

**ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ  
กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี**

**นางสาวบุศรา เล็กแแบ**

**การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช**

**พ.ศ. 2552**

**The Organizational Commitment of Personnel at Department of Social  
Development and Welfare : A Case Study of Nonthaburi Office**

**Miss Budsara Lekhae**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University  
2009

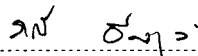
หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและ  
สวัสดิการ กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัด  
นนทบุรี  
ชื่อและนามสกุล นางสาวบุศรา เล็กแก  
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ  
ฉบับนี้แล้ว



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยชกุล)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา  
คั่นคว่ำอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 14 เดือน 5-ค พ.ศ. 2572

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ  
กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

**ผู้ศึกษา** นางสาวบุศรา เล็กแซ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.ก้องพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2552

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี และ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

ในครั้งนี้นำประชากรในการศึกษาเป็นบุคลากรของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,042 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Yamane's ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ตามเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมานใช้การทดสอบแบบที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการมีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยลักษณะบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้จากการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยผู้บริหารควรจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น จัดเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้เหมาะสม ทันสมัย และมีการประชุมชี้แจงนโยบาย เป้าหมาย ขององค์การให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้นต่อไป

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์การ บุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ จังหวัดนนทบุรี

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ได้รับการอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ และแนะแนวทางในการศึกษาตลอดมาจนสำเร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่กรุณาให้ความรู้ ตลอดจนผู้แต่งตำราและเอกสารต่างๆ ที่ผู้วิจัยใช้อ้างอิงในการศึกษาค้นคว้าอิสระ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อทำการวิจัยครั้งนี้

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัวทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และสนับสนุนตลอดจนพี่ๆ เพื่อนๆ ที่ให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ด้วยกัน จนทำให้ผู้วิจัยสามารถศึกษาสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งใจไว้

นางสาวบุศรา เล็กแแบ

ตุลาคม 2552

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	2
กรอบแนวความคิดการวิจัย .....	3
สมมติฐานการวิจัย .....	3
ขอบเขตการวิจัย .....	3
นิยามศัพท์ .....	4
ประโยชน์ในการวิจัย .....	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	6
ลักษณะการบริหารของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ .....	15
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร .....	18
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	23
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	24
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	25
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	27
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล .....	28
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร .....	32
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	35
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ .....	58

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	60
สรุปการวิจัย .....	60
อภิปรายผล .....	65
ข้อเสนอแนะ .....	67
บรรณานุกรม .....	70
ภาคผนวก .....	74
ก แบบสอบถามการวิจัย .....	75
ประวัติผู้ศึกษา .....	80

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการจังหวัดนนทบุรี ..... 23
ตารางที่ 3.2	การทดสอบความเชื่อมั่น ..... 24
ตารางที่ 4.1	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ..... 28
ตารางที่ 4.2	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ..... 28
ตารางที่ 4.3	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส ..... 29
ตารางที่ 4.4	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ..... 29
ตารางที่ 4.5	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน ..... 30
ตารางที่ 4.6	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้จากการทำงาน ..... 30
ตารางที่ 4.7	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน ..... 31
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ..... 32
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ..... 33
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ..... 34
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ..... 35
ตารางที่ 4.12	แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคม และสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ ..... 36
ตารางที่ 4.13	แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากรกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ ..... 37
ตารางที่ 4.14	แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากรกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ..... 39



สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเป็น รายคู่ จำแนกตามอายุ .....	40
ตารางที่ 4.16 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีของ บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัด นนทบุรีเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ .....	41
ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมของบุคลากรกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนก ตามสภาพสมรส .....	43
ตารางที่ 4.18 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีของ บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัด นนทบุรีเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	44
ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมของบุคลากรกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนก ตามระดับการศึกษา .....	45
ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมของบุคลากรกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนก ตามตำแหน่งงาน .....	47
ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมของบุคลากรกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	49
ตารางที่ 4.22 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเป็น รายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	50
ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมของบุคลากรกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนก ตามรายได้จากการทำงาน .....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.24 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้จากการทำงาน .....	53
ตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้จากการทำงาน .....	54
ตารางที่ 4.26 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีของ บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัด นนทบุรีเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้จากการทำงาน .....	55
ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของบุคลากรกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนก ตามอายุงาน .....	56
ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด .....	58
ตารางที่ 4.29 แสดงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด .....	58

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 3.1 แสดงส่วนประกอบความผูกพันของพนักงาน.....	12
ภาพที่ 3.2 Employee Engagement Model .....	13

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สืบเนื่องจากสถานการณ์ของโลกในปัจจุบันที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการติดต่อสื่อสารทำให้องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนในประเทศต่างๆ ที่ต้องการอยู่รอดและเจริญเติบโตต่างหันมาสนใจในเรื่องความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งเมื่อพิจารณาในเชิงระบบแล้ว ผลการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของคนในองค์กร คนที่อยู่ในองค์กรจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งขององค์กรทุกประเภท (กิ่งพรทองใบ , 2547 : 5)

องค์กรทุกองค์กรมีความทุ่มเทที่จะแสวงหาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพราะเป็นที่ทราบกันดีว่าไม่ว่าองค์กรใดก็ตาม ถ้าต้องการที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีการวางแผนในการจัดสรรทรัพยากรทุกด้านอย่างถูกต้อง ตั้งแต่ เงิน เวลา และคน แต่ไม่ว่าองค์กรจะมีเงินมากมายแค่ไหนก็ตาม ถ้าขาดคนหรือบุคลากรที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทุ่มเทสติปัญญา แรงกายแรงใจ ก็จะไม่มีความประสบความสำเร็จได้ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาและรักษากำลังคน ซึ่งถือเป็นจุดแข็งในการดำเนินงานขององค์กร

องค์กรภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ด้วยการขับเคลื่อนทางด้านเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ โดยการนำนโยบายที่รัฐบาลวางแผนไว้ มาดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยดำเนินงาน ภารกิจ นโยบาย ที่ได้รับมอบหมายไปสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยิ่งไปกว่านั้นถ้าบุคลากรในองค์กรนั้น มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทสติปัญญาความสามารถ และเกิดความภาคภูมิใจในงาน ซึ่งก็จะก่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง นำความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการทำงาน และช่วยให้มีการพัฒนาส่วนต่างๆ ขององค์กรต่อไป

กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการเป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งดำเนินนโยบายในการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน การที่จะพัฒนาสังคมและประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรจะต้องมีความผูกพันในงาน อาชีพ และองค์กรเสียก่อน เพื่อที่จะเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย โดยบุคลากรมีความจำเป็นต้องมีความสามารถทั้งในด้านความรู้ตามวิชาชีพ และสุขภาพ

ร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน และมีพฤติกรรมที่ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่เนื่องด้วยบุคลากรประมาณ 50% ของบุคลากรทั้งหมดเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งไม่มีสวัสดิการเทียบเท่าข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ แต่ถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงความผูกพันที่มีต่อองค์กร เพื่อที่จะแก้ไข ส่งเสริม หาแนวทางในการสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร เพราะนอกจากความรู้ตามวิชาชีพที่ใช้ในการทำงานแล้ว ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการทำงานนั้นก็สิ่งสำคัญที่ทำให้การทำงานคล่องตัว ถูกต้อง แม่นยำ และมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ว่ามีมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการวิจัยและข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มสูงขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

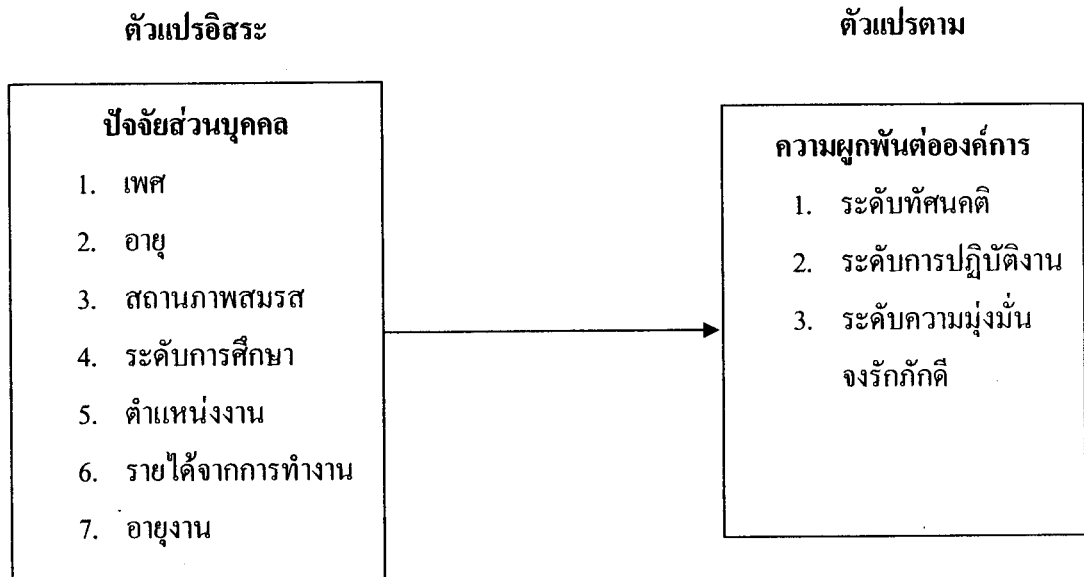
2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้



### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในเขตพื้นที่ จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ โดยจะ ทำการศึกษาในขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฯ โดย ศึกษาเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคลตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้เท่านั้น

5.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากร ของกรม พัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 1,042 คน

โดยจะทำการสุ่มตัวอย่างตามขนาดตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05 เท่ากับจำนวน 290 คน

### 5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรศึกษา ได้จำแนกตัวแปร ดังนี้

#### 5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

ลักษณะส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- รายได้จากการทำงาน
- อายุงาน

#### 5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

ความผูกพันต่อองค์กร

- ระดับทัศนคติ
- ระดับการปฏิบัติงาน
- ระดับความมุ่งมั่นจงรักภักดี

5.4 ขอบเขตด้านเวลา เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด จึงขอกำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่ระหว่างเดือนกรกฎาคม – เดือนตุลาคม 2552 โดยจะทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน 2552

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดแรงผลักดันที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งมีตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรไปตลอดเท่าที่องค์กรนั้นจะยังสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้

6.2 บุคลากร หมายถึง บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

6.3 ลักษณะส่วนบุคคล หรือ ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้จากการทำงาน และอายุงาน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

- 7.1 ได้ข้อมูลระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี
- 7.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี
- 7.3 นำมาเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี
- 7.4 ข้อมูลสำหรับผู้สนใจทั่วไปที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยและการปรับปรุงประสิทธิภาพของการบริหารองค์กรต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรณีศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ลักษณะการบริหารของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมีการวิเคราะห์และศึกษาจากนักวิชาการมากมาย เนื่องจากมีความสนใจที่จะวิเคราะห์และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในมุมมองของความผูกพันมากขึ้น ทำให้นักวิชาการได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้หลากหลายความคิดเห็น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายความผูกพันต่อองค์การในทัศนะที่ต่างๆ กันดังนี้

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ไอเซ็นเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger and Other, 1990 : 51-59) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ เป็นความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์การที่สมาชิกได้รับความเกื้อกูลสนับสนุน ซึ่งส่งผลทำให้สมาชิกมีความอดทนและเต็มใจทุ่มเททำงานเพื่อองค์การนั้น

มิเชลล์ และ ลาร์สัน (Mitchell and Larson, 1987 : 44) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ เจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การ โดยมีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ทำให้แสดงความเป็นเจ้าของ ดังนั้นความผูกพันต่อองค์การจึงทำให้สามารถคาดการณ์พฤติกรรมของบุคคลในอนาคตเกี่ยวกับการเปลี่ยนงานได้

เมาว์เคย์ พอตเตอร์ และสตีลเลอร์ (Mowday, Porter & Steers, 1982 : 27) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น โดยมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อ ความยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การอย่างแรงกล้า
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่มีเพื่อองค์การ
3. มีความตั้งใจที่จะคงอยู่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

Charlie Watt (อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช , 2549 : 6) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญา และแรงงานของพนักงานที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้สิ่งจำเป็นที่พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพัน คือ

1. ความตั้งใจ (The Will) ประกอบด้วย ความรู้สึกถึงเป้าหมาย ห่วงเหินและภูมิใจ ซึ่งทำให้พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน
2. วิธีการ (The Way) คือ แหล่งทรัพยากร การสนับสนุน เครื่องมืออุปกรณ์ จากองค์การเพื่อนำไปใช้ในการสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พอร์ทเตอร์ และสมิธ (L.Poter & F.J.Smith 1991 อ้างถึงใน ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์ , 2551 : 9) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ พร้อมสนับสนุนกิจกรรมขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย โดยมีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การเป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่น

ว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

จากความคิดเห็นของนักวิชาการที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การนั้น สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดแรงผลักดันที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งมีตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การไปตลอดเท่าที่องค์การนั้นจะยังสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้

## 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เกินความคาดหมาย เนื่องจากเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การ และมีความภูมิใจในองค์การของตน ดังที่ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การดังนี้

ออร์เรน และ เมย์เยอร์ (Allen and Meyer, 1990 : 1-18) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ซึ่งความผูกพันเกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ของบุคคล และเมื่อบุคคลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์การแล้วจะต้องมีความผูกพันต่อองค์การนั้นถือเป็นความถูกต้องเหมาะสมที่ควรทำ ซึ่งความผูกพันนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันทำให้ต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

จิรประภา อัครบวร (2549 : 2) กล่าวว่า การทำให้คนผูกพันกับองค์การ ( Commitment, Engagement) เป็นการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อีกมุมหนึ่ง ถ้าหากมีความผูกพันต่อองค์การก็จะทำให้แสวงหาความรู้เพื่อที่จะมาทำงาน ตามที่ Dava Ulrich ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาศักยภาพมนุษย์กล่าวไว้ว่าสูตรของ Intellectual Capital = Competence x Commitment โดยการสร้างให้คนมีความสามารถเป็นเพียงพื้นฐาน แต่ปัจจัยที่จะผลักดันให้คนทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถคือความผูกพันต่อองค์การ

แคสต์ และ โรเซนวิก (Kast and Rosenzweig, 1985 : 647-648 ) กล่าวว่าแรงจูงใจและความพยายามของบุคลากรมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิต นัยว่าถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ก็เชื่อได้ว่าระดับผลการปฏิบัติงานจะอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารต้องการ

เพิ่มผลผลิต โดยจะต้องอาศัยบุคลากรนี้ก็จะต้องพยายามจัดการสภาพแวดล้อมการทำงาน ความร่วมมือ และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรด้วย

เมอร์ฟี (Murphy, 1993 : 209-211) กล่าวว่า ถ้าต้องการให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ต่อ องค์กรจะต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากร โดย 1) องค์กรต้องพยายามคัดเลือกบุคคลที่มี ลักษณะที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด 2) องค์กรต้องมีข้อกำหนดต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์กร

นิวสตรอม และ เดวิท (Newstrom and Davis, 1989 : 89) ให้ความเห็นว่า ระดับความ ผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และ ระดับสูง โดยระดับต่างๆ จะแสดงผลทั้งด้านบวกและด้านลบต่อองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 46) กล่าวว่า บุคคลที่มีมุมมองทั้งแง่บวกและแง่ลบ มีทั้ง จุดเด่นและจุดบกพร่อง ความแตกต่างเหล่านี้ทำให้การเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร และ การสร้างความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กร เพื่อความมีประสิทธิภาพขององค์กรและความมั่นคง ของบุคคลในการทำงาน

แนวคิดของ AlphaMeasure (อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช , 2549 : 24) AlphaMeasure เป็นบริษัทตั้งอยู่ที่ Boulder ใน Colorado ซึ่งเป็นองค์กรที่มีระบบ Web based ไว้สำหรับการวัดความ พึงพอใจของพนักงาน ความผูกพันของพนักงาน และเพิ่มการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร โดยมี John Greenberg เป็นประธานบริษัท ได้นิยามถึงความผูกพันว่าเป็นระดับของความจงรักภักดีที่ พนักงานมีต่อองค์กรและค่านิยมองค์กร โดยลักษณะของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีการพูดถึงองค์กรในด้านบวกกับเพื่อนร่วมงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความปรารถนา จะเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความพยายามที่จะช่วยเหลือให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเน้น ว่าความผูกพันนั้นเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ดังนั้น ภาวะผู้นำในองค์กร จึงมี ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเกิดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งบทบาทผู้นำที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงาน คือ การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ให้ความช่วยเหลือ และให้พนักงานมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นกุญแจสำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน และนำไปสู่ ความผูกพันต่อองค์กร

จากความคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ทำให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะทำให้เกิดแรงผลักดันให้มีความตั้งใจ อุทิศร่างกายแรงใจ สติปัญญา ความสามารถ มีความเสียสละเพื่อที่จะปฏิบัติงานของตนให้สำเร็จ จากแรงผลักดันนั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานโดยรวมขององค์กรได้

### 1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงาน และความร่วมมืออันดีภายในองค์กร ซึ่งล้วนส่งผลต่อการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องทราบถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อหาวิธีการที่จะแก้ไข ส่งเสริมหรือตอบสนองความต้องการของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรนี้มีนักวิชาการให้ความเห็นไว้ดังนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547 : 45-46) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของสมาชิกในองค์กรนั้น การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องการปัจจัยในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์กร องค์กรได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์กร

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

ปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้สามารถนำมาเป็นแนวคิดในการพิจารณาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลได้

จิรประภา อัครบวร (2549 : 3-4) อธิบายว่า พฤติกรรมที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ใช้กันมากในวันนี้คือ Say, Stay and Serve

Say คือ การที่คนอยู่ทำงานอย่างชื่นชม ภาคภูมิใจ และอยากจะบอกคนอื่นว่าทำงานอยู่ในองค์กรใด อยากจะชักชวนคนอื่นให้มาทำงานในองค์กรนี้ ถ้ามีความผูกพัน รักองค์กร เขาจะรู้สึกภูมิใจ โดยแสดงจากพฤติกรรม และพูดถึงองค์กรในทางที่ดี

Stay คือ ยึดมั่นอยู่กับองค์กร หากมีองค์กรอื่นมาชักชวน โดยเสนอค่าตอบแทนและตำแหน่งที่ดีกว่าก็จะไม่ไป เพราะรู้สึกตัวตนเองเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญ มีคุณค่า พอใจที่จะอยู่กับเพื่อนร่วมงานเดิม

Serve คือ อยู่อย่างเต็มใจ ทำงานรับใช้องค์กร ไม่ใช่การอยู่แบบรอรับเงินเดือน แต่อยู่เพราะอยากจะทำผลงานที่ดีให้กับองค์กร อยากทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งถือเป็นอุดมคติ

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2550,34-36) องค์กรที่มีวัฒนธรรมเน้นความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจจะมีลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

Strong Sense of Purpose มีความสำคัญอย่างแรงกล้าต่อการบรรลุเป้าหมายทางสังคมต่อองค์กร โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ตอบสนองต่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งอาจมีใ้มุ่งต่ออะไรเป็นสำคัญเสมอไป

Focus on Individual Development องค์กรที่เน้นสร้างความผูกพันต่อองค์กรด้วยใจจะตระหนักในคุณค่าของพนักงาน จะไม่เป็นเพียงองค์กรที่ให้พนักงานมาทำงานผ่านไปวันหนึ่งๆ เท่านั้น แต่จะสร้างวัฒนธรรมที่พัฒนาพนักงานแต่ละคนให้เรียนรู้สิ่งต่างๆ เป็นการเพิ่มทักษะและคุณค่าในตัวพนักงานและมีโอกาสที่จะได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

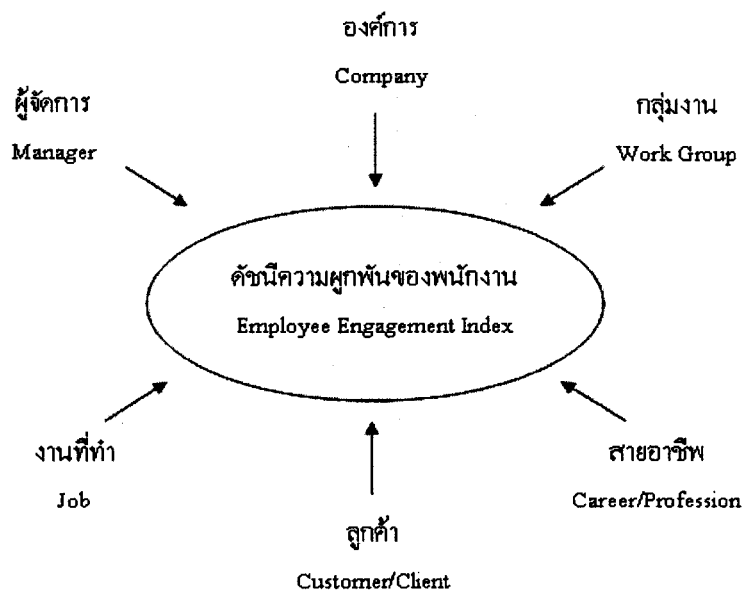
Trust and Openness องค์กรที่มุ่งเน้นการสร้าง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้วยใจ จะมีวัฒนธรรมที่ทำให้พนักงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust) มีความซื่อสัตย์ (Honesty) และเปิดเผยตรงไปตรงมา (Openness) ผู้บริหารจะต้องไม่กลัวที่จะยอมรับความผิดพลาด และจะต้องยืนอยู่แถวหน้าร่วมกับพนักงาน

Employee Empowerment ข้อแตกต่างประการสุดท้ายขององค์กรที่เน้นสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรด้วยใจเมื่อเทียบกับองค์กรทั่วไป คือ ผู้บริหารจะไม่ปิดกั้นความคิดเห็น อารมณ์และความรู้สึกของพนักงาน นั่นคือ พนักงานสามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็น อารมณ์และความรู้สึกได้โดยมิต้องเกรงกลัวความผิดหรือการถูกตำหนิ

Sheldon Mary E. (อ้างถึงในทัศนสิทธิ์ ทวีผลสมเกียรติ , 2548 : 15) เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน อายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

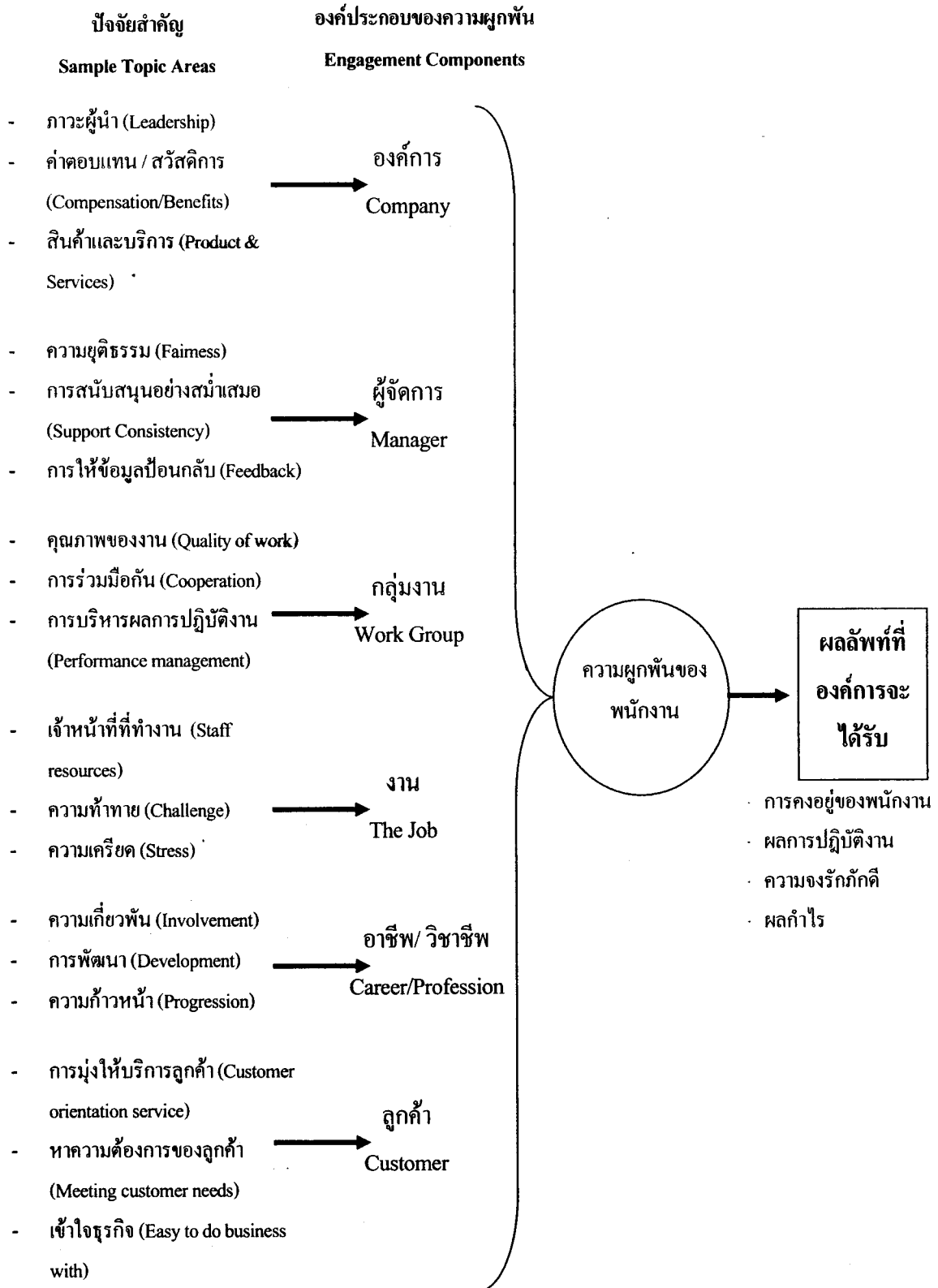
1. การลงทุนของบุคคล คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพที่ปฏิบัติงาน
2. ความผูกพันของเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในการทำงาน

Burke (2003 อ้างถึงในสุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549 : 13) เป็นบริษัทที่ปรึกษางานทางด้าน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ทำการวิจัยในเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยจากการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความผูกพันจะต้องการทำงานอยู่กับองค์กรนั้นๆ และเสียสละเพื่อ องค์กร สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า และช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยความผูกพันของพนักงานนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่อลูกค้า (Customer loyalty) และก่อให้เกิด ผลประโยชน์ (Profitability) ต่อองค์กร โดยการวิจัยได้มีการกล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้ เกิดความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components) โดยเรียกว่า Employee Engagement Index (EEI)<sup>TM</sup> ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ 6 ปัจจัย ได้แก่ องค์กร กลุ่มงาน สายอาชีพ ลูกค้ำ งานที่ทำ และผู้จัดการ ดังภาพ



ภาพที่ 2.1 ภาพแสดงส่วนประกอบความผูกพันของพนักงาน (Engagement Components)  
(อ้างใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549 : 14)

นอกจากนี้ Burke ได้เสนอ Employee Engagement Model ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2.2 Employee Engagement Model (อ้างใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549 :14)



จากภาพที่ 2.2 Employee Engagement Model ได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของการเกิดความผูกพันของพนักงาน โดย Burke ได้นำปัจจัยต่างๆ เหล่านี้มาเป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันของพนักงานซึ่งในแต่ละปัจจัยจะมีหัวข้อต่างๆ ที่ใช้เป็นประเด็นเพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน เช่น ในด้านองค์การ เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่จัดให้ โดยปัจจัยในด้านต่างๆ จะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน และผลของความผูกพันของพนักงานดังกล่าวจะแสดงออกมาในลักษณะของพนักงานและองค์การ การคงอยู่ของพนักงานในองค์การ ความจงรักภักดีของลูกจ้างและความสามารถในการทำกำไร

Allen and Meyer (1990 อ้างถึงใน จ.ส.ต.วิโรจน์ สว่างเดือน , 2547 : 15) ทำการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน เกิดจากสภาพการที่แตกต่างกันดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ เกิดจาก 4 ปัจจัยหลัก คือ
  - 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน
  - 1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
  - 1.3 ประสบการณ์จากการทำงาน
  - 1.4 ลักษณะของโครงสร้างองค์การ
2. ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ พัฒนาจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ปัจจัย ได้แก่ ขนาด หรือจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำไป และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก โดยทั้งสองปัจจัยจะส่งผลต่อความต้องการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับการอยู่หรือออกไปจากองค์การซึ่งประกอบด้วย
  - 2.1 อายุ
  - 2.2 สถานภาพของตำแหน่งงาน
  - 2.3 ความพึงพอใจในอาชีพ
  - 2.4 ความตั้งใจที่จะลาออก
3. ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรมสังคม และการหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การในตอนเริ่มเข้าสู่องค์การ

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่ามียปัจจัย 2 ส่วนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้หาก

องค์การต้องการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์การเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ควรคำนึงถึงปัจจัยต่างๆ และดำเนินการแก้ไข ส่งเสริม และตอบสนองความต้องการในแต่ละปัจจัยนั้น สำหรับการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้จากการทำงาน และอายุงาน

## 2. ลักษณะการบริหารงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

### 2.1 ประวัติกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ

สืบเนื่องจากมติคณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ภายใต้กรอบระบบบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม 2542 โดยให้ส่วนราชการปฏิรูประบบบริหาร ภาครัฐใน 5 ด้าน คือ

- แผนปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และวิธีบริหารงานของภาครัฐ
- แผนปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงาน
- แผนปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล
- แผนปรับเปลี่ยนกฎหมาย
- แผนปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม (การประชาสงเคราะห์. 2545, 1 - 4)

ประกอบกับการเข้าบริหารราชการแผ่นดินของ พันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของประชาชน ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน โครงสร้าง บทบาทภารกิจของภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ในปัจจุบัน สามารถตอบสนองต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ กรมประชาสงเคราะห์ ซึ่งเป็นส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับประชาชนตั้งแต่เกิดจนชราภาพและตาย โดยดำเนินการจัด สวัสดิการสังคม ให้การสงเคราะห์ พิ้นฟู คุ้มครอง ป้องกัน และพัฒนา กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการและทุพพลภาพ คนไร้ที่พึ่ง เร่ร่อน ขอดทาน สตรี ครอบครัวยุติธรรม และผู้ประสบปัญหาสังคมอื่น การสงเคราะห์และพัฒนาชาวเขา สมาชิก นิคมสร้างตนเอง ตลอดจนส่งเสริมและ สนับสนุนการดำเนินงานสังคม สงเคราะห์ ของภาคเอกชน และภาคประชาชน จึงได้มีการปรับองค์การ ครั้งใหญ่ตามแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ไปสังกัด กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 ซึ่งกำหนดหน้าที่ของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ คือ การพัฒนาสังคม การสร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคในสังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความมั่นคงในชีวิต สถาบันครอบครัวและชุมชน ซึ่งเป็นการดำเนินงาน กับกลุ่มเป้าหมายคือ ประชาชนทั้งประเทศ และได้จัดตั้งส่วนราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการขึ้น เพื่อรับผิดชอบ

ภารกิจของ กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และกรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท กระทรวงมหาดไทยเฉพาะในส่วนงาน ส่งเสริมอาชีพและรายได้ โดยมีภารกิจ ตามกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ พ.ศ.2545 คือ ให้บริการสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ คนไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบปัญหาทางสังคม โดยการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในรูปแบบของสถานสงเคราะห์ และการประสานงาน ส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและท้องถิ่นจัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่มีปัญหาทางสังคมสามารถดำรงชีวิต และพึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี และมีส่วนราชการในสังกัดคือ กองกลาง สำนักบริการสวัสดิการสังคม สำนักป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าหญิงและเด็ก และสำนักงานส่งเสริมและสนับสนุน วิชาการ 1 – 12

## 2.2 กลยุทธ์

เพื่อให้การดำเนินงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ บรรลุวิสัยทัศน์และ ภารกิจ ที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรหลัก ในการพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการ ครอบคลุมพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนภายใต้ระบบการจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อให้ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้ไร้ที่พึ่ง และผู้ประสบปัญหาทางสังคม สามารถพึ่งตนเองได้ จึงได้ กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานในแผนกลยุทธ์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ พ.ศ. 2550 - 2554 ประกอบด้วย 11 กลยุทธ์ คือ

1. เสริมสร้างความรู้และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่เด็กและเยาวชน
2. ส่งเสริมและจัดบริการสวัสดิการสังคมตามความต้องการที่จำเป็นแก่ประชากรเป้าหมาย
3. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพเครือข่ายพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
4. เสริมสร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งทุน
5. เสริมสร้างโอกาสในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้านการเงินแก่กลุ่มเป้าหมาย
6. เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร
7. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการดำรงชีวิตแก่ประชากรเป้าหมาย
8. ส่งเสริมความรู้และพัฒนาอาชีพแก่กลุ่มเป้าหมาย
9. ป้องกัน ฟื้นฟูและเสริมสร้างศักยภาพแก่ประชากรเป้าหมาย
10. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชนในการจัดบริการทางสังคมแก่ผู้สูงอายุ
11. ส่งเสริมการนำความรู้และภูมิปัญญาของผู้สูงอายุมาทำประโยชน์เพื่อสังคม

**2.3 วิสัยทัศน์** เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการครอบคลุมพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ภายใต้ระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายพึ่งตนเองได้

## 2.4 ภารกิจ

1. กำหนด และพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการสังคมให้มีมาตรฐาน ครอบคลุมพื้นที่
2. ป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟู พิทักษ์ คุ้มครอง และพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย
3. ส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาสังคมและจัดสวัสดิการเชิงบูรณาการทุกภาคส่วน
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดระบบเครือข่าย และประสานให้มีการจัดสวัสดิการสังคมที่ได้มาตรฐาน และเหมาะสมในแต่ละพื้นที่
5. พัฒนาระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และได้มาตรฐาน

โครงสร้างการบริหาร แบ่งออกเป็น 1 ฝ่ายกับ 3 กลุ่มงาน

### 1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการและสารบรรณ
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเจ้าหน้าที่
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานการเงิน บัญชี งบประมาณ
- ดำเนินการเกี่ยวกับงานพัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะและอาคารสถานที่ของสำนักงาน
- ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

### 2. กลุ่มสวัสดิการสังคมและพิทักษ์คุ้มครองสิทธิ

ส่งเสริม ประสานงาน และดำเนินการช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาทางสังคม รวมทั้งส่งต่อหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสวัสดิการสังคมตามกฎหมาย ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 3. กลุ่มการพัฒนาสังคม

ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงานในกระทรวงส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานกับองค์กรเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนรณรงค์ให้มีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 4. กลุ่มนโยบายและวิชาการ

ศึกษาวิเคราะห์และรายงานสถานการณ์ทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อการกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด รวมทั้งเสนอแนะแนวทางแก้ไขประสานและจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวนโยบายของกรมฯ เป็นศูนย์ข้อมูลด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าทางวิชาการและผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

#### 1.1 ผลงานวิจัยเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศ

กัลยา ทังรอด (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง พบว่า พนักงานการไฟฟ้านครหลวงมีความคิดเห็นในความผูกพันต่อองค์กรสูง โดยมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความรู้สึกที่องค์กรพึงพาได้ และคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อร่วมงาน

อรอุมา ศรีสว่าง (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้านจิตวิทยา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยด้านจิตวิทยา มี 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ส่วนปัจจัยเชิงจิตมี 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

พิชญากุล ศิริปัญญา (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับ

ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

วณิพันธ์ ฉัตรเนตร (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท เจ เอส แอล จำกัด ที่อยู่ภายใต้สายงานการบังคับบัญชาของกรรมการผู้จัดการ มีความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง โดยด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อารยา วลัยไชย (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร มีระดับความผูกพันสูง ส่วนความภาคภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร และความเชื่อมั่น ศรัทธาในนโยบายขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานและรางวัลตอบแทนและสวัสดิการ

ธรรมศักดิ์ ดิสมศักดิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงงานสยามไซเคิล อ้นดส์ตรี พบว่า พนักงานของสยามไซเคิล อ้นดส์ตรี มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลและมีผลกับความผูกพันต่อบริษัท ได้แก่ อายุ อายุงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยที่ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ คือ เพศ การศึกษา ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว จำนวนบริษัทที่เคยร่วมงานด้วย และจำนวนอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อบริษัท

พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท สหฟาร์ม จำกัด มีระดับความผูกพันในระดับมาก ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ

อายุ อายุงาน และระดับรายได้มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานของพนักงาน ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ สายงาน ลักษณะการมอบหมายงาน รูปแบบการบังคับบัญชา และลักษณะการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานของพนักงาน จากการวิจัยผู้บริหารควรจัดให้มีการบริหารงานที่ส่งเสริมให้พนักงานหญิงมีบทบาทมากขึ้น และให้โอกาสพนักงานที่มีอายุและอายุงานน้อยมีส่วนร่วมทางการบริหารงานมากขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้มากขึ้นและมีส่วนร่วมทางการบริหารมากขึ้น

สมชิ่ง นาคพลั้ง (2547 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร การศึกษากรณี บริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด และแนวทางที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานกับองค์กร ระยะเวลาและประสบการณ์รวม ไม่มี ความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร แต่ลักษณะงาน ลักษณะการปฏิบัติงานกับองค์กร และลักษณะองค์กรมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร

ทัศนสิทธิ์ ทวีผลสมเกียรติ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ทีโอ ทรานสปอร์ต คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอ ทรานสปอร์ต คอร์ปอเรชั่น จำกัด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันในด้าน เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และจากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้าน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ มีระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน เรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้า เงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

วรรณัทธ เตเสถียรวงศ์ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรในสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และปัจจัยลักษณะงาน ด้านรูปแบบการสั่งการ ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยลักษณะบุคคลและปัจจัยลักษณะงานอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง จากผลการวิจัยผู้บริหารควรจัดให้มีการส่งเสริมจัดอบรมพัฒนาบุคลากร และจัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ในการทำงานและสร้างความสามัคคี รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากร

มีส่วนร่วมทางการบริหารมากขึ้นและสร้างขวัญกำลังใจ โดยการให้รางวัล ผลตอบแทนเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

### 3.2 ผลงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในต่างประเทศ

Franken (1982 : 454 อ้างถึงในพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ 2547 : 28) ได้ทำการวิจัย พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ความต้องการ ความสำเร็จ และระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในงาน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมาก ต้องการความสำเร็จสูง จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันในงาน

Chelte (1983 อ้างถึงใน เนาวรัตน์ โฉมวัฒนา, 2542 : 37) ได้ทำการศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตของการทำงาน พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ คนที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนอายุน้อย เนื่องจากคนที่มีอายุมากมีทางเลือกน้อยกว่าคนที่มีอายุน้อย ดังนั้นจึงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่า

Glisson and Durick (1988 : 68-81 อ้างถึงใน นันทิดา หงษ์กิตติยานนท์ , 2549 : 21) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันในงาน สำหรับองค์กรที่ให้บริการประชาชนในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน กล่าวคือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำมีข้อจำกัดในการเลือก ไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ง่าย จึงสนับสนุนการทำงานในองค์กรเดิมด้วยการสร้างความผูกพันในงาน ต่างจากผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงซึ่งมีความเชื่อว่าสามารถหางานใหม่ได้ง่ายจึงมีความผูกพันในงานต่ำ

Lincoln and Kalleberg (1990 : 155-162 อ้างถึงใน นันทิดา หงษ์กิตติยานนท์ , 2549 : 21) ได้ทำการศึกษาความผูกพันในงานในประเทศสหรัฐอเมริกาเปรียบเทียบกับญี่ปุ่น พบว่า ปัจจัยลักษณะบุคคล เรื่อง สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในงาน พบว่า ผู้ที่แต่งงานแล้วมีความผูกพันในงานสูงกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระความรับผิดชอบทางครอบครัวจึงไม่สามารถตัดสินใจเสี่ยงออกจากงาน หรือย้ายองค์กร ในด้านปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพัน



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 1,042 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษา จะได้จากการสุ่มตัวอย่าง โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับ 0.05 ซึ่งประมาณการด้วยวิธีของทาโรยามาเน (Taro Yamane) จะได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 290 คน

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

กำหนดให้  $e$  คือ ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (กำหนดให้เท่ากับ 0.05)

$N$  คือ จำนวนประชากรที่ศึกษาทั้งหมด

$n$  คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น จากสูตรสามารถคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

$$e = 0.05$$

$$N = 1,042$$

$$n = \frac{1,042}{1 + 1,042 (0.05)^2}$$

$$n = 289.043 \text{ หรือประมาณ } 290 \text{ คน}$$

ในการสุ่มครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability sampling) และเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) โดยแบ่งชั้นตามประเภทของบุคลากร คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานตามสัญญาจ้าง โดยได้ จำแนกกลุ่มตัวอย่างแต่ละประเภท โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

ลำดับ	ประเภทของบุคลากร	จำนวนประชากร	จำนวนตัวอย่าง
1	ข้าราชการ	110	31
2	ลูกจ้างประจำ	411	114
3	พนักงานราชการ	98	27
4	ลูกจ้างชั่วคราว	389	108
5	พนักงานตามสัญญาจ้าง	34	10
รวมทั้งสิ้น		1,042	290

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2552

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนววัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีทั้งคำถามปลายปิด (Close-ended questions) และคำถามปลายเปิด (Open-ended questions) ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เป็นจำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เป็นจำนวนทั้งสิ้น 24 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย ระดับทัศนคติที่มีต่อองค์กร ระดับการปฏิบัติงาน และระดับการมุ่งมั่นจงรักภักดี โดยมีระดับความผูกพันให้เลือกตอบข้อละ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง

2	น้อย
1	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

การตรวจสอบเครื่องมือวัด ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยการนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้บริหารระดับ 8 ของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อีก 2 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่อง เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสามารถทำการสำรวจได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบความเชื่อถือ โดยนำไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 ชุด เพื่อนำผลไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ ) ของครอนบาค (Cronbach หรือ Cronbach's Alpha Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งแบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้ได้ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ตารางที่ 3.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อองค์กร	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร (ส่วนที่ 2 รวม 8 ข้อ)	0.823
ด้านการปฏิบัติงาน (ส่วนที่ 2 รวม 8 ข้อ)	0.860
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี (ส่วนที่ 2 รวม 8 ข้อ)	0.940
ความผูกพันต่อองค์กร (ส่วนที่ 2 รวม 24 ข้อ)	0.930

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยแบ่งลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษา ดังนี้

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 290 ตัวอย่าง

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยใช้ประกอบการทำวิจัย ได้ค้นคว้าจากเอกสารของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ และเอกสารงานวิจัยต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยดังกล่าว

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ทดสอบแบบสอบถามที่ได้ออกแบบไว้ (Try Out) จำนวน 30 ชุด จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach Coefficient)

4.2 นำแบบสอบถามที่แก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้วออกเก็บข้อมูลจริง

4.3 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลแล้วตรวจสอบความสมบูรณ์

4.4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

4.5 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วไปบันทึกในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลโดยโปรแกรม SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.6 การอภิปรายผลการวิจัยของลักษณะแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและนำสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคล

ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายคำตอบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอายุงาน

4.6.2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ

ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนระดับความผูกพันจากแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของความผูกพันเฉลี่ย ดังนี้

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

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนความผูกพันองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร	
4.21 - 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.41 - 4.20	หมายถึง	มาก
2.61 - 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
1.81 - 2.60	หมายถึง	น้อย
1.00 - 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

4.6.3 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร

ใช้วิธีทดสอบค่าที (T-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-Way Analysis of Variance เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least-Significant Difference) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้จากการทำงาน และอายุงาน

4.6.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) โดยการนับจำนวน และหาค่าร้อยละในแต่ละข้อเสนอแนะ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี การวิเคราะห์ และการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
sig	แทน	ความน่าจะเป็นที่เกิดค่า F
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 290 คน เพื่อการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลตามกรอบการวิจัย โดยผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน

- ตอนที่ 1 ผลการวิจัยข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
- ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายได้จากการทำงาน และระยะเวลาในการทำงาน โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	50	17.2
หญิง	240	82.8
<b>รวม</b>	<b>290</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างเพศชายจำนวน 50 คน และกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจำนวน 240 คน โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ตาราง 4.2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
อายุ		
20 – 27 ปี	39	13.4
28 – 35 ปี	51	17.6
36 – 43 ปี	72	24.8
44 – 51 ปี	80	27.6
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	48	16.6
<b>รวม</b>	<b>290</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.2 สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุ พบว่า ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างมากที่สุด คือ อายุระหว่าง 44-51 ปี มีจำนวน 80 คน (ร้อยละ 27.6) รองลงมา คืออายุระหว่าง 36-43 ปี มีจำนวน 72 คน (ร้อยละ 24.80) และช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุด คือ ระหว่าง 20-27 ปี มีจำนวน 39 คน (ร้อยละ 13.4) โดยสรุปผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 44-51 ปี เป็นส่วนใหญ่

ตารางที่ 4.3 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	106	36.6
สมรส / อยู่ด้วยกัน	139	47.9
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	45	15.5
<b>รวม</b>	<b>290</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.3 สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 139 คน (ร้อยละ 47.9) รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 106 คน (ร้อยละ 36.6) และน้อยที่สุดคือสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 45 คน (ร้อยละ 15.5)

ตารางที่ 4.4 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	51	17.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช.	83	28.6
อนุปริญญา / ปวส.	30	10.3
ปริญญาตรี	98	33.8
อื่นๆ	28	9.7
<b>รวม</b>	<b>290</b>	<b>100.0</b>



จากตารางที่ 4.4 สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน (ร้อยละ 33.8) รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช. มีจำนวน 83 คน (ร้อยละ 28.6) และผู้ตอบแบบสอบถามศึกษาในระดับอนุปริญญา / ปวส. จำนวน 30 คน (ร้อยละ 10.3) ซึ่งเป็นระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.5 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงานของบุคลากร

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	31	10.7
ลูกจ้างประจำ	114	39.3
พนักงานราชการ	27	9.3
ลูกจ้างชั่วคราว	108	37.2
พนักงานตามสัญญาจ้าง	10	3.4
<b>รวม</b>	<b>290</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.5 อธิบายข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงานของบุคลากร พบว่า ลูกจ้างประจำ มีจำนวนมากที่สุด คือ 114 คน (ร้อยละ 39.3) และพนักงานจ้างเหมา มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 10 คน (ร้อยละ 3.4)

ตารางที่ 4.6 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้จากการทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
รายได้จากการทำงาน		
ต่ำกว่า 5,000	8	2.8
5,001-10,000	137	47.2
10,001-20,000	119	41.0
20,001-30,000	23	7.9
30,001-40,000	3	1.0
<b>รวม</b>	<b>290</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.6 อธิบายข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้จากการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้จากการทำงานอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 137 คน (ร้อยละ 47.2) รองลงมาคือรายได้จากการทำงานระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 119 คน (ร้อยละ 41.0) และรายได้จากการทำงานระหว่าง 30,001-40,000 บาท เป็นช่วงรายได้ของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่น้อยที่สุด จำนวน 3 คน (ร้อยละ 1.0)

ตารางที่ 4.7 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร (คน)	ร้อยละ
อายุงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	74	25.5
6-10 ปี	59	20.3
11-15 ปี	46	15.9
16-20 ปี	38	13.1
มากกว่า 20 ปี	73	25.2
<b>รวม</b>	<b>290</b>	<b>100.0</b>

จากตารางที่ 4.7 อธิบายข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 74 คน (ร้อยละ 25.5) รองลงมาคืออายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 73 คน (ร้อยละ 25.2) และอันดับสุดท้ายคืออายุงาน 16-20 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 13.1)

โดยสรุป จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 44-51 ปี มีสถานภาพสมรส โดยมีการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับอนุปริญญา / ปวส. ตำแหน่งงานลูกจ้างประจำ มีอัตรารายได้จากการทำงานอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท และมีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี เป็นส่วนใหญ่

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ  
ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี**

การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มีการวิเคราะห์ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์การ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี โดยวิเคราะห์จากการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
<b>ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์การ</b>			
หน่วยงานมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์อย่างชัดเจน	3.71	0.813	มาก
หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้เรียนรู้ พัฒนา และสร้างสรรค์	3.86	0.815	มาก
หน่วยงานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น	3.62	0.841	มาก
หน่วยงานจัดระบบประเมินผลงานอย่างเป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ	3.61	0.778	มาก
หน่วยงานจัดสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมต่องานที่ทำ	3.41	0.864	มาก
หน่วยงานมีแนวทางการบริหารและเป้าหมายที่สร้างแรงบันดาลใจ ในการทำงาน	3.50	0.799	มาก
หน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมและชัดเจน	3.75	0.781	มาก
หน่วยงานมีระบบบริหารงานที่เอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้าใน หน้าที่	3.45	0.819	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.61</b>	<b>0.617</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มีความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์การ มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.61 ซึ่งหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์การในด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยคำถามที่ว่า หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้เรียนรู้ พัฒนา และสร้างสรรค์ มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.86 รองลงมา คือ คำถามว่าหน่วยงานมีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม และชัดเจน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.75 และคำถามว่าหน่วยงานจัดสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมต่อ งานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เท่ากับ 3.41 ซึ่งโดยสรุปทุกคำถามในแบบสอบถามความผูกพันต่อ องค์กรด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการ ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ ผูกพัน
<b>ด้านการปฏิบัติงาน</b>			
หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายในการปฏิบัติงานประจำปี	3.53	0.857	มาก
งานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร	3.84	0.775	มาก
งานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถ	3.75	0.758	มาก
งานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร	4.08	0.789	มาก
งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย ทำให้มีโอกาสได้ศึกษาเพิ่มเติม	3.70	0.849	มาก
เสมอ	3.78	0.744	มาก
การปฏิบัติงานได้รับความร่วมมืออย่างดีจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.80	0.864	มาก
เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถขอความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.82	0.779	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่	3.79	0.594	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.79</b>	<b>0.594</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะ หน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.79 ซึ่งหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้อยู่ในระดับ มาก โดยคำถามว่า งานในหน้าที่ความรับผิดชอบมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.08 รองลงมาคือคำถาม งานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 และคำถามว่าหน่วยงานเปิด โอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายประจำปี มี

ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.53 ซึ่งโดยสรุปทุกคำถามในแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
<b>ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี</b>			
ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.22	0.776	มากที่สุด
เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานท่านในแง่ลบ ท่านจะกล่าวปกป้องทันที	4.11	0.839	มาก
ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามเต็มที่เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน	4.32	0.723	มากที่สุด
ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าจะต่องานหรือหน่วยงาน	4.04	0.882	มาก
แม้จะเหนื่อยแต่ท่านก็มีความสุขในการทำงานกับหน่วยงานนี้	4.26	0.780	มากที่สุด
ท่านเต็มใจทำงานเกินเวลาแม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม	4.17	0.861	มาก
ท่านมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของหน่วยงานตลอดอายุงาน	4.12	0.865	มาก
หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงาน	4.26	0.805	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.19</b>	<b>0.660</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 4.19 ซึ่งหมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้อยู่ในระดับมาก โดยคำถามว่า ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามเต็มที่เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.32 (ระดับมากที่สุด) รองลงมา มี 2 คำถาม ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.26 (ระดับมากที่สุด) คือคำถาม แม้จะเหนื่อยแต่ท่านก็มีความสุขในการทำงานกับหน่วยงานนี้ และ คำถามว่า หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านเลือกทำงาน ส่วนคำถามว่าหน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายประจำปี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.53 ซึ่งโดยสรุปทุกคำถามในแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับ 2 ด้านข้างต้น

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรรวม 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความผูกพัน
ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร	3.61	0.617	มาก
ด้านการปฏิบัติงาน	3.79	0.594	มาก
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	4.19	0.660	มาก
รวม	3.86	0.553	มาก

ตารางที่ 4.11 อธิบายภาพรวมทั้ง 3 ด้านในการแสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ด้าน เท่ากับ 3.86 ซึ่งหมายความว่าความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก โดยด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.19 ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด เท่ากับ 3.61 ซึ่งหมายความว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานเพื่อการทดสอบ ประกอบด้วย

**สมมติฐานที่ 1** ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

**สมมติฐานที่ 2** บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานปรากฏผล ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยตาม ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรรวม 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ผลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 หมายความว่า

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคลที่จะทำการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานในปัจจุบัน รายได้จากการทำงาน และอายุงาน

**สมมติฐานย่อยข้อ 2.1** เพศที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน สามารถเขียนสมการทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : เพศที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : เพศที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน

สำหรับสถิติในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่า  $t$  โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น ผลการทดสอบจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. (2-tailed) /  $p$  มีค่าน้อยกว่า 0.05

ตารางที่ 4.12 แสดงการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	$t$	Sig
ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์การ	ชาย	50	3.40	0.600	-2.700**	0.007
	หญิง	240	3.66	0.613		
ด้านการปฏิบัติงาน	ชาย	50	3.50	0.604	-3.902**	0.000
	หญิง	240	3.85	0.574		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	ชาย	50	3.91	0.760	-3.339**	0.001
	หญิง	240	4.24	0.624		
ความผูกพันต่อองค์การ	ชาย	50	3.60	0.587	-3.746**	0.000
(รวมทั้ง 3 ด้าน)	หญิง	240	3.92	0.531		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ในขณะที่เพศชาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ซึ่งหมายความว่า เพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย และจากการพิจารณาโดยรวมจากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานย่อยข้อ 2.2** อายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน สามารถเขียนสมการทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : อายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร	20-27 ปี	39	3.545	0.602	2.175	0.072
	28-35 ปี	51	3.561	0.592		
	36-43 ปี	72	3.667	0.676		
	44-51 ปี	80	3.741	0.608		
	51 ปีขึ้นไป	48	3.440	0.543		
	รวม	290	3.615	0.517		
ด้านการปฏิบัติงาน	20-27 ปี	39	3.756	0.694	2.764*	0.028
	28-35 ปี	51	3.75	0.602		
	36-43 ปี	72	3.885	0.573		
	44-51 ปี	80	3.878	0.534		



ความผูกพันต่อองค์กร	อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)	51 ปีขึ้นไป	48	3.568	0.579		
	รวม	290	3.788	0.593		
ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี	20-27 ปี	39	4.003	0.652	4.787**	0.001
	28-35 ปี	51	4.000	0.697		
	36-43 ปี	72	4.361	0.667		
	44-51 ปี	80	4.327	0.561		
	51 ปีขึ้นไป	48	4.036	0.667		
	รวม	290	4.186	0.660		
ภาพรวม	20-27 ปี	39	3.765	0.571	3.704**	0.006
	28-35 ปี	51	3.770	0.590		
	36-43 ปี	72	3.971	0.554		
	44-51 ปี	80	3.981	0.489		
	51 ปีขึ้นไป	48	3.681	0.532		
	รวม	290	3.863	0.552		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ โดยใช้การทดสอบวิธีวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 44-51 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.982 และผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.681 แต่ทั้งสองกลุ่มยังมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

จากการพิจารณาโดยรวมจากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบอายุของบุคลากร กรมพัฒนาฯ รายๆ ใดบ้างที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

กัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least-Significant Difference) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากร  
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20-27 ปี	28-35 ปี	36-43 ปี	44-51 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.765	3.770	3.971	3.981	3.681
20-27 ปี	3.765	-	-0.005 (0.962)	-0.206 (0.057)	-0.216* (0.042)	0.083 (0.476)
28-35 ปี	3.770		-	-0.201* (0.044)	-0.211* (0.031)	0.089 (0.416)
36-43 ปี	3.971			-	-0.010 (0.903)	0.290** (0.004)
44-51 ปี	3.981				-	0.300** (0.003)
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	3.681					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของบุคลากรฯ เป็นรายคู่จำแนกตามอายุ พบว่า

1. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 20-27 ปี กับ อายุ 44-51 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05. หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 20-27 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 44-51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.216

2. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 28-35 ปี กับ อายุ 36-43 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.044 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 28-35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.201

3. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 28-35 ปี กับ อายุ 44-51 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 28-35

ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมต่ำกว่า บุคลากรพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.211

4. บุคลากรพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 36-43 ปี กับ อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บุคลากรพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 36-43 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่า บุคลากรพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.290

5 บุคลากรพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 44-51 ปี กับ อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บุคลากรพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 44-51 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่า บุคลากรพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.300

ตารางที่ 4.15 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20-27 ปี	28-35 ปี	36-43 ปี	44-51 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.747	3.750	3.885	3.878	3.568
20 - 27 ปี	3.747	-	-0.003 (0.980)	-0.139 (0.235)	-0.131 (0.252)	0.179 (0.158)
28 - 35 ปี	3.750		-	-0.135 (0.208)	-0.128 (0.224)	0.182 (0.123)
36 - 43 ปี	3.885			-	0.007 (0.939)	0.317** (0.004)
44 - 51 ปี	3.878				-	0.310** (0.004)
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	3.568					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.15 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ เป็นรายคู่จำแนกตามอายุ พบว่า

1. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 36-43 ปี กับ อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 36-43 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน สูงกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.317

2. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 44-51 ปี กับ อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 44-51 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน สูงกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.310

ตารางที่ 4.16 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	20-27 ปี	28-35 ปี	36-43 ปี	44-51 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.003	4.000	4.361	4.326	4.036
20-27 ปี	4.003	-	0.003 (0.981)	-0.358** (0.006)	-0.323* (0.011)	-0.033 (0.811)
28-35 ปี	4.000		-	-0.361** (0.002)	-0.326** (0.005)	0.036 (0.778)
36-43 ปี	4.361			-	0.035 (0.741)	0.325** (0.007)
44-51 ปี	4.327				-	0.291* (0.014)
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	4.036					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีของบุคลากรฯ เป็นรายคู่จำแนกตามอายุ พบว่า

1. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 20-27 ปี กับ อายุ 36-43 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 20-27 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ต่ำกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 36-43 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.358

2. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 20-27 ปี กับ อายุ 44-51 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.011 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 20-27 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การความมุ่งมั่นจงรักภักดี ต่ำกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 44-51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.323

3. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 28-35 ปี กับ อายุ 36-44 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 28-35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ต่ำกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 36-44 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.361

4. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 28-35 ปี กับ อายุ 45-51 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.005 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 28-35 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ต่ำกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 45-51 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.326

5. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 36-43 ปี กับ อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.007 ซึ่ง หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 36-43 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี สูงกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.325

6. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 44-51 ปี กับ อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีค่า Sig. เท่ากับ 0.014 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุ 44-51 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี สูงกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.292 สรุปว่าอายุที่แตกต่างกันของบุคลากรฯ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานย่อยข้อ 2.3** สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน สามารถเขียนสมการทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความผูกพันต่อ องค์กร	สถานภาพสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติ เกี่ยวกับองค์กร	โสด	106	3.592	0.616	0.519	0.595
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	139	3.604	0.630		
	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	45	3.700	0.588		
	รวม	290	3.615	0.617		
ด้านการ ปฏิบัติงาน	โสด	106	3.774	0.642	0.370	0.691
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	139	3.777	0.563		
	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	45	3.858	0.572		
	รวม	290	3.788	0.593		
ด้านความมุ่งมั่น จงรักภักดี	โสด	106	4.046	0.660	4.000*	0.019
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	139	4.252	0.683		
	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	45	4.314	0.530		
	รวม	290	4.186	0.660		
ภาพรวม	โสด	106	3.804	0.583	1.315	0.270
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	139	3.878	0.544		
	หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	45	3.957	0.501		
	รวม	290	3.863	0.553		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบวิธีวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีความผูกพันต่อองค์การสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.957 และผู้ตอบแบบสอบถามที่สถานภาพ โสด มีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.804 แต่ทั้งสองกลุ่มยังมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

จากการพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า สถานภาพสมรสของบุคลากร กรมพัฒนาฯ รายคู่ใดบ้างที่มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีแตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least-Significant Difference) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หย่า / หม้าย / แยกกันอยู่
		4.046	4.252	4.314
โสด	4.046	-	-0.206*	-0.268*
			(0.015)	(0.022)
สมรส / อยู่ด้วยกัน	4.252		-	-0.062
				(0.580)
หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	4.314			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีของบุคลากรฯ เป็นรายคู่จำแนกตามสถานภาพสมรสพบว่า

1. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีสถานภาพ โสด กับ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีสถานภาพ โสด มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ต่ำกว่าบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.206

2. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีสถานภาพ โสด กับ สถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีสถานภาพ โสด มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ต่ำกว่าบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีสถานภาพหย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.268

**สมมติฐานย่อยข้อ 2.4** ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน สามารถเขียนสมการทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อ องค์การ	ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติ เกี่ยวกับองค์การ	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	51	3.610	0.615	0.510	0.728
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ปวช.	83	3.690	0.628		
	อนุปริญญา / ปวส.	30	3.600	0.493		
	ปริญญาตรี	98	3.559	0.637		



ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติเกี่ยว กับองค์กร(ต่อ)	อื่นๆ	28	3.662	0.665		
	รวม	290	3.615	0.617		
ด้านการ ปฏิบัติงาน	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	51	3.745	0.675	0.285	0.887
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ปวช.	83	3.804	0.572		
	อนุปริญญา/ ปวส.	30	3.712	0.511		
	ปริญญาตรี	98	3.823	0.584		
	อื่นๆ	28	3.781	0.641		
	รวม	290	3.788	0.593		
ด้านความมุ่งมั่น จงรักภักดี	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	51	4.147	0.734	1.099	0.358
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ปวช.	83	4.248	0.633		
	อนุปริญญา/ ปวส.	30	3.983	0.687		
	ปริญญาตรี	98	4.187	0.660		
	อื่นๆ	28	4.286	0.551		
	รวม	290	4.186	0.660		
ภาพรวม	มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)	51	3.834	0.629	0.467	0.760
	มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ปวช.	83	3.914	0.533		
	อนุปริญญา/ ปวส.	30	3.765	0.513		
	ปริญญาตรี	98	3.856	0.553		
	อื่นๆ	28	3.893	0.520		
	รวม	290	3.863	0.553		

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบวิธีวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช. มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.914 และผู้ตอบแบบสอบถามระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.834 แต่ทั้งสองกลุ่มยังมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

จากการพิจารณาโดยรวมจากทั้ง 3 ด้าน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน  
จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อ 2.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อ  
องค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี  
แตกต่างกัน สามารถเขียนสมการทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของ  
บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของ  
บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของ  
บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม  
ตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	ตำแหน่งงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติ เกี่ยวกับองค์กร	ข้าราชการ	31	3.726	0.568	2.297	0.059
	ลูกจ้างประจำ	114	3.536	0.584		
	พนักงานราชการ	27	3.903	0.732		
	ลูกจ้างชั่วคราว	108	3.588	0.615		
	พนักงานตามสัญญาจ้าง	10	3.675	0.675		
	รวม	290	3.615	0.617		
ด้านการ ปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	31	3.923	0.510	3.525**	0.008
	ลูกจ้างประจำ	114	3.666	0.571		
	พนักงานราชการ	27	4.088	0.517		
	ลูกจ้างชั่วคราว	108	3.810	0.615		
	พนักงานตามสัญญาจ้าง	10	3.725	0.745		
	รวม	290	3.788	0.593		
ด้านความมุ่งมั่น จงรักภักดี	ข้าราชการ	31	4.121	0.603	1.694	0.152
	ลูกจ้างประจำ	114	4.169	0.730		

ความผูกพันต่อ องค์กร	ตำแหน่งงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านความมุ่งมั่น จงรักภักดี (ต่อ)	พนักงานราชการ	27	4.449	0.554		
	ลูกจ้างชั่วคราว	108	4.185	0.615		
	พนักงานตามสัญญาจ้าง	10	3.887	0.622		
	รวม	290	4.186	0.660		
ภาพรวม	ข้าราชการ	31	3.923	0.514	2.497*	0.043
	ลูกจ้างประจำ	114	3.790	0.550		
	พนักงานราชการ	27	4.147	0.547		
	ลูกจ้างชั่วคราว	108	3.861	0.543		
	พนักงานตามสัญญาจ้าง	10	3.762	0.655		
	รวม	290	3.863	0.553		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบวิธีวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มพนักงานราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.147 และผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มพนักงานตามสัญญาจ้างมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.762 แต่ทั้งสองกลุ่มยังมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

จากการพิจารณาโดยรวมจากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า ตำแหน่งงานของบุคลากร กรมพัฒนาฯ รายคู่ใดบ้างที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least-Significant Difference) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.21 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ข้าราชการ 3.923	ลูกจ้างประจำ 3.790	พนักงาน ราชการ 4.147	ลูกจ้าง ชั่วคราว 3.861	พนักงานตาม สัญญาจ้าง 3.762
ข้าราชการ	3.923	-	0.133 (0.231)	-0.223 (0.122)	0.062 (0.577)	0.161 (0.419)
ลูกจ้างประจำ	3.790		-	-0.356** (0.003)	-0.071 (0.335)	0.028 (0.878)
พนักงานราชการ	4.147			-	0.285* (0.016)	0.384 (0.059)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.861				-	0.099 (0.586)
พนักงานตามสัญญาจ้าง	3.762					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรฯ เป็นรายคู่จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

1. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ กับ พนักงานราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม ต่ำกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.356

2. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ กับ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม สูงกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.285

ตารางที่ 4.22 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	$\bar{X}$	ข้าราชการ 3.923	ลูกจ้างประจำ 3.666	พนักงาน ราชการ 4.088	ลูกจ้าง ชั่วคราว 3.810	พนักงานตาม สัญญาจ้าง 3.725
ข้าราชการ	3.923	-	0.257* (0.030)	-0.165 (0.285)	0.113 (0.342)	0.198 (0.351)
ลูกจ้างประจำ	3.666		-	-0.422** (0.001)	-0.144 (0.066)	-0.059 (0.758)
พนักงานราชการ	4.088			-	0.278* (0.028)	0.363 (0.094)
ลูกจ้างชั่วคราว	3.810				-	0.085 (0.659)
พนักงานตามสัญญาจ้าง	3.725					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน ของบุคลากรฯ เป็นรายคู่จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า

1. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งข้าราชการ กับ ลูกจ้างประจำ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.030 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน สูงกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.257

2. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ กับ พนักงานราชการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.422

3. บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ กับ ลูกจ้างชั่วคราว มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งพนักงานราชการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน สูงกว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการฯ ที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.278

จากผลการทดสอบจึงแสดงให้เห็นว่าตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากรฯ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานย่อยข้อ 2.6** รายได้จากการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน

สามารถเขียนสมการทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : รายได้จากการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : รายได้จากการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้จากการทำงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	รายได้จากการทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติ เกี่ยวกับองค์กร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000	8	3.187	0.842	1.437	0.222
	5,001-10,000	137	3.652	0.633		
	10,001-20,000	119	3.589	0.588		
	20,001-30,000	23	3.620	0.556		
	30,001-40,000	3	4.000	0.649		
	รวม	290	3.615	0.617		

ความผูกพันต่อ องค์กร	รายได้จากการทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการ ปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000	8	3.250	0.861	3.591**	0.007
	5,001-10,000	137	3.863	0.616		
	10,001-20,000	119	3.729	0.540		
	20,001-30,000	23	3.750	0.484		
	30,001-40,000	3	4.458	0.520		
	รวม	290	3.788	0.593		
ด้านความมุ่งมั่น จงรักภักดี	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000	8	3.531	0.970	2.574*	0.038
	5,001-10,000	137	4.229	0.603		
	10,001-20,000	119	4.211	0.681		
	20,001-30,000	23	4.022	0.698		
	30,001-40,000	3	4.250	0.250		
	รวม	290	4.186	0.660		
ภาพรวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000	8	3.323	0.876	2.736*	0.029
	5,001-10,000	137	3.915	0.546		
	10,001-20,000	119	3.843	0.523		
	20,001-30,000	23	3.797	0.546		
	30,001-40,000	3	4.236	0.405		
	รวม	290	3.863	0.553		

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามรายได้จากการทำงาน โดยใช้การทดสอบวิธีวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ระหว่าง 30,000-40,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.236 (อยู่ในระดับมาก) และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.323 (อยู่ในระดับปานกลาง)

จากการพิจารณาโดยรวมจากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี และภาพรวม 3 ด้าน มีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า รายได้จากการทำงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เพื่อให้ทราบว่า รายได้จากการทำงานของบุคลากร กรมพัฒนาฯ รายคู่ใดบ้างที่มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และด้านการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least-Significant Difference) ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้จากการทำงาน

รายได้จากการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 3.322	5,001-10,000 3.915	10,001-20,000 3.843	20,001-30,000 3.797	30,001-40,000 4.236
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000	3.323	-	-0.592* (0.003)	-0.520* (0.010)	-0.474* (0.035)	-0.913* (0.014)
5,001-10,000	3.915		-	0.072 (0.296)	0.118 (0.340)	-0.321 (0.314)
10,001-20,000	3.843			-	0.046 (0.712)	-0.393 (0.220)
20,001-30,000	3.797				-	-0.439 (0.192)
30,001-40,000	4.236					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของบุคลากรฯ เป็นรายคู่จำแนกตามรายได้จากการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีค่า Sig. ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการทำงานกลุ่มอื่น หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความผูกพันต่อ



องค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้จากการทำงานในกลุ่มอื่นทุกกลุ่ม ประกอบด้วย รายได้จากการทำงาน 5,001-10,000 บาท รายได้จากการทำงาน 10,001-20,000 บาท รายได้จากการทำงาน 20,001-30,000 บาท และรายได้จากการทำงาน 30,001-40,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.592, 0.520, 0.474 และ 0.913 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้จากการทำงาน

รายได้จากการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000	5,001-10,000	10,001-20,000	20,001-30,000	30,001-40,000
		3.250	3.863	3.729	3.750	4.458
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000	3.250	-	-0.613*	-0.479*	0.500*	-1.208*
			(0.004)	(0.025)	(0.038)	(0.002)
5,001-10,000	3.863		-	0.134	0.113	-0.595
				(0.067)	(0.390)	(0.081)
10,001-20,000	3.729			-	-0.021	-0.729*
					(0.874)	(0.033)
20,001-30,000	3.750				-	-0.708*
						(0.049)
30,001-40,000	4.458					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรฯ เป็นรายคู่จำแนกตามรายได้จากการทำงาน พบว่า

1. บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีค่า Sig ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการทำงานกลุ่มอื่น หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้จากการทำงานในกลุ่มอื่นทุกกลุ่ม ประกอบด้วย รายได้จากการทำงาน 5,001-10,000 บาท รายได้จากการทำงาน 10,001-20,000 บาท รายได้จากการทำงาน 20,001-30,000 บาท และรายได้จากการทำงาน 30,001-40,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.613, 0.479, 0.500 และ 1.208 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน 10,001-20,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีค่า Sig เท่ากับ 0.033 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน 10,001-20,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน 30,001-40,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.729 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน 20,001-30,000 บาท กับ 30,001-40,000 บาท มีค่า Sig เท่ากับ 0.049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน 20,001-30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน 30,001-40,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.708 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 แสดงการทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมุ่งมั่น จริกภักดี ของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เป็นรายคู่จำแนกตามรายได้จากการทำงาน

รายได้จากการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 3.531	5,001-10,000 4.229	10,001-20,000 4.211	20,001-30,000 4.022	30,001-40,000 4.025
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000	3.531	-	-0.698*	-0.680*	-0.490	-0.719
5,001-10,000	4.229		(0.004)	(0.005)	(0.068)	(0.105)
10,001-20,000	4.211			0.018	0.207	-0.021
20,001-30,000	4.022			(0.827)	(0.160)	(0.956)
30,001-40,000	4.025				0.189	-0.039
					(0.204)	(0.919)
					-	-0.228
						(0.570)
						-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่น จริกภักดีของบุคลากรฯ เป็นรายคู่จำแนกตามรายได้จากการทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีค่า Sig ซึ่งน้อยกว่า 0.05 เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการทำงานกลุ่ม 5,001-10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท หมายความว่า บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้จากการ

ทำงานในกลุ่มกลุ่ม 5,001-10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.698 และ 0.680 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า จากการทดสอบความแตกต่างโดยใช้วิธีวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA) และการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธี LSD (Least-Significant Difference) แสดงให้เห็นว่ารายได้จากการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากรฯ มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

**สมมติฐานย่อยข้อ 2.7** อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน สามารถเขียนสมการทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$  : อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อ องค์กร	อายุงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านทัศนคติ เกี่ยวกับองค์กร	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	74	3.564	0.580	0.668	0.615
	6-10 ปี	59	3.623	0.682		
	11-15 ปี	46	3.742	0.702		
	16-20 ปี	38	3.612	0.521		
	มากกว่า 20 ปี	73	3.580	0.592		
	รวม	290	3.615	0.617		
ด้านการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	74	3.774	0.653	1.090	0.362
	6-10 ปี	59	3.822	0.628		
	11-15 ปี	46	3.929	0.576		

ความผูกพันต่อ องค์กร	อายุงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการปฏิบัติงาน (ต่อ)	16-20 ปี	38	3.750	0.453		
	มากกว่า 20 ปี	73	3.707	0.574		
	รวม	290	3.788	0.593		
ด้านความมุ่งมั่น จงรักภักดี	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	74	4.123	0.649	1.980	0.098
	6-10 ปี	59	4.078	0.668		
	11-15 ปี	46	4.416	0.578		
	16-20 ปี	38	4.194	0.788		
	มากกว่า 20 ปี	73	4.188	0.622		
	รวม	290	4.186	0.660		
ภาพรวม	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	74	3.820	0.559	1.263	0.285
	6-10 ปี	59	3.841	0.592		
	11-15 ปี	46	4.029	0.550		
	16-20 ปี	38	3.852	0.516		
	มากกว่า 20 ปี	73	3.825	0.529		
	รวม	290	3.863	0.553		

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกอายุงาน พบว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุงาน 11-15 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.029 รองลงมาคือบุคลากรฯ ที่มีอายุงาน 16-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.852 และบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.820 จากการทดสอบจะเห็นว่า บุคลากรทุกกลุ่มอายุงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาโดยภาพรวมจากทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 คือ ขอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) หมายความว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการตอบคำถามปลายเปิดในตอนต้นที่ 3 ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ กิจกรรม หรือปัจจัยที่เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรพบความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

ตารางที่ 4.28 แสดงจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	38	13.10
ผู้ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	252	86.90
รวม	290	100.00

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 290 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 38 คน (ร้อยละ 13.10) และผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 252 คน (ร้อยละ 86.90) โดยข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแบ่งเป็น 4 ประเด็น ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.29 แสดงข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดกิจกรรมสัมมนา อบรม กีฬา สร้างความสามัคคี และได้พบปะกันภายในและระหว่างหน่วยงาน	20	52.63
2. ปรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเทคโนโลยีให้เหมาะสม	2	5.26
3. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งด้านการจัดสวัสดิการ การประเมินผลงาน การให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็น	10	26.32
4. การเพิ่มความมั่นคงในการทำงาน โดยการบรรจุเป็นข้าราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ	2	5.26
5. สร้างแรงจูงใจให้มีความตั้งใจทุ่มเท และรับผิดชอบในตำแหน่ง	4	10.53
รวม	38	100.00

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ การจัดกิจกรรมสัมมนา อบรม กีฬาเพื่อสร้างความสามัคคีและได้พบปะกัน ภายในและระหว่างหน่วยงาน เพื่อได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน รองลงมา คือ การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ทั้งด้านการจัดสวัสดิการ การประเมินผลงาน การให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็น ให้นุคลากรได้รับความยุติธรรม และเกิดความคิดเห็นทางบวกต่อองค์กร เพื่อสร้างความมุ่งมั่น ท่วมเทในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผู้ศึกษาจะสรุปผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปราย
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

##### 1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

###### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 1,042 คน

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนในการวิจัย ได้จากการสุ่มตัวอย่าง โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% โดยใช้วิธีของทาโรยามาเน (Taro Yamane) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 290 คน

### 1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีทั้งคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรงและทดสอบความเชื่อมั่น โดยนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ และทำการทดสอบ Tryout จำนวน 20 ชุด มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราตของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ 0.930

### 1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยแบ่งลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ทำการศึกษา ดังนี้

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 290 ตัวอย่าง โดยทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการทำวิจัย ถึงผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าหน่วยงานแต่ละแห่งรวม 11 หน่วยงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยใช้ประกอบการทำวิจัย ได้ค้นคว้าจากเอกสารของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ และเอกสารงานวิจัยต่างๆ และข้อมูลเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

### 1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์และประมวลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 17.0 ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้จากการทำงาน และอายุงาน โดยใช้สถิติ และค่าร้อยละ



ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มี 3 ตอน จำนวน 24 ข้อ โดยใช้ สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้จากการทำงาน และอายุงาน ว่ามีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด โดยการทดสอบด้วยค่า t-test แบบ Independent Samples ส่วนการเปรียบเทียบค่าตัวแปรอื่น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้จากการทำงาน และอายุงาน ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ส่วนการเปรียบเทียบเมื่อพบข้อแตกต่างเป็นรายคู่ ทดสอบโดยวิธี LSD (Least-Significant Difference)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ คำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

### 1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้จากการทำงาน และอายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 290 คน พบว่ามีเพศหญิง จำนวน 240 คน (ร้อยละ 82.80) ที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน 50 คน (ร้อยละ 17.20) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 44-51 ปี จำนวน 80 คน (ร้อยละ 27.60) โดยมีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมากที่สุด จำนวน 139 คน (ร้อยละ 47.90) ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน (ร้อยละ 33.80) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 114 คน (ร้อยละ 39.30) รายได้จากการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด อยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาท จำนวน 137 คน สำหรับอายุงานส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี โดยมีจำนวนเท่ากับ 74 คน (ร้อยละ 25.50) จำนวน 73 คน (ร้อยละ 25.20ตามลำดับ

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี แบ่งเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี พบว่า ในภาพรวม

บุคลากรฯ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ผลปรากฏว่าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61, 3.76 และ 4.19 ตามลำดับ

**1.3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน** ประกอบด้วยสมมติฐาน 2 ประการ คือ 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40) 2) บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1** ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86, 3.61, 3.79 และ 4.19 ตามลำดับ จะเห็นว่าทุกค่ามีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก จึงสรุปได้ว่าผลการทดสอบไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้จากการทำงาน และอายุงาน ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างต่างก็มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้จากการทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น คือ ระดับการศึกษา และอายุงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งจะอธิบายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศชาย ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อายุ พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Difference) ปรากฏดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีอายุ 44-51 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม สูงกว่า บุคลากรกลุ่มอื่นทุกกลุ่ม ประกอบด้วย อายุ 20-27 ปี, อายุ 28-35 ปี, อายุ 36-43 ปี และมากกว่า 51 ปี ขึ้นไป

2.2 บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า บุคลากรที่มีอายุ 36-43 ปี และอายุ 44-51 ปี

2.3 บุคลากรที่มีอายุ 36-43 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่น จงรักภักดี สูงกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-27 ปี, อายุ 28-35 ปี และ อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป

2.4 บุคลากรที่มีอายุ 44-51 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่น จงรักภักดี สูงกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-27 ปี, อายุ 28-35 ปี และ อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ต่ำกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทำให้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทดสอบบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Difference) ปรากฏดังนี้

5.1 บุคลากรในตำแหน่งพนักงานราชการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และด้านการปฏิบัติงาน สูงกว่า บุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

5.2 บุคลากรในตำแหน่งข้าราชการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน สูงกว่า บุคลากรในตำแหน่งลูกจ้างประจำ

6. รายได้จากการทำงาน พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีรายได้จากการทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least-Significant Difference) ปรากฏดังนี้

6.1 บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม และด้านการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงานกลุ่มอื่นทุกกลุ่ม ประกอบด้วย รายได้จากการทำงาน จำนวน 5,001-10,000 บาท, 10,001-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท และ 30,001-40,000

6.2 บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน 30,001-40,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการปฏิบัติงาน สูงกว่า บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน จำนวน 10,001-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท

6.3 บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี ต่ำกว่า บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน จำนวน 5,001-10,000 บาท และ 10,001-20,000 บาท

7. อายุงาน พบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีอายุงานต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ทำให้ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

3.1 เพศ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรราชาฯ (2547, บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันในงานของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรุมา ศรีสว่าง (2544, บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่พบว่ามี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.2 อายุ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีอายุต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีอายุ 44-51 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่า บุคลากรที่

มีอายุ 20-27 ปี, 28-35 ปี และมากกว่า 51 ปีขึ้นไป บุคลากรอายุ 36-43 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่า บุคลากรอายุ 28-35 ปี และ อายุ 51 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545,บทคัดย่อ) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิโรจน์ สว่างเถื่อน (2547,บทคัดย่อ) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่พบความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร

3.3 สถานภาพสมรส ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดีแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ต่ำกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และบุคลากรที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เรืองศักดิ์ เขียวขจี (2543,บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรด้านพยายามทุ่มเทให้กับงานมากกว่าพนักงานที่โสด และผลงานวิจัยของ กัลยา ทั้งรอด (2544,บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมชื่น นาคพลัง และสุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2547,บทคัดย่อ) พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร

3.4 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

3.5 ตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยพนักงานราชการ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วณิพันธ์ ฉัตรเนตร (2545, บทคัดย่อ) พบว่า ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และผลงานวิจัยของ เขมธรรณี สร โขติ (2544,บทคัดย่อ) พบว่า ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3.6 รายได้จากการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีรายได้จากการทำงานต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ต่ำกว่า บุคลากรกลุ่มรายได้จากการ

ทำงานอื่นทุกกลุ่ม สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของอารยา วลัยไชย (2546, บทคัดย่อ) พบว่ารางวัลค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

3.7 อายุงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีอายุงานต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรให้สูงขึ้นในปัจจัยด้านต่างๆ ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1 ผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ เฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งคิดต่อองค์กรที่จะยังต้องเพิ่มแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไป เนื่องจากการจัดหาคนใหม่เข้ามาทำงานนั้นมีต้นทุนมากกว่าการรักษาคนเก่าไว้ อีกทั้งเป็นการรักษาคนที่มีความเชี่ยวชาญในงานแต่ละด้านด้วย

3.1.2 จากการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และรายได้จากการทำงาน ที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จึงจะขอนำเสนอแต่ละประเด็น ดังนี้

- เพศ จากการผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย อันเนื่องจากลักษณะของงานและองค์การของกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการส่วนใหญ่เป็นการช่วยเหลือ ดูแล พัฒนารวมถึงการส่งเสริมอาชีพของบุคคล และชุมชน ทำให้ลักษณะงานนอกจากการใช้ความรู้ตามวิชาชีพแล้ว จะต้องใช้จิตวิทยาในการเข้าถึง เอาใจใส่ อ่อนโยน และโอบอ้อมอารี ทำให้ลักษณะงานเหมาะสม หรือเอื้อต่อเพศหญิงซึ่งเป็นเพศที่มีจิตใจอ่อนโยน เอื้อเฟื้อ และมีความใส่ใจในรายละเอียดมากกว่าเพศชาย ซึ่งในส่วนนี้จะต้องทำความเข้าใจ และให้ความรู้ในการทำงานในส่วนต่างๆ โดยการจัดอบรม สัมมนา ในส่วนที่จะต้องทำความเข้าใจ หรือจิตวิทยามากเป็นพิเศษ เป็นต้น

- อายุ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์การ ในด้านการปฏิบัติงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 34-43 ปี และ 44-51 ปี และในด้านความมุ่งมั่น จริกภักดีพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-27 ปี 28-35 ปี และ อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อ องค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ 36-43 ปี และ 44-51 ปี จากการพิจารณาพบว่าบุคลากรที่มีอายุ ในช่วง 36-51 ปี เป็นช่วงอายุที่ต้องการความมั่นคงในชีวิต และมีการเปลี่ยนงานน้อยกว่าช่วงอายุอื่น อาทิ ช่วงอายุ 20-35 ปี อาจต้องการเปลี่ยนงานที่มีรายได้มากกว่าขึ้น และมองหาความก้าวหน้าใน องค์การอื่นๆ หรือ ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ก็อาจอยากเกษียณอายุก่อนกำหนดเพื่อพักผ่อน หรือหา ธุรกิจส่วนตัวทำ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การจะต้องมีการวางแผนพัฒนาอาชีพในสายงานต่างๆ ให้ชัดเจน และมีการแนะนำบุคลากรในองค์การว่าแนวทางเป็นอย่างไร รวมถึง มีการมอบหมายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และชี้แจงให้บุคลากรทราบความสำคัญของตนในการร่วมเป็นส่วนหนึ่ง ในการขับเคลื่อนองค์การ เพื่อจะทำให้บุคลากรเห็นถึงเป้าหมายความสำเร็จของงานที่ทำ ว่ามี ประโยชน์ต่อองค์การ และตนเอง

- สถานภาพสมรส จะเห็นว่า สถานภาพที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุดคือ สถานภาพ โสด เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าคุณไม่มีภาระ หรือพันธะใดๆ จึงทำให้ความทุ่มเท ตั้งใจ หรือความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าสถานภาพอื่น ในส่วนนี้องค์การควรจัดสวัสดิการให้บุคลากร เพิ่มขึ้น เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี บ้านพักสำหรับพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การจัดสัมมนาออกสถานที่ เป็นต้น เพราะบุคลากรที่มีสถานภาพโสดจะรู้สึกว่าคุณต้องพึ่งพาตนเอง ดังนั้นถ้าองค์การทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณใส่ใจ ให้ความสำคัญ มีเพื่อนร่วมงานที่คอยดูแล กันก็จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

- ตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพัน ต่อองค์การน้อยกว่า พนักงานราชการ เนื่องจากพนักงานราชการส่วนมากเป็นคนรุ่นใหม่แต่มี สวัสดิการน้อย จึงทำให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน รวมถึงมีความผูกพันต่อองค์การมาก เพื่อที่จะได้เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน หรืออาจได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ หรือข้าราชการ ให้ได้ แต่ลูกจ้างประจำนั้นเป็นบุคลากรที่มีความมั่นคง และมีสวัสดิการเทียบเท่าข้าราชการ ทำให้ ความมุ่งมั่นตั้งใจไม่มากเนื่องจากรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงแล้ว ในส่วนของลูกจ้างชั่วคราวจะไม่มี สวัสดิการ ก็ยังทำให้ความผูกพันต่อองค์การนั้นน้อยไปด้วย เนื่องจากจะต้องมองหางานที่มั่นคง และมีสวัสดิการที่ดีอยู่ตลอดเวลา ในส่วนของตำแหน่งงานนี้จึงควรให้องค์การมีการจัดการสัมมนา ในเชิงที่เป็นการละลายพฤติกรรม ทำความเข้าใจกับจุดมุ่งหมายขององค์การ และให้มองเห็น ความสำคัญของทุกตำแหน่งงานว่ามีความสอดคล้อง สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทุกตำแหน่ง งานมีความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

- รายได้จากการทำงาน จะเห็นว่าบุคลากรทุกคนจะต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งย่อมสอดคล้องกับรายได้ที่มากขึ้น เพื่อรองรับค่าครองชีพในปัจจุบัน ผลการวิจัยก็พบว่า บุคลากรที่มีรายได้จากการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5,000.- บาท มีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้จากการทำงานในช่วงอื่นๆ ทุกช่วง ดังนั้นเพื่อชดเชยในส่วนนี้ องค์การจะต้องจัดสวัสดิการ หรือค่าตอบแทนในส่วนอื่นให้บุคลากร อาทิ ชุดฟอร์มพนักงาน หรือค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น งาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น (งานที่มีความน่าสนใจ ทำหาย ไม่น่าเบื่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การมีส่วนร่วม การยืดหยุ่นของเวลาางาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย เป็นต้น)

นอกจากนี้ควรจัดให้มีกิจกรรมที่จะสามารถเสริมสร้างความผูกพันภายในและระหว่างองค์การให้เกิดขึ้น โดยการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้ได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และจัดกิจกรรมสนทนาการเพื่อเพิ่มความสามัคคีในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานด้วย อีกทั้งผู้บริหารหน่วยงานจะต้องทำความเข้าใจกับบุคลากรในทุกตำแหน่งเพื่อให้ทราบความสำคัญของทุกคนในองค์การว่ามีส่วนช่วยให้ องค์การขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรในทุกคนมีความเข้าใจที่ดีต่อ องค์การ ต่อ นโยบาย ภารกิจ พันธกิจขององค์การ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ในที่สุดก็จะทำให้เกิดความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์การ และเกิด เป็นความผูกพันต่อองค์การในที่สุดได้

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อ องค์การ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การในวิธีการต่างๆ ที่ทันต่อ สถานการณ์ และยังคงจะช่วยลดปัญหา อุปสรรค รวมถึงความขัดแย้งในการทำงานได้
- 2) ควรศึกษาความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ ว่ามีความสัมพันธ์หรือ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการ บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วย
- 3) ในการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การควรขยายขอบเขตของ ประชากรออกไปในส่วนอื่นๆ ของกรมฯ หรือกระทรวงฯ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการ พัฒนาศักยภาพต่อไป



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ (2547) วิสัยทัศน์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ใน *ประมวลสาระชุดวิชา  
สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 1 นนทบุรี โรงพิมพ์  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- กัลยา ทั้งรอด (2544) *ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง  
ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- เกษมฐานีย์ สรโชติ (2544) *ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในบริษัท  
ก่อสร้าง วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- จิรประภา อัครบวร (2549) *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการสร้าง ความผูกพันในองค์การ  
ใน วารสารข้าราชการ ปีที่ 51 ฉบับที่ 3 เดือนพฤษภาคม-มิถุนายน กรุงเทพฯ  
บริษัท ศูนย์การพิมพ์แก่นจันทร์ จำกัด*
- ทัศนีสัทธ์ ทวีผลสมเกียรติ (2548) *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในองค์กรพนักงาน  
กรณี บริษัท ลีโอ ทรานสปอร์ต คอร์ปอเรชั่น จำกัด สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*
- ธรรมศักดิ์ ดีสมศักดิ์ (2546) *ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในองค์การของพนักงาน โรงงาน  
สยามไซเคิลอินดัสตรี วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพฯ บริษัท พิมพ์ดี จำกัด*
- นันทิดา หงษ์กิตติยานนท์ (2549) *ความผูกพันต่อองค์กรพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ชิน  
เน็ค (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*
- เนาวรัตน์ โฉมวัฒนา (2542) *ปัจจัยที่เอื้อต่อความผูกพันของผู้บริหารธนาคารกสิกรไทยศึกษา  
กรณีผู้บริหารธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในภาค 2 สารนิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาฯ (2547) *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน  
ของพนักงาน บริษัท สหฟาร์ม จำกัด วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช*
- พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา  
พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนืออยู่ในระดับสูง วิทยานิพนธ์  
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*

- วณิพันธ์ ฉัตรเนตร (2545) ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท เจ เอส เอล จำกัด ภาคนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- วรรณัท เตเสถียรวงศ์ (2549) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วิรัช สงวนวงศ์วาน (2550) การจัดการและพฤติกรรมมององค์กร กรุงเทพฯ บริษัท เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า จำกัด
- วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมชื่น นาคพลัง และสุภกรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2547) ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีบริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด และแนวทางที่จะเสริมสร้างให้พนักงานมีความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น ภาคนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร) โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อารยา วลัยไชย (2546) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ ภาคนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาการบริหารองค์การและการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- Allen, N.J. and Meyer J.P. (1990) *The Measure and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational Commitment* Journal of Occupational Psychology.
- Eisenberger, R and others (1990) *Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, And Innovation*, Journal of Applied Psychology.
- Emont E. Kast, and E. Rorenzweig Jame (1985) *Organizational and Management : A System and Contingency Approach* 4<sup>th</sup> de. Singapore McGraw-Hill Book Company.

Kevin R Murphy (1993) *Honesty in the Workplace* California Brook-Cole Publishing Company.

Mitchell, Terrence R., and Larson, Jane R., Jr. (1987) *Organization : An Introduction to Organizational Behavior* 3<sup>rd</sup> ed. Singapore : McGraw-Hill International Editions.

Mowday, R. T., L. W. Porter., and R. M. Steers. (1982) *Employee Organization Linkages : The Psychology of Commitment Absenteeism and turnover* New York : Academic Press.

ภาคผนวก

## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี”

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การ
- ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยแบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กรณีศึกษาเฉพาะหน่วยงานในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลซึ่งมีคุณค่าต่อองค์การ อีกทั้งยังส่งผลต่อการตั้งใจ ทุ่มเท เสียสละในการทำงาน ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริงและตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ และจะไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลความคิดเห็นของท่านเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอและวิเคราะห์ผลในภาพรวม และนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ซึ่งตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20 - 27 ปี

28 - 35 ปี

36 - 43 ปี

44 - 51 ปี

มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

## 3. สถานภาพสมรส

- โสด  สมรส / อยู่ด้วยกัน
- หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

## 4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)  มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช.
- อนุปริญญา / ปวส.  ปริญญาตรี
- อื่นๆ ระบุ .....

## 5. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน

- ข้าราชการ  ลูกจ้างประจำ
- พนักงานราชการ  ลูกจ้างชั่วคราว
- พนักงานจ้างเหมา

## 6. รายได้จากการทำงาน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท  5,001 – 10,000 บาท
- 10,001 – 20,000 บาท  21,001 – 30,000 บาท
- 30,001 – 40,000 บาท  มากกว่า 40,001 บาทขึ้นไป

## 7. อายุงาน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี  6-10 ปี
- 11-15 ปี  16-20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ข้อที่	คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ด้านทัศนคติเกี่ยวกับองค์กร หน่วยงานของท่านมีการถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ ให้กับทุกฝ่ายอย่างชัดเจน					
2	หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้ พัฒนา และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
3	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร					
4	หน่วยงานมีการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับจากบุคลากร					
5	หน่วยงานของท่านจัดสวัสดิการให้เพียงพอและ เหมาะสมต่องานที่ทำ					
6	หน่วยงานของท่านมีแนวทางการบริหารและเป้าหมายที่ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
7	หน่วยงานท่านมีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมและ ชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
8	หน่วยงานของท่านมีระบบการบริหารงานที่เอื้ออำนวย ต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
9	ด้านการปฏิบัติงาน หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานประจำปี					
10	งานที่ท่านรับผิดชอบสอดคล้องกับเป้าหมายหรือ นโยบายขององค์กร					



ข้อที่	คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	งานที่ท่านรับผิดชอบสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน					
12	ท่านรู้สึกได้ว่างานในหน้าที่ความรับผิดชอบของท่านมีความสำคัญต่อองค์กร					
13	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความท้าทาย ทำให้มีโอกาสดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ					
14	การปฏิบัติงานของท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
15	เมื่อท่านมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
16	สภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานท่านเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่					
	<b>ด้านความมุ่งมั่นจงรักภักดี</b>					
17	ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน					
18	เมื่อมีบุคคลอื่นกล่าวถึงหน่วยงานของท่านในแง่ลบ ท่านจะกล่าวปกป้องหน่วยงานของท่านในทันที					
19	ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน					
20	ท่านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าจะต่องานหรือต่อหน่วยงาน					
21	แม้ท่านจะเหนื่อยแต่ท่านก็มีความสุขที่ได้ทำงานกับหน่วยงานนี้					
22	ท่านเต็มใจที่จะทำงานให้หน่วยงานเกินเวลา แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม					
23	ท่านมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของหน่วยงานตลอดอายุการทำงานของท่าน					
24	หน่วยงานของท่านเป็นองค์กรที่ดีที่สุดในที่ท่านเลือกที่จะทำงานด้วย					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ กิจกรรม หรือปัจจัยที่มีส่วนในการเสริมสร้างความ  
ผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี**

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

**ประวัติผู้ศึกษา**

<b>ชื่อ</b>	นางสาวบุศรา เล็กแฉะ
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	21 กุมภาพันธ์ 2523
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
<b>ประวัติการศึกษา</b>	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ.2544
<b>สถานที่ทำงาน</b>	สถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพบ้านเกร็ดตระการ สังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
<b>ตำแหน่ง</b>	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี