (6.60)	2 (0.63)	3.69	0.77	มาก

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ด้านทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงานและ องค์กร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
19. ผู้บังคับบัญชาให้ การสนับสนุน ช่วยสอนงาน และให้คำแนะนำ ในการทำงาน	43 (13.52)	184 (57.86)	75 (23.59)	11 (3.46)	5 (1.57)	3.78	0.78	มาก
20. ท่านกับเพื่อน ร่วมงาน สามารถ แลกเปลี่ยนความ คิดเห็นระหว่าง กันได้เป็นอย่างดี	46 (14.47)	180 (56.60)	82 (25.79)	9 (2.83)	1 (0.31)	3.82	0.72	มาก
รวมเฉลี่ย						3.75	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด มีความคิดเห็นในภาพรวม ต่อปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.75$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.90$ ) รองลงมาคือ ท่านกับเพื่อนร่วมงาน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.82$ ) ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยสอนงาน และให้คำแนะนำ ในการทำงาน ( $\bar{X}=3.78$ ) และบุคลากรในองค์กรมีความพร้อม และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน ( $\bar{X}=3.69$ ) สำหรับเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.57$ )

#### ส่วนที่ 4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำนวน 318 คน ผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4.20 ความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดด้านความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.88	0.62	มาก
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ	4.17	0.57	มาก
3. ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ	4.03	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	4.03	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัด มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.17$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ ( $\bar{X}=4.03$ ) และด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ( $\bar{X}=3.88$ )

ตารางที่ 4.21 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ด้านการยอมรับ  
ในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

การยอมรับใน เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ท่านมีความ เชื่อมั่นและ ยอมรับแนวทาง การปฏิบัติงาน ตามเป้าหมาย และค่านิยมของ หน่วยงาน	41 (12.89)	196 (61.63)	73 (22.96)	6 (1.89)	2 (0.63)	3.84	0.68	มาก
2. ท่านมีความ ศรัทธาวิธีการ บริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา	47 (14.78)	171 (53.77)	81 (25.47)	13 (4.09)	6 (1.89)	3.75	0.82	มาก
3. ท่านมีความ เชื่อมั่นในระบบ การบริหารงาน ของผู้บริหาร องค์การว่ามี ความเหมาะสม	45 (14.15)	171 (53.77)	85 (26.73)	10 (3.15)	7 (2.20)	3.75	0.81	มาก
4. ท่านมีความ พยายาม และ ตั้งใจทำงานยิ่งขึ้น เมื่อพบอุปสรรค ในการทำงาน	62 (19.50)	199 (62.58)	52 (16.35)	5 (1.57)	- (-)	4.00	0.65	มาก

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การยอมรับใน เป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
5. ท่านเต็มใจที่จะ มุ่งมั่นและทุ่มเท ให้กับการ ปรับปรุงการ ทำงาน ให้ดีขึ้นอย่าง ต่อเนื่อง ตลอดเวลา	69	197	49	3	-	4.04	0.64	มาก
	(21.70)	(61.95)	(15.41)	(0.94)	(-)			
รวมเฉลี่ย						3.88	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเต็มใจที่จะมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.04$ ) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพยายาม และตั้งใจทำงานยิ่งขึ้นเมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน ( $\bar{X}=4.00$ ) และท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และค่านิยมของหน่วยงาน ( $\bar{X}=3.84$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ ท่านมีความศรัทธาวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.75$ ) และท่านมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรว่ามีความเหมาะสม ( $\bar{X}=3.75$ )

ตารางที่ 4.22 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท  
ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
6. ท่านปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ เพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์ และความสำเร็จ ของงานและ องค์กร	96 (30.19)	191 (60.06)	30 (9.44)	1 (0.31)	- (-)	4.20	0.61	มาก
7. ท่านเต็มใจและ ยินดีที่จะปฏิบัติ ตามนโยบายของ ผู้บริหาร องค์กรอย่าง เคร่งครัด	94 (29.56)	197 (61.95)	26 (8.18)	1 (0.31)	- (-)	4.21	0.59	มาก
8. ท่านเต็มใจที่จะ ทำงานต่อให้ เสร็จและทุ่มเท ให้กับงานอย่าง เต็มที่ทั้งในและ นอกเวลาราชการ	107 (33.65)	183 (57.55)	24 (7.54)	4 (1.26)	- (-)	4.24	0.63	มาก
9. ท่านเต็มใจที่จะ ทำงานล่วงเวลา ให้กับหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่ได้ รับค่าตอบแทน	89 (27.99)	174 (54.72)	48 (15.09)	7 (2.20)	- (-)	4.08	0.71	มาก

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
10. ท่านเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานอื่น ที่อยู่นอกเหนือ ความรับผิดชอบ หากได้รับ มอบหมาย	91	178	46	3	-	4.12	0.67	มาก
	(28.62)	(55.98)	(14.46)	(0.94)	(-)			
รวมเฉลี่ย						4.17	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ ( $\bar{X}=4.24$ ) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารองค์กรอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X}=4.21$ ) ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของงานและองค์กร ( $\bar{X}=4.20$ ) และท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบหากได้รับมอบหมาย ( $\bar{X}=4.12$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ( $\bar{X}=4.08$ )



ตารางที่ 4.23 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
11. ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่หน่วยงานนี้	107 (33.65)	155 (48.74)	47 (14.78)	8 (2.52)	1 (0.31)	4.13	0.77	มาก
12. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	112 (35.22)	161 (50.63)	39 (12.26)	4 (1.26)	2 (0.63)	4.19	0.74	มาก
13. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	97 (30.50)	138 (43.40)	63 (19.81)	7 (2.20)	13 (4.09)	3.94	0.97	มาก
14. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ต่ำกว่าในหน่วยงานอื่น	71 (22.33)	159 (50.00)	67 (21.07)	14 (4.40)	7 (2.20)	3.86	0.88	มาก

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
15. บุคลากรมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหน่วยงานและองค์การโดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงาน/องค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	82 (25.79)	171 (53.78)	59 (18.55)	2 (1.57)	1 (0.31)	4.03	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย						4.03	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $\bar{X} = 4.19$ ) รองลงมา คือ ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่หน่วยงานนี้ ( $\bar{X} = 4.13$ ) บุคลากรมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหน่วยงานและองค์การ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงาน/องค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ( $\bar{X} = 4.03$ ) และท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์การนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ( $\bar{X} = 3.94$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่าในหน่วยงานอื่น ( $\bar{X} = 3.86$ )

## ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามประเภทบุคลากร

การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทบุคลากร กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรตามที่มี 3 ด้าน ได้แก่ การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นการเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$  : บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) เมื่อพบว่า ค่า Sig (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยการวิเคราะห์ข้อมูล มีค่าศัพท์ที่ใช้ในการแสดงผล ดังนี้

Sum of Square	หมายถึง	ผลรวมกำลังสองของความแปรปรวน
df	หมายถึง	ความเป็นอิสระของความแปรปรวน
Mean Square	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยกำลังสอง
F	หมายถึง	ค่าวิกฤติ
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ
Between Groups	หมายถึง	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
With Groups	หมายถึง	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
Total	หมายถึง	ผลรวมความแปรปรวนระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่ม

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์การ		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1.การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	Between Groups	0.05	2	0.03	0.07	0.94
	With Groups	121.92	315	0.39		
	Total	121.97	317			
2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ	Between Groups	0.14	2	0.07	0.23	0.79
	With Groups	102.89	315	0.33		
	Total	103.04	317			
3.ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ	Between Groups	0.13	2	0.07	0.13	0.88
	With Groups	160.88	315	0.51		
	Total	161.01	317			
รวม	Between Groups	0.01	2	0.01	0.02	0.98
	With Groups	99.88	315	0.32		
	Total	99.89	317			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดในภาพรวม ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรระหว่างประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ( $F = 0.02$ ,  $Sig = 0.98$ ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ ก็พบว่า กลุ่มประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน

## ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานสถิติจังหวัด

ในการศึกษาหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสำนักงานสถิติจังหวัด ได้หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

### สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

$H_0$  : ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

$H_1$  : ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเข้าใกล้ 1 จะมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ค่า Sig น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน (ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน) กับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	ความมีอิสระในการทำงาน	ความหลากหลายของงาน	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ผลป้อนกลับของงาน	ความผูกพันต่อองค์การ
ความมีอิสระในการทำงาน	1	0.61 (0.00*)	0.63 (0.00*)	0.54 (0.00*)	0.56 (0.00*)	0.54 (0.00*)
ความหลากหลายของงาน		1	0.61 (0.00*)	0.52 (0.00*)	0.48 (0.00*)	0.51 (0.00*)
ความมีเอกลักษณ์ของงาน			1	0.68 (0.00*)	0.61 (0.00*)	0.63 (0.00*)
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				1	0.56 (0.00*)	0.54 (0.00*)
ผลป้อนกลับของงาน					1	0.62 (0.00*)
ความผูกพันต่อองค์การ						1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.25 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ( $r = 0.63$ ) รองลงมาคือ ด้านผลป้อนกลับของงาน ( $r = 0.62$ ) ความมีอิสระในการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (มีค่า  $r$  เท่ากัน คือ 0.54) และด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด ( $r = 0.51$ ) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบหาความสัมพันธ์ต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ซึ่งเป็นตัวแปรตามหรือไม่เพียงใด ดังปรากฏในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ถดถอย โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	50.07	3	16.69	105.20	0.00
Residual	49.82	314			
Total	99.89	317			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบมาตรฐานรวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

ตัวแปร	b	S.E.b.	Beta	t
ค่าคงที่	1.01	0.18		5.59
ความหลากหลายของงาน	0.14	0.05	0.14	2.68
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.34	0.06	0.33	5.86
ผลป้อนกลับของงาน	0.30	0.04	0.36	7.02

$R = 0.71, R^2 = 0.50, SE = 0.39$

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และความหลากหลายของงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความมีเอกลักษณ์ของงาน



ส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การสูงสุด รองลงมาเป็นผลป้อนกลับของงาน และความหลากหลายของงาน ตามลำดับ และสามารถอธิบายความแปรปรวนความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $R^2$  เท่ากับ 0.50 ทำนายได้ร้อยละ 50.0 ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดของปัจจัยด้านลักษณะงาน เท่ากับ

$$1.01 \text{ ค่าคงที่} + 0.14 \text{ ความหลากหลายของงาน} + 0.34 \text{ ความมีเอกลักษณ์ของงาน} + 0.30 \text{ ผลป้อนกลับของงาน}$$

หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านความหลากหลายของงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.14 หน่วย

ปัจจัยด้านความมีเอกลักษณ์ของงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.34 หน่วย

ปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงานเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.30 หน่วย

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

$H_0$  : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

$H_1$  : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเข้าใกล้ 1 จะมีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ค่า Sig น้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน (ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร) กับ ความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ความรู้สึกว่า ตนมีความสำคัญ ต่อองค์กร	ความพึงพอใจ ขององค์กร	ความคาดหวัง ที่จะได้รับการ ตอบสนองจาก องค์กร	ทัศนคติต่อ เพื่อนร่วมงาน และองค์กร	ความผูกพัน ต่อองค์กร
ความรู้สึกว่าตนมีความ สำคัญต่อองค์กร	1	0.51 (0.00*)	0.52 (0.00*)	0.54 (0.00*)	0.66 (0.00*)
ความพึงพอใจ ขององค์กร		1	0.81 (0.00*)	0.66 (0.00*)	0.65 (0.00*)
ความคาดหวังที่จะได้รับ การตอบสนองจากองค์กร			1	0.70 (0.00*)	0.68 (0.00*)
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร				1	0.65 (0.00*)
ความผูกพัน ต่อองค์กร					1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.28 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรมากที่สุด ( $r = 0.68$ ) รองลงมาคือ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $r = 0.66$ ) ความพึงพอใจขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันองค์กรเท่ากัน ( $r = 0.65$ ) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทดสอบหาความสัมพันธ์ต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ซึ่งเป็นตัวแปรตามหรือไม่เพียงใด ดังปรากฏในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ถดถอย โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	62.06	4	15.51	128.33	0.00
Residual	37.84	313	0.12		
Total	99.89	317			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงได้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบมาตรฐาน รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ ดังแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

ตัวแปร	b	S.E.b.	Beta	t
ค่าคงที่	1.01	0.14		7.02
ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	0.36	0.04	0.36	8.46
ความพึงพอใจขององค์กร	0.09	0.04	0.14	2.33
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.19	0.05	0.24	3.79
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	0.16	0.04	0.19	3.58
$R = 0.79, R^2 = 0.62, SE = 0.35$				

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรส่งผลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด รองลงมาเป็นความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความพึงพอใจขององค์กรตามลำดับ และสามารถอธิบายความแปรปรวนของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย  $R^2$  เท่ากับ 0.62 ทำนายได้ร้อยละ 62.0 ซึ่งสามารถเขียนให้อยู่ในรูปของสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ได้ดังนี้

**ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน เท่ากับ**

$$1.01 \text{ ค่าคงที่} + 0.36 \text{ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร} + 0.09 \text{ ความพึงพอใจขององค์กร} + 0.19 \text{ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร} + 0.16 \text{ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร}$$

หมายความว่า เมื่อปัจจัยด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.36 หน่วย

ปัจจัยด้านความพึงพอใจขององค์กร เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.09 หน่วย

ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.19 หน่วย

ปัจจัยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย จะมีผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางเดียวกัน 0.16 หน่วย

ตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้าน  
ประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน	ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ ในงาน	การยอมรับใน เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์กร	ความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	ความต้องการ ที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกภาพ ขององค์กร	ความผูกพัน ต่อองค์กร
ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน	1	0.75 (0.00*)	0.67 (0.00*)	0.58 (0.00*)	0.62 (0.00*)	0.70 (0.00*)
ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ ในงาน		1	0.79 (0.00*)	0.58 (0.00*)	0.67 (0.00*)	0.77 (0.00*)
การยอมรับ ในเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กร			1	0.66 (0.00*)	0.69 (0.00*)	0.89 (0.00*)
ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเท ความพยายาม เพื่อประโยชน์ ขององค์กร				1	0.66 (0.00*)	0.86 (0.00*)
ความต้องการที่ จะคงอยู่ เป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร					1	0.90 (0.00*)
ความผูกพัน ต่อองค์กร						1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.31 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ( $r = 0.77$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ( $r = 0.70$ )

เมื่อพิจารณาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $r = 0.67$ ) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.62$ ) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $r = 0.58$ )

และเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $r = 0.79$ ) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.67$ ) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $r = 0.58$ )



## ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานสถิติจังหวัด

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

ตารางที่ 4.32 จำนวนและร้อยละของปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

ปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	ความถี่	ร้อยละ
1. ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม	7	46.67
2. ความเอาใจใส่บุคลากร ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3	20.00
3. การพัฒนาให้ความรู้ภายในองค์การ	2	13.33
4. ลูกจ้างชั่วคราวมีความไม่มั่นคงต่ออาชีพและความก้าวหน้า	2	13.33
5. ขาดแคลนบุคลากรที่ตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ	1	6.67
รวม	15	100.00

จากตารางที่ 4.32 พบว่า สำนักงานสถิติจังหวัด มีปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การในเรื่อง ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 46.67 ความเอาใจใส่บุคลากร ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 20.00 การพัฒนาให้ความรู้ภายในองค์การ และลูกจ้างชั่วคราวมีความไม่มั่นคงต่ออาชีพและความก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 13.33 และขาดแคลนบุคลากรที่ตรงตามสายงานที่รับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 6.67



ตารางที่ 4.33 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร	ความถี่	ร้อยละ
1.จัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และเสริมสร้างความสามัคคีของ บุคลากรในองค์กร	24	44.44
2.การพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง โยกย้าย และการบริหารงานอย่างมี คุณธรรมและโปร่งใส เป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจให้กับบุคลากร	17	31.48
3.จัดอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะในการ ปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้ความเข้าใจเป็นมาตรฐาน เดียวกัน	8	14.82
4.ควรมีการจัดประชุมภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อหา แนวทางแก้ไข	5	9.26
รวม	54	100.00

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร  
ของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดมากที่สุด ได้แก่ จัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยน  
ความคิดเห็น และเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมา  
ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งการแต่งตั้ง โยกย้ายและการบริหารงานอย่าง  
มีคุณธรรมและโปร่งใส เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 31.48 จัดอบรม  
พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้ความเข้าใจเป็นมาตรฐานเดียวกัน คิดเป็น  
ร้อยละ 14.82 และควรมีการจัดประชุมภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไข คิดเป็นร้อยละ 9.26

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการสรุปผลการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัย ส่วนที่สองเป็นการนำผลการวิจัยมา อภิปรายผล และส่วนที่สามเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัย ครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด โดยใช้การ ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย และผลการวิจัยโดย สรุป ดังนี้

##### 1.1 วัตถุประสงค์

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด
- 1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำแนกตามประเภทบุคลากร
- 1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติ จังหวัด
- 1.1.4 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความ ผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

**1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย** คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ชั่วคราว ของสำนักงานสถิติจังหวัด (76 จังหวัด ยกเว้นกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานสถิติ แห่งชาติเป็นราชการบริหารส่วนกลาง) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 (ข้อมูล ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2558) จำนวนทั้งสิ้น 1,546 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คน คำนวณโดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่ม ตัวอย่างของ Taro Yamane

**1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม** ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็น

คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานสถิติจังหวัด ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด และส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

**1.2.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบตามขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนหนึ่ง ยกร่างแบบสอบถามโดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา ขั้นตอนที่สอง นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบ เมื่อพบข้อบกพร่อง ผู้ศึกษาได้ทำดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และมีความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น ขั้นตอนที่สาม นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกันกับประชากรที่ศึกษา คือ เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสงคราม และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96

**1.2.4 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากหน่วยงานให้จัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถิติจังหวัด** เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรของสำนักงานสถิติจังหวัดในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 318 ฉบับ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างและขอรับคืนด้วยตนเอง ได้กลับคืนมาครบจำนวน 318 ฉบับ

**1.2.5 การวิเคราะห์วิเคราะห์ตามระเบียบวิธีสถิติเชิงสำรวจ** โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ในการประมวลผลข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### 1.3 ผลการวิจัย

#### 1.3.1 ข้อมูลทั่วไป

บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.84 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.23 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.55 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77.67 ปฏิบัติงานในสำนักงานสถิติจังหวัดมาแล้วน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.91 ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 52.52 เป็นข้าราชการประเภททั่วไป คิดเป็นร้อยละ 46.91 และส่วนใหญ่อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 53.15

### 1.3.2 สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

#### วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด มีความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 เมื่อพิจารณาความผูกพันในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.17$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ ( $\bar{X}=4.03$ ) และด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ( $\bar{X}=3.88$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านของความผูกพัน สรุปได้ดังนี้

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ ( $\bar{X}=4.24$ ) รองลงมาคือ ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารองค์การอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X}=4.21$ ) และท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของงานและองค์การ ( $\bar{X}=4.20$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ( $\bar{X}=4.08$ )

ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ( $\bar{X}=4.19$ ) รองลงมาคือ ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่หน่วยงานนี้ ( $\bar{X}=4.13$ ) และบุคลากรมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และองค์การ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงาน/องค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ( $\bar{X}=4.03$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่าในหน่วยงานอื่น ( $\bar{X}=3.86$ )

ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านเต็มใจที่จะมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.04$ ) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความพยายาม และตั้งใจทำงานยิ่งขึ้น เมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน ( $\bar{X}=4.00$ ) และท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และค่านิยมของหน่วยงาน ( $\bar{X}=3.84$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านมีความศรัทธาวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.75$ ) และท่านมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารงานของผู้บริหารองค์การว่ามีความเหมาะสม ( $\bar{X}=3.75$ )

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
สำนักงานสถิติจังหวัด จำแนกตามประเภทบุคลากร**

ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ประเภทบุคลากร กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรตามที่มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

$H_0$  : บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน  
มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน  
มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.1 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ความผูกพันต่อองค์การ		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1.การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	Between Groups	0.05	2	0.03	0.07	0.94
	With Groups	121.92	315	0.39		
	Total	121.97	317			
2.ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ	Between Groups	0.14	2	0.07	0.23	0.79
	With Groups	102.89	315	0.33		
	Total	103.04	317			
3.ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ	Between Groups	0.13	2	0.07	0.13	0.88
	With Groups	160.88	315	0.51		
	Total	161.01	317			

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ความผูกพัน ต่อองค์การ		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
รวม	Between Groups	0.01	2	0.01	0.02	0.98
	With Groups	99.88	315	0.32		
	Total	99.89	317			

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดในภาพรวม ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรระหว่างประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ( $F = 0.02$ ,  $Sig = 0.98$ ) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ ก็พบว่า กลุ่มประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวม และรายด้าน

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด**

#### 1) ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.01$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลป้อนกลับของงาน ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1) ด้านความมีอิสระในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) โดยประเด็นท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.97$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.77$ )



1.2) ด้านความหลากหลายของงาน บุคลากรมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องท่านให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.10$ ) และบุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.65$ )

1.3) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบ หรือที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ( $\bar{X} = 3.93$ ) และท่านได้รับมอบหมายงานที่เป็นพันธกิจของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.93$ )

1.4) ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.01$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ต้องประสานกับผู้ร่วมงาน(ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.21$ ) และหน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.73$ )

1.5) ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.78$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า เรื่องที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.82$ ) และผลการปฏิบัติงานสะท้อนถึงความสามารถ ทักษะ ทศนคติและสมรรถนะที่แท้จริงของท่าน ( $\bar{X} = 3.82$ ) และเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความถูกต้อง ความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.72$ )

## 2) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ( $\bar{X} = 3.92$ ) และด้านความพึงพอใจขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีส่วน



ร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.00$ ) และผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.82$ )

2.2) ด้านความพึงพอใจขององค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์และมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.68$ ) และผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.40$ )

2.3) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถทักษะ สมรรถนะ และความต้องการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.80$ ) และการทำงานในหน่วยงานนี้มีเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.35$ )

2.4) ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณาความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.90$ ) และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.57$ )



ตารางที่ 5.2 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้าน  
ประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์การ

ตัวแปร	ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน	ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ ในงาน	การยอมรับใน เป้าหมายและ ค่านิยมของ องค์การ	ความเต็มใจที่ จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อ ประโยชน์ของ องค์การ	ความต้องการ ที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกภาพ ขององค์การ	ความผูกพัน ต่อองค์การ
ปัจจัยด้าน ลักษณะงาน	1	0.75 (0.00*)	0.67 (0.00*)	0.58 (0.00*)	0.62 (0.00*)	0.70 (0.00*)
ปัจจัยด้าน ประสบการณ์ ในงาน		1	0.79 (0.00*)	0.58 (0.00*)	0.67 (0.00*)	0.77 (0.00*)
การยอมรับใน เป้าหมาย และค่านิยมของ องค์การ			1	0.66 (0.00*)	0.69 (0.00*)	0.89 (0.00*)
ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเท ความพยายาม เพื่อประโยชน์ ขององค์การ				1	0.66 (0.00*)	0.86 (0.00*)
ความต้องการที่ จะคงอยู่ เป็นสมาชิกภาพ ขององค์การ					1	0.90 (0.00*)
ความผูกพัน ต่อองค์การ						1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับปัจจัยด้าน  
ประสบการณ์ในงาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ( $r = 0.77$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ  
ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ( $r = 0.70$ )

เมื่อพิจารณาปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติ  
จังหวัด พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดใน  
ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ( $r = 0.67$ ) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะ  
คงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร ( $r = 0.62$ ) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ  
ประโยชน์ขององค์กร ( $r = 0.58$ )

ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมี  
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุดในด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยม  
ขององค์กร ( $r = 0.79$ ) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร  
( $r = 0.67$ ) และด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ( $r = 0.58$ )

#### **วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด**

สำนักงานสถิติจังหวัด มีปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในเรื่อง  
ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 46.67 ความเอาใจใส่บุคลากร ทำให้ขาดขวัญและ  
กำลังใจในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 20.00 การพัฒนาให้ความรู้ภายในองค์กร และลูกจ้าง  
ชั่วคราวมีความไม่มั่นคงต่ออาชีพและความก้าวหน้า คิดเป็นร้อยละ 13.33 เป็นต้น โดยมี  
ข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ได้แก่  
จัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสริมสร้างความสามัคคีของ  
บุคลากรในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมา ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อน  
ตำแหน่งการแต่งตั้ง โยกย้าย และการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส เป็นการสร้างขวัญและ  
กำลังใจให้กับบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 31.48 จัดอบรมพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มทักษะในการ  
ปฏิบัติงาน ให้เกิดความรู้ความเข้าใจเป็นมาตรฐานเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 14.82 และควรมีการจัด  
ประชุมภายในองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ แลกเปลี่ยนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนว  
ทางแก้ไข คิดเป็นร้อยละ 9.26

## 2. อภิปรายผล

ในการอภิปรายผล ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อการอภิปรายผลออกเป็น 3 หัวข้อ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

### 2.1 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

จากการศึกษา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดในภาพรวมมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997 : 46) ที่กล่าวไว้ว่า ความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของความผูกพันต่อองค์การ

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาคความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานผลการศึกษาของ อาทิตย์ตยา แสนสำราญ (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการสำนักงาน ก.พ. มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยทุกด้านแสดงถึงความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงาน ก.พ. ต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพองค์การ และด้านความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย ภัคดิฉนวน (2551) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลมีความผูกพันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์การของตน และความเชื่อมั่นอย่างสูง การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุวรรณมา พูนพะเนาว์ (2552) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอุราชนาวิมิตลตลอดยุคฯ กรมอุทการเรือ ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอุราชนาวิมิตลตลอดยุคฯ กรมอุทการเรือ อยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบด้านความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.1.1 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมาก โดยประเด็น ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารองค์การอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงานสถิติจังหวัด เป็นหน่วยงานหลักที่ดำเนินการผลิตข้อมูลสถิติพื้นฐานที่สำคัญของประเทศ โดยบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติต้องมีความพร้อมและทุ่มเทในการ

ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ เนื่องจากการออกไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจต้องไปหลายครั้งจนกว่าจะพบผู้ให้ข้อมูล โดยบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการขอความร่วมมือจากผู้ตอบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และความสำเร็จของงานและองค์การร่วมกัน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี แก้วเมือง (2552 : 62) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ มีความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์การ รองลงมาได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.1.2 ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การในระดับมาก ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก บุคลากรมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้ และภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่หน่วยงานนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรวุฒิ พงศ์ทัศนธาดา (2551 : 71-72) ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3 พบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนมีความคิดเห็นด้านความมุ่งมั่นเป็นสมาชิกในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความภาคภูมิใจที่บอกใคร ๆ ว่าเป็นตำรวจตระเวนชายแดน และสอดคล้องกับ ยูวินิตย์ วสุพลเศรษฐ์ (2547 : 84) ที่กล่าวว่า ความจงรักภักดี เสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้นั้น เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และพอใจในเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนปรารถนาจะดำรงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การ และความรู้สึกที่มีต่อสถานภาพและชื่อเสียงขององค์การ รวมถึงความรู้สึกว่างานที่ท่านนั้นก็มีเกียรติและมีความมั่นคงสูง

2.1.3 ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในระดับมาก โดยประเด็นเรื่องท่านเต็มใจที่จะมุ่งมั่นและทุ่มเทให้การปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

## 2.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด จำแนกตามประเภทบุคลากร

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ ทั้งในภาพรวม และรายด้านทั้ง 3 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทธมน จันมณี (2555 : 75) ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ขณะที่ ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

### 2.3.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลป้อนกลับของงาน ส่งผลต่อความผูกพันเชิงบวกต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 50.0

จากผลการศึกษาสามารถอธิบายได้ว่า การที่บุคลากรในองค์การจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ มีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น องค์การจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม โดยที่บุคลากรแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อเพิ่มความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน และผลป้อนกลับของงาน ก็จะทำให้เพิ่มความผูกพันต่อองค์การได้มากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997, อ้างถึงใน อัมพวัน สุวรรณพรหม, 2549 : 9) ซึ่งอธิบายว่าลักษณะงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โดยเฉพาะเมื่อมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน สามารถคาดหวังโอกาสก้าวหน้า การได้ทราบผลป้อนกลับของงาน และสอดคล้องกับความเห็นของ สวณีย์ แก้วมณี (2549) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การที่บุคลากรได้รับการยกย่องและองค์การมองเห็นคุณค่าหรือได้รับความชื่นชมจากผู้บริหาร ซึ่งแสดงได้ว่ายังได้รับการยอมรับจากองค์การ

### 2.3.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ พบว่า ทุกด้านมี



ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 62.0 ซึ่งสอดคล้องกับ ปรานอม กิตติดุขฎฐธรรม (2538 : 87-90) และโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 96-97) เนื่องจากว่า หากพนักงานมีความมั่นใจกับความพึงพอใจขององค์กร ก็จะทำให้พนักงานนั้นพร้อมที่จะแสดงความคิดเห็นและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ และเมื่อมีปัญหาใดเกิดขึ้นกับงานก็พร้อมที่จะแจ้งหรือปรึกษาเพื่อแก้ไขหรือปรับปรุงงานเสนอผู้บังคับบัญชาตามข้อมูลที่เป็นจริง อันจะส่งผลให้การปรับปรุงหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงและทันที่ นอกจากนี้หากพนักงานรู้สึกมั่นคงและเชื่อมั่นในองค์กรว่าจะพึงพอใจเมื่อเกิดปัญหา ก็จะทำให้พนักงานมั่นใจและทุ่มเทให้กับงานมากขึ้น และเกิดความผูกพันและภาคภูมิใจอยากที่จะทำงานอยู่กับองค์กรนั้น

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากการความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด และการศึกษา ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านต่างๆ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ตลอดจนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกแต่ละปัจจัย สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน ภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน ภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคิดเห็นรายข้อในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการและผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้ ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย การทำงานในหน่วยงานนี้มีเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงานที่ชัดเจน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย



ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร

นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในส่วนที่ผู้บริหารควรตระหนักที่จะคงความผูกพันไว้ ในขณะที่เดียวกันควรพยายามเพิ่มระดับความผูกพันให้มากขึ้น ดังนี้

1. ควรมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน มีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่ ได้ทำงานตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ จะเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่ทำ ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2. ควรจัดกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความสามัคคีและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในหมู่บุคลากร ตัวอย่างเช่น การจัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ หรือกิจกรรมพิเศษ ที่บุคลากรทุกระดับมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้มากขึ้น

3. ควรมีการจัดอบรมบุคลากรให้สม่ำเสมอและทั่วถึง ซึ่งจะทำให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุน้อย และมีอายุการทำงานน้อยเกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป หากต้องการข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อขยายผลการศึกษา และควรมีการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

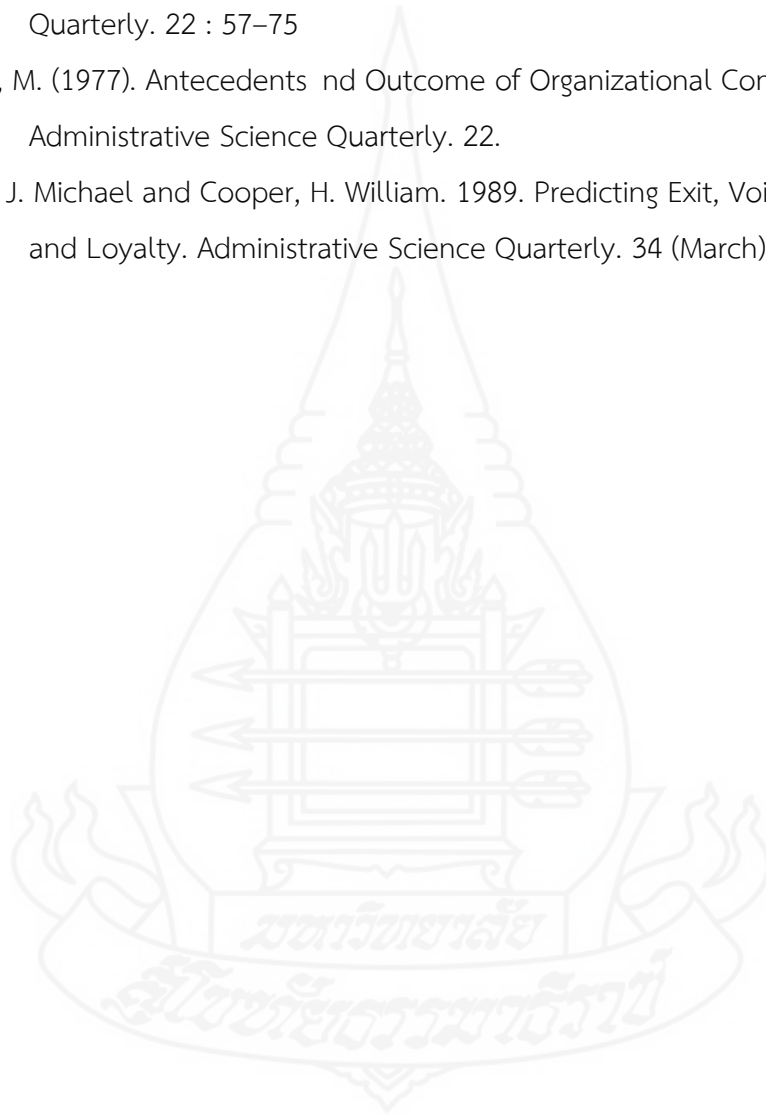
## บรรณานุกรม

- ชูชัย สมितिไกร. (2554) “จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ” กรุงเทพฯ : วี.พีรินทร์ (1991)
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551) พฤติกรรมองค์การ ซีเอ็ดยูเคชั่น : กรุงเทพฯ.
- ธรรตธรณ์ ธนาระพีพันธ์. (2557) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทไทย-  
เอ-ฟลาย จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552) “การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS” (พิมพ์ครั้งที่ 10).  
กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์.
- นัทธมน จันมณี. (2555) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองมาบตาพุด  
จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นันทิดา หงส์กิตติยานนท์. (2549) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คีฬาเฉพาะกรณี  
บริษัท ซินเน็ค (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหม่. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545) “การวิจัยเบื้องต้น” (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น
- ปรานอม กิตติสุขฤทธิธรรม. (2538) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างในองค์กร กรณีศึกษา  
อุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์. (วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปราโมทย์ จิตดีโพโรจน์. (2548) ความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจ  
ราชการ 7 กระทรวงศึกษาธิการ. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ปัทมา พรหมินทร์. (2549) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะมอลล์ กรุ๊ป จำกัด.  
(ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา,  
ชลบุรี.
- พนิดา จงดำเกิง. (2551) การสร้างความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาโรงแรม ABC. (การค้นคว้าอิสระ  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพฯ.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529) “การประเมินผลองค์กร” กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภาวิณี แก้วเมือง. (2552). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแม่ข่า อำเภอฝาง  
จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

- ยุวณิษฐ์ วสุพลเศรษฐ์.(2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่างประเทศ บริษัท ท.ศ.ท.คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)*. (ปัญหาพิเศษบริการธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รัชฎู ป้องเหริอบ. (2547) *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรมป่าไม้*. (การค้นคว้าอิสระปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548) *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ. (2551) *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการ ไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วิโรจน์ สว่างเลื่อน. (2547) *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิริรัตน์ จำปาทิพย์. (2554) *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลโรงพยาบาลนภลัย อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศักดิ์ชัย ภัคดิฉนวน. (2551) *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- คันสนีย์ เตชสังส. (2546) *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของเภสัชกรประจำร้านบู๊ทส์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุภาพร กิตตินันท์ศิลป์. (2554) *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักเศรษฐกิจการเกษตร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุรวุฒิ พงศ์ทัศนธาดา. พ.ต.ท. , (2551) *ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 3*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549) *การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร*. (ภาคนิพนธ์วิทยา ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุวรรณมา พูนพะเนา, พันจ่าเอกหญิง. (2552) *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอุทธรณ์ราชนาวิมิตล-อดุลยเดช กรมอุทธรณ์เร็ว*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สวนีย์ แก้วมณี. (2549) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน” วารสารการบริหารคน 27,3 (ตุลาคม) : 10–16.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558) “กลุ่มการเจ้าหน้าที่” กรุงเทพฯ.
- โสภา ทรัพย์อุดมมาก. (2533) *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อรุณ รักรธรรม. (2522) “มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร” กรุงเทพฯ : ทยวัฒนาพานิช.
- อาคม ไตรพยัคฆ์. (2548) *ความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อาทิตย์ตยา แสนสำราญ. (2548) *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อัมพวัน สุวรรณพรม. (2549) *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ซี.พี.ดี.ซีที บอร์ด จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เอกรินทร์ ยะกันมุล. (2551) *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในจังหวัดเชียงราย*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เอี่ยมพร ม่วงแก้ว. (2555) *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. รายงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P. (et al). (1990) “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment of the Organization.” *Journal of Occupational Psychology*, 63 : 1–8
- Angel. H. L., & Perry, J. L. (1981). “An empirical assessment of organizational commitments and organization effectiveness” *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.

- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian P. V. (1974) Organizational Commitment, job satisfaction, and Turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603–609
- Robert, Marsh, and Hiroshi Manari. (1997). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*. 22 : 57–75
- Steers, R, M. (1977). Antecedents and Outcome of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22.
- Whitney, J. Michael and Cooper, H. William. 1989. Predicting Exit, Voice, Neglect, and Loyalty. *Administrative Science Quarterly*. 34 (March) : 521–539.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)



## ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือที่นำมาใช้ในการวิจัย เป็นลักษณะแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ก่อน นำไปใช้จริง ผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนภาษาที่ใช้ และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังมี รายงานต่อไปนี้

1. รองศาสตราจารย์ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์  
อาจารย์ประจำภาควิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ม. (สถิติประยุกต์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
2. นางสาวมัทวัน ไชยสุวรรณ  
นักวิชาการสถิติชำนาญการ (หัวหน้าฝ่ายวิชาการสถิติและวางแผน)  
สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสาคร  
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
3. นางสาวชินีศิษฐ์ หมั่นพล  
นักวิชาการสถิติชำนาญการ สำนักงานสถิติจังหวัดนครปฐม  
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสงคราม โทรศัพท์ ๐-๓๔๗๑-๑๐๐๑

ที่ สส ๐๐๑๔.๒/ว ๑๖๓

วันที่ 27 พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน สถิติจังหวัด

ด้วย นางสาววราภรณ์ เดชครอบ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด” ซึ่งขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์มายังท่านเก็บรวบรวมข้อมูล ตามแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ทั้งนี้ใคร่ขอให้ช่วยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามกลับมายังสำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสงคราม **ภายในวันที่ 24 มิถุนายน 2559** จะเป็นพระคุณยิ่ง หากมีข้อสงสัยประการใดโปรดติดต่อ นางสาววราภรณ์ เดชครอบ นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ หมายเลขโทรศัพท์ 09 0993 4133 และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอความอนุเคราะห์

(นายสมชาย พลฤทธิ์)  
สถิติจังหวัดสมุทรสงคราม

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม



## แบบสอบถาม

### เรื่อง

#### ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

Organizational Commitment of Personnel in the Provincial Statistical Office

#### คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด” นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานสถิติจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและตรงตามสภาพความเป็นจริง คำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาเท่านั้น การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการศึกษจะทำในภาพรวม ไม่ได้มีการนำเสนอเป็นรายบุคคล หรือรายหน่วยงานแต่อย่างใด ดังนั้น การตอบแบบสอบถามจึงไม่มีผลกระทบต่อหน่วยงานและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

2. แบบสอบถามนี้มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานสถิติจังหวัด

ตอนที่ 3 สอบถามความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานสถิติจังหวัด

ตอนที่ 4 สอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์การ

ของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

นางสาววารภรณ์ เดชครอบ

นักศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช





## ตอนที่ 2 สอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานสถิติจังหวัด

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน (Work Experience) ที่ประกอบด้วย ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกรู้ว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ต่อไปนี้ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด

หลังจากที่อ่านข้อความในข้อคำถามแต่ละข้อแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- |   |         |                    |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก        |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย       |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic)</b>					
<b>ด้านความมีอิสระในการทำงาน</b>					
1. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานของท่านได้					
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน					
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถเลือกใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญที่เหมาะสมกับงานได้					
4. ท่านสามารถใช้วิจารณ์ญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
5. ท่านสามารถที่จะวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเองภายในกรอบ/ระเบียบวิธีที่กำหนด					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
<b>ด้านความหลากหลายของงาน</b>					
6. ท่านให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น					
7. ท่านได้รับการฝึกอบรม ฝึกทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
8. ท่านสามารถเรียนรู้ และใช้งานอุปกรณ์เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
9. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
10. บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
<b>ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน</b>					
11. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีเป้าหมายที่ชัดเจน ความสำเร็จตามเป้าหมายส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย					
12. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ					
13. งานที่ท่านรับผิดชอบมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบ					
14. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี					
15. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เป็นพันธกิจของหน่วยงาน					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
<b>ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</b>					
16. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงาน (ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน)					
17. งานที่ท่านรับผิดชอบ ทำให้ท่านมีความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นมากขึ้น					
18. หน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
19. ท่านได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
20. ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ					
<b>ด้านผลป้อนกลับของงาน</b>					
21. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบเป็นไปด้วยความถูกต้อง ความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับของบุคลากร					
22. ผู้บังคับบัญชาได้แจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบทุกครั้ง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ชี้แจงและทักท้วงได้					
23. ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น					
24. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
25. ผลการปฏิบัติงานสะท้อนถึงความสามารถ ทักษะ ทศนคติและสมรรถนะที่แท้จริงของท่าน					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
<b>ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน (Work Experience)</b>					
<b>ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร</b>					
26. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
27. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อองค์กร					
28. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จขององค์กร					
29. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายขององค์กรเช่นเดียวกับงานด้านอื่น					
30. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา					
<b>ความพึงพอใจขององค์กร</b>					
31. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					
32. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการและผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้					
33. ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
34. ผู้บังคับบัญชามีหลักเกณฑ์และมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
35. นโยบายการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์					

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
<b>ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร</b>					
36. เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ไขปัญหาให้เป็นอย่างดี					
37. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และความต้องการ					
38. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ เช่น การฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ					
39. การทำงานในหน่วยงานนี้มีเส้นทางก้าวหน้าตามตำแหน่งงานที่ชัดเจน					
40. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
<b>ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</b>					
41. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
42. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
43. บุคลากรในหน่วยงานมีความพร้อมและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน					
44. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยสอนงาน และให้คำแนะนำในการทำงาน					
45. ท่านกับเพื่อนร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันได้เป็นอย่างดี					

### ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานสถิติจังหวัด

**คำชี้แจง** ให้ท่านพิจารณาว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรด้านการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปนี้ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใด

หลังจากที่อ่านข้อความในข้อคำถามแต่ละข้อแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

- |   |         |                    |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก        |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย       |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ความผูกพันต่อองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
<b>การยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ</b>					
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงาน					
2. ท่านมีความศรัทธาวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา					
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในระบบการบริหารงานของผู้บริหารองค์การว่ามีความเหมาะสม					
4. ท่านมีความพยายาม และตั้งใจทำงานยิ่งขึ้น เมื่อพบอุปสรรคในการทำงาน					
5. ท่านเต็มใจที่จะมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
<b>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร</b>					
6. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของงานและองค์กร					
7. ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารองค์กรอย่างเคร่งครัด					
8. ท่านเต็มใจที่จะทำงานต่อให้เสร็จ และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ					
9. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน					
10. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ หากได้รับมอบหมาย					
<b>ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กร</b>					
11. ท่านภูมิใจที่ได้บอกกับผู้อื่นว่าท่านทำงานที่หน่วยงานนี้					
12. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
13. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
14. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่ดีกว่าในหน่วยงานอื่น					
15. บุคลากรมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหน่วยงานและองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงาน/องค์กร-มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					



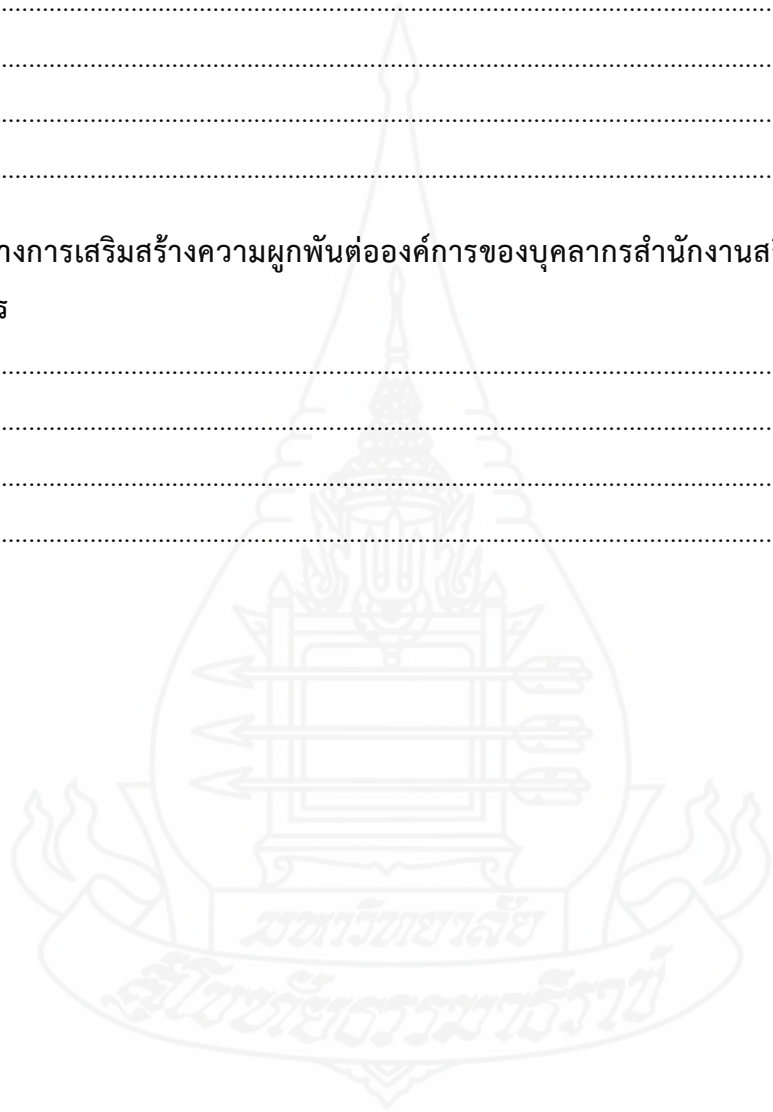
ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงาน  
สถิติจังหวัด

1. ในปัจจุบันสำนักงานสถิติจังหวัดประสบปัญหาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร  
หรือไม่ อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

2. แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัดควรเป็น  
อย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....



ภาคผนวก ง

ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม



ผลการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม  
เรื่อง  
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยภาพรวม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	60

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานสถิติจังหวัด

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
อิสระ 1	166.17	447.937	.657	.961
อิสระ 2	166.07	447.995	.823	.960
อิสระ 3	165.83	456.764	.795	.960
อิสระ 4	165.90	463.955	.484	.961
อิสระ 5	165.90	460.162	.600	.961

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความหลากหลาย 1	165.80	455.545	.711	.960
ความหลากหลาย 2	165.87	464.740	.471	.962
ความหลากหลาย 3	165.73	480.754	-.016	.963
ความหลากหลาย 4	165.87	469.016	.431	.962
ความหลากหลาย 5	166.13	457.637	.649	.961
เอกลักษณ์ 1	165.83	456.557	.702	.961
เอกลักษณ์ 2	165.80	455.269	.762	.960
เอกลักษณ์ 3	165.97	449.068	.862	.960
เอกลักษณ์ 4	165.73	476.133	.177	.962
เอกลักษณ์ 5	165.83	462.902	.633	.961
ปฏิสัมพันธ์ 1	165.47	481.775	-.051	.963
ปฏิสัมพันธ์ 2	165.60	471.903	.275	.962
ปฏิสัมพันธ์ 3	165.90	459.197	.475	.962
ปฏิสัมพันธ์ 4	165.90	468.507	.545	.961
ปฏิสัมพันธ์ 5	165.50	483.569	-.124	.963
ผลป้อนกลับ 1	166.20	451.200	.693	.961
ผลป้อนกลับ 2	166.17	445.454	.781	.960
ผลป้อนกลับ 3	166.07	452.133	.784	.960
ผลป้อนกลับ 4	165.97	470.516	.475	.962
ผลป้อนกลับ 5	165.97	454.999	.775	.960
ความสำคัญ 1	165.90	458.024	.710	.961
ความสำคัญ 2	165.93	465.995	.512	.961
ความสำคัญ 3	165.73	476.202	.174	.962
ความสำคัญ 4	165.83	466.833	.606	.961
ความสำคัญ 5	166.07	467.582	.642	.961

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ความพึงพอใจ 1	166.20	468.993	.384	.962
ความพึงพอใจ 2	166.43	455.426	.650	.961
ความพึงพอใจ 3	166.53	456.051	.531	.961
ความพึงพอใจ 4	166.27	447.099	.765	.960
ความพึงพอใจ 5	166.30	442.355	.824	.960
ความคาดหวัง 1	166.10	449.748	.770	.960
ความคาดหวัง 2	166.10	459.472	.735	.961
ความคาดหวัง 3	166.23	456.530	.638	.961
ความคาดหวัง 4	166.40	452.110	.735	.960
ความคาดหวัง 5	166.27	449.857	.754	.960
ทัศนคติ 1	165.90	459.955	.543	.961
ทัศนคติ 2	166.27	452.547	.658	.961
ทัศนคติ 3	166.03	453.206	.762	.960
ทัศนคติ 4	166.03	455.206	.744	.960
ทัศนคติ 5	166.03	463.413	.566	.961

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสำนักงานสถิติจังหวัด

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ยอมรับ 1	55.50	29.017	.479	.841
ยอมรับ 2	55.83	26.557	.580	.836
ยอมรับ 3	55.77	26.737	.619	.832
ยอมรับ 4	55.20	32.579	.142	.853
ยอมรับ 5	55.20	31.959	.294	.849
ความเต็มใจ 1	54.93	32.202	.161	.854
ความเต็มใจ 2	55.10	30.231	.564	.839
ความเต็มใจ 3	55.00	32.759	.067	.857
ความเต็มใจ 4	55.23	29.426	.525	.838
ความเต็มใจ 5	55.23	29.978	.438	.843
คงอยู่ 1	55.43	27.702	.597	.833
คงอยู่ 2	55.17	28.075	.755	.827
คงอยู่ 3	55.37	26.447	.574	.836
คงอยู่ 4	55.47	26.326	.766	.821
คงอยู่ 5	55.30	29.872	.514	.840

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาววราภรณ์ เดชครอบ
วัน เดือน ปีเกิด	6 พฤศจิกายน 2524
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต สถาบันราชภัฏเลย พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสถิติจังหวัดสมุทรสงคราม
ตำแหน่ง	นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ

