

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GOVERNMENT OFFICIALS
IN CENTRAL OFFICE OF THE DEPARTMENT OF
GROUNDWATER RESOURCES

กรกฎ แนนหนา
KORAKOT NANNA

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GOVERNMENT OFFICIALS
IN CENTRAL OFFICE OF THE DAPARTMENT OF
GROUNDWATER RESOURCES**

KORAKOT NANNA

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากร
น้ำบาดาล

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GOVERNMENT
OFFICIALS IN CENTRAL OFFICE OF THE DEPARTMENT
OF GROUNDWATER RESOURCES

นักศึกษา

กรกฎ แนนหนา รหัสนักศึกษา 63501615

หลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นับสารนิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
คำสำคัญ	ความผูกพันต่อองค์การ/กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
นักศึกษา	กรกฎ แน่นหนา
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาวร
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งความผูกพันต่อองค์การ อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการส่วนกลางที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง

TITLE	ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF GOVERNMENT OFFICIALS IN CENTRAL OFFICE OF THE DAPARTMENT OF GROUNDWATER RESOURCES
KEYWORDS	ORGANIZATIONAL COMMITMENT/THE DAPARTMENT OF GROUNDWATER RESOURCES
STUDENT	KORAKOT NANNA
ADVISOR	ASSOC.PROF. PIYAKORN WHANGMAHAPORN, PH.D.
LEVEL OF STUDY	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANNAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2020

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of organizational commitment of the government officials in central office of the department of groundwater resources 2) to compare the level of organizational commitment of these government officials classified by personal factors and 3) to study the relationship between job description, organizational characteristics, working experience and the organizational commitment of these government officials. This was a quantitative research and the samples were 143 government officials in central office of the department of groundwater resources. The data were collected by questionnaire and analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson Correlation Coefficient.

The findings revealed that the government officials in central office of the department of groundwater resources highly agreed with job description, organizational characteristics, working experience and organizational commitment. The hypothesis testing indicated that marital status of the government officials caused difference in organizational commitment at the .05 level of significance. In addition, the relationship between job description, organizational characteristics, working experience and the organizational commitment of these government officials were in the high level.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทถ่ายทอดวิชาความรู้อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณข้าราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ส่วนกลาง ที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และช่วยตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยอย่างสมบูรณ์ รวมทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้มีส่วนร่วมทุกท่านในกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่ให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณปู่ คุณย่า คุณพ่อ คุณอา พี่สาว และทุกคนในครอบครัว ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจสำคัญ จนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากนี้ ขอขอบคุณเพื่อน ๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม รุ่นที่ 9 กลุ่ม 8 ทุกท่าน ที่ฝ่าฟันทุกสิ่งทุกอย่าง ร่วมกันมาจนสำเร็จ และข้าพเจ้าหวังอย่างยิ่งว่าประโยชน์และคุณค่าที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจที่จะทำการศึกษาในครั้งต่อไป

กรกฎ แนนหนา

สิงหาคม 2564

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	XI
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	9
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	34
การตรวจสอบเครื่องมือ.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 39
	ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยจำแนกตามข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นจำนวน และค่าร้อยละ..... 41
	ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน..... 44
	ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์การของข้าราชการ ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน..... 46
	ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน..... 49
	ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน..... 52
	ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัย จะทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย..... 54
5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 82
	สรุปผลการวิจัย..... 82
	อภิปรายผล..... 85
	ข้อเสนอแนะ..... 89
	บรรณานุกรม..... 91
	ภาคผนวก..... 94
	ประวัติผู้วิจัย..... 102

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	แสดงผลของความผูกพันต่อองค์กร..... 11
2.2	สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะ ส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร..... 25
2.3	สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร..... 26
2.4	สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะของ องค์กร และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร..... 27
2.5	สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพ ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร..... 28
2.6	สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจ ในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร..... 29
2.7	สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุน ทางสังคม และด้านสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร..... 30
2.8	สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร..... 31
2.9	สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร..... 32
3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการส่วนกลางของกรมทรัพยากร น้ำบาดาล จำแนกตามหน่วยงาน..... 34
3.2	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม..... 36
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล..... 41
4.2	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัย ด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล..... 44

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
4.3	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	47
4.4	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	49
4.5	แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	52
4.6	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามเพศ.....	54
4.7	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามอายุ.....	55
4.8	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ.....	56
4.9	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามสถานภาพ.....	57
4.10	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามสถานภาพ.....	58
4.11	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความเชื่อถือ และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามสถานภาพ.....	59

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
4.12	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
4.13	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	61
4.14	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความเชื่อถือและการ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	62
4.15	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด.....	63
4.16	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	64
4.17	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความต้องการ ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	65
4.18	แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	66
4.19	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความต้องการ ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	67
4.20	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อ องค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	68

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.21	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความหลากหลายของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	69
4.22	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	70
4.23	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความท้าทายของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	71
4.24	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	72
4.25	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ในด้านการกระจายอำนาจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	73
4.26	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ในด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	74
4.27	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ในด้านขนาดขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	75
4.28	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	76
4.29	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรกับความผูกพัน ต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	77

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.30	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	78
4.31	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	79
4.33	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	80
4.34	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	81

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
2.1 แสดงโครงสร้างกรมทรัพยากรน้ำบาดาล.....	21

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นเรื่องที่ทำนายความสามารถของผู้บริหาร เนื่องจากองค์การต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มศักยภาพ ถึงแม้ว่าองค์การต่าง ๆ จะมีทรัพยากรพร้อมทุกด้าน แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ (ณัฐพันธ์ เจริญนนท์, 2551, หน้า 12) ภาครัฐจึงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมาตรา 72 บัญญัติไว้ว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ...” (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), 2557, หน้า 27)

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเป็นที่ยอมรับกันในกลุ่มนักทฤษฎีองค์การและนักบริหารว่าการทำให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การได้ในที่สุด เพราะเชื่อว่าบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานย่อมปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่พึงพอใจในงาน สิ่งเหล่านี้ไม่สามารถยืนยันได้ถึงความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างตัวแปรความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพขององค์การได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร และเป็นผลต่อเนื่อง มาจากประสบการณ์ในการทำงานประจำวัน ซึ่งจะมีความแปรปรวนได้ง่ายตามสภาพความต้องการและปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานเผชิญในแต่ละวันในสถานที่ทำงาน อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นเพียงปฏิกิริยาที่สะท้อนให้เห็นการตอบสนองอย่างฉับพลันในช่วงขณะหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นักวิชาการจึงหันมาศึกษาตัวแปรที่เชื่อว่าสามารถคาดการณ์ถึงประสิทธิภาพขององค์การโดยรวมได้ดีกว่า นั่นคือ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ (สิทธิพันธ์ พุทธิคุณ, ชลิดา สรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ

วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561, หน้า 876) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดถ้าสมาชิกมีความผูกพันสูง องค์กรก็จะมีการพัฒนาและมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงไปด้วย ทั้งนี้ เพราะสมาชิกจะมีความมั่นคงต่อองค์กร ทำให้พยายามใช้ความสามารถในการทำงานให้ องค์กรมีการพัฒนาขึ้น ๆ ขึ้นไป และไม่คิดหรือมีความต้องการจะลาออก หรือโอนย้ายไป ปฏิบัติงานในองค์กรอื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพของ องค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อ องค์กรต่ำ (Angle & Perry, 1981, pp. 1-12)

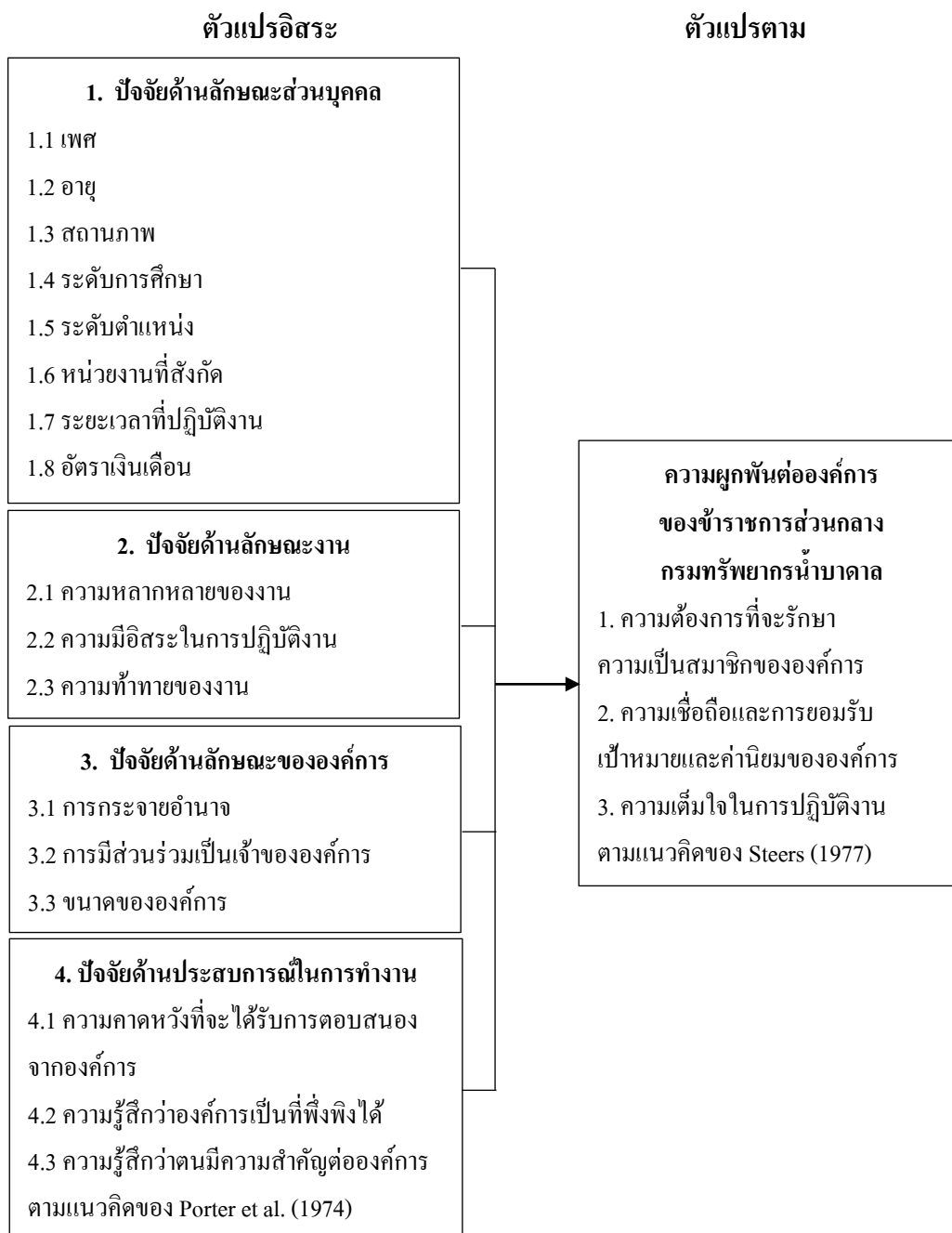
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เป็นองค์กรหนึ่งที่ประสบกับปัญหาการลาออกหรือการ โอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ จากสถิติการลาออกและการโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ส่วนกลาง ในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.2561-2563) พบว่า มีอัตราการลาออกและโอนย้ายหน่วยงาน สูงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ ปี 2561 จำนวน 10 คน ปี 2562 จำนวน 18 คน และปี 2563 จำนวน 23 คน โดยบุคลากรดังกล่าวส่วนหนึ่งเป็นข้าราชการที่ดี มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ เป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าสำหรับองค์กร เมื่อข้าราชการเหล่านั้นลาออกหรือโอนย้ายหน่วยงานไป ส่งผล ให้เกิดอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนขององค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม อาทิเช่น ความ ไม่ต่อเนื่องของงาน งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร บุคลากรที่รับช่วงงานต่อต้องใช้เวลาใน การศึกษาทั้งที่ไม่มีความชำนาญ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะทางนั้น ๆ การขาดอัตรากำลัง ในการทำงานนั้น ๆ การสูญเสียงบประมาณในการสรรหาข้าราชการเข้ามาใหม่ และการสูญเสีย ต้นทุนที่เกิดกับข้าราชการที่ลาออกหรือโอนย้ายหน่วยงานไป จากการเพิ่มขึ้นของอัตราการลาออก และโอนย้ายหน่วยงานของข้าราชการ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อใช้เป็นแนวทางวางแผน กำหนดนโยบาย และบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ในการสร้างความผูกพันของข้าราชการ ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ บาดาล
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากร น้ำบาดาล ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดสมมติฐานที่ใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อกรมทรัพยากรน้ำบาดาล แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 222 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คำนวณตามสูตรของ Taro Yamane's กรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อน +5% และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากนั้น สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลาก (Lottery Sampling) ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 143 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษารั้งนี้ มุ่งศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

2.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน

2.1.3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ประกอบด้วย การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร

2.1.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้ดีกว่าองค์กรเป็นที่ฟังฟังได้ และความรู้ดีกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.2.1 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.2.2 ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2.2.3 ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษาวิจัย

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล ในการสร้างความผูกพันของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการส่วนกลาง หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในระบบบริหารราชการส่วนกลาง ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ได้แก่ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มนิติกร สำนักบริหารกลาง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล กองแผนงาน สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล และสำนักพัฒนาน้ำบาดาล

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

เพศ หมายถึง สถานภาพโดยกำเนิดของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแสดงถึงความเป็นชาย และหญิง

อายุ หมายถึง จำนวนปีของผู้ตอบแบบสอบถาม นับตั้งแต่เกิดจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ช่วงอายุ ได้แก่ ช่วงอายุ 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี และมากกว่า 50 ปี

สถานภาพ หมายถึง สถานะการครองเรือนของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 สถานะ ได้แก่ โสด สมรส และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิกการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี

ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งทางราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 7 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานในสังกัดการบริหารราชการส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประกอบด้วย กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน กลุ่มนิติการ สำนักบริหารกลาง ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล กองแผนงาน สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล และสำนักพัฒนาน้ำบาดาล

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่รับราชการของข้าราชการส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ ต่ำกว่า 1 ปี 1 - 5 ปี 6 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

อัตราเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนราชการที่ได้รับจากกรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท รายได้ตั้งแต่ 20,000 - 30,000 บาท และรายได้มากกว่า 30,000 บาท

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง องค์ประกอบของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน

ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพลักษณ์ของผู้ปฏิบัติงาน

ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ

ความท้าทายของงาน หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดการทำงานและความพอใจเมื่องานนั้นแล้วเสร็จ

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ หมายถึง องค์ประกอบขององค์การที่บ่งชี้ถึงลักษณะขององค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ และขนาดขององค์การ

การกระจายอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจ และมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล

การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ หมายถึง สมาชิกในองค์การปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

ขนาดขององค์การ หมายถึง องค์การที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง มีโอกาสที่จะได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นสูง ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งบุคลากรมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ โดยมีความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่ง และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ประกอบด้วย

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ หมายถึง การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอมีความยุติธรรม เช่น การพิจารณาความดีความชอบ มีความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการพัฒนา และประสบความสำเร็จในการทำงานกับองค์การ

ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อถือ ความไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์การ ว่างค์การจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือบุคคลนั้นเมื่อมีปัญหา

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าอันเป็นเสมือนรางวัลขององค์การที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งจะเป็นไปในเชิงบวก โดยการแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด ทั้งในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบโดยตรงและโดยอ้อม เพื่อให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายด้วยความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และผู้ปฏิบัติงานยังต้องการคงอยู่กับองค์กรนั้นด้วยความจงรักภักดี ไม่อยากโยกย้ายหรือลาออกไปจากองค์กร

ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร โดยไม่คิดจะเปลี่ยนย้ายโอนไปทำงานที่อื่น

ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การมีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์กร สามารถยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรได้และมีความเชื่อว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรที่ดีที่สุด จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กรของตน

ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การมีความยินดีที่จะเสียสละและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มความรู้ ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร ช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่นจนประสบความสำเร็จ

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ผู้วิจัย ได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน นิราวรรณ พรหมกสิกร, 2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่าเป็น ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

Steers (1977, อ้างถึงใน ปารณีย์ ทองยอดเกรียง, 2559, หน้า 14) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงตนว่าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์การและมีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกคนอื่น ๆ ภายในองค์การ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์การ โดยผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะแสดงออกดังนี้ คือ

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกกับองค์การ
2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังงานเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ

Luthans (1992, p. 124 อ้างถึงใน นิราวรรณ พรหมกสิกร, 2561, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นเรื่องของทัศนคติหรือความรู้สึกที่พนักงานมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ และมีความรู้เรื่อง

บริษัท เอออน ฮิววิต (2018, อ้างถึงใน รัชชพร ทองประเสริฐ, 2562, หน้า 3) ให้คำนิยามความสุขและความผูกพันว่าเป็นผลลัพธ์เชิงจิตวิทยาและพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นของพนักงาน ในแนวคิดของ Aon Hewitt การที่พนักงานคนหนึ่งผูกพันกับองค์กร จะต้องแสดงด้วยพฤติกรรม 3 ประการ คือ

1. พนักงานกล่าวถึงองค์กรต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่อาจมาร่วมงานกับองค์กรในอนาคตและลูกค้าในด้านบวก

2. พนักงานมีความปรารถนามุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมทุกข์ร่วมสุขกับองค์กร

3. พนักงานมีความยินดีที่จะทุ่มเทและทำงานเกินสิ่งที่องค์กรคาดหวังเพื่อให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ

ธีรวัจน์ หลวงศรีสงคราม (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งแสดงออกในเชิงพฤติกรรมโดยการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร การทุ่มเทความรู้ ความสามารถ การแสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร ร่วมกันผลักดันให้องค์กรมีความเจริญเติบโตก้าวหน้า

อภิญา พึ่งฉิ่ง (2561, หน้า 9-10) ได้ให้คำนิยาม ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ไว้ว่า หมายถึง ความแน่วแน่ ความเชื่อมโยง เป็นความรู้สึกของมนุษย์ที่ออกมาจากสัญชาตญาณ มีการแสดงออกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตั้งใจและทุ่มเทพลังกายและใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ยอมรับในเป้าหมาย พันธกิจและค่านิยมขององค์กร จนท้ายที่สุดจะเกิดความจงรักภักดีและมีความสุขในการทำงานให้กับองค์กร ปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

สิริณัฐ แสงคารา (2561, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความรู้สึกยินดีของสมาชิกที่มีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ยึดติดอย่างแนบแน่น ซึ่งจะแสดงออกมาในลักษณะการยอมรับต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ค่านิยมขององค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ตั้งใจในการทุ่มเทพลังกายพลังใจอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร เกิดความสำเร็จ เกิดความเจริญก้าวหน้า และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร โดยสมาชิกคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก พร้อมทั้งมีความจงรักภักดี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ยึดมั่นปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้น จะช่วยนำพาให้องค์กรเดินหน้าและประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ ดังนั้น ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อบุคลากร องค์กรหรือผู้บริหารก็เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความผูกพันต่อ

องค์การให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ตระหนักถึงความสำคัญขององค์การ และมีใจรักที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้รายละเอียดความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ ดังนี้

Steers (1997, p. 48 อ้างถึงใน นิราวรรณ พรหมกสิกร, 2561, หน้า 13) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงาน เพราะสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า - ออก จากงานของสมาชิกในองค์การได้ กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสามารถสนองตอบต่อองค์การ
2. ความผูกพันต่อองค์การ ก่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

Newstorm & Davis (1997, p. 25) ได้มีการสรุปผลของความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสามารถแบ่งเป็นระดับต่าง ๆ ได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงผลของความผูกพันต่อองค์การ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์การ	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานลดน้อยลง - บุคลากรมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออก ความเห็น้อยล้ำเพิ่มขึ้น - การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความมุ่งมั่นที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำลง
ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์การเพิ่มขึ้น - ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคคลจะประเมินระหว่างความต้องการขององค์การกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์การลดน้อยลง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้ที่กว้างงานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับเป้าหมายขององค์กรในการเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่เพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่นขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบ และมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร

ที่มา: Newstorm & Davis (1997, p. 25)

อภิญา พึ่งฉิ่ง (2561, หน้า 15-16) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสามารถนำมาใช้ในการทำนายอัตราการเข้า - ออก ของพนักงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน การมีส่วนร่วม และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้องค์กรมีเสถียรภาพในการบริหารงาน และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ปารณีย์ ทองยอดเกรื่อง (2559, หน้า 9) กล่าวว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง สิ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกความผูกพันต่อองค์กรได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร ตลอดจนเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์เข้าด้วยกันกับจุดมุ่งหมายขององค์กร และนอกจากนี้ยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1988, p. 442 อ้างถึงใน ปารณีย์ ทองยอดเกรียง, 2559, หน้า 10) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitude Commitment) เป็นการศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลนำตนเองเข้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเห็นพ้องกับองค์กรมีค่านิยมและเป้าหมายเดียวกับองค์กร เต็มใจที่จะทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย และการศึกษาความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับการนับถือในฐานะที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กรโดยไม่ต้องอาศัยผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าจะไปทำงานที่อื่น สรุปได้ว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีทั้งแนวคิดทางด้านทัศนคติและพฤติกรรม ด้านพฤติกรรมเป็นการแสดงออกอย่างต่อเนื่องของพฤติกรรมที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ส่วนด้านทัศนคติเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับองค์กร และเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ทำงานอยู่ แนวคิดด้านทัศนคตินี้ได้รับความสนใจกว่าแบบอื่น ๆ

ปารณีย์ ทองยอดเกรียง (2559, หน้า 10-11 อ้างอิงจาก Porter & Steers, 1975, pp. 603-609 & Steers, 1988, p. 576-577) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ เชื่อมั่นต่อองค์กรเป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะใด อันเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร และอยากสนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2. ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กร คือ การที่บุคลากรมีความเชื่อมั่น เชื่อถืออย่างแรงกล้า และมีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อันเนื่องมาจากเป้าหมายขององค์กรและของบุคคล สามารถให้ไปในทิศทางเดียวกันและเพื่อความสอดคล้องกัน แสดงถึงค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคมเป็นที่ยอมรับได้ บุคคลที่แสดงถึงจุดหมายปลายทางขององค์กรและยอมรับถึงจุดหมาย บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดี และภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เชื่อว่าองค์กรสามารถนำไปสู่ความสำเร็จและมองแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่ามีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

3. ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มกำลัง เต็มใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงาน ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กรในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กร ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือวิถีทางที่คนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

Gubman (2003, p. 188 อ้างถึงใน กัญฐิกา สุระโคตร, 2559, หน้า 32) กล่าวถึง ปัจจัย 7 ประการ ที่สร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. แบ่งปันค่านิยม/ เข้าถึงเป้าหมาย (Shared Values/ Sense of Purpose) คือ การปรับค่านิยมของพนักงานให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะเป็นการช่วยขยายขอบเขตให้พนักงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และตรงตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน

3. ลักษณะงาน (Job tasks) คือ ขอบเขตของงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ

4. ความสัมพันธ์ในงาน (Relationships) คือ ความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกจ้าง

5. ผลรวมค่าตอบแทน (Total Compensation) คือ ความพึงพอใจในค่าจ้างสวัสดิการ และผลตอบแทนอื่น ๆ

6. โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunities for growth) คือ โอกาสในการเรียนรู้ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และได้รับผลสำเร็จในงาน

7. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ความเชื่อมั่น และนับถือในผู้นำองค์กร

Buchanan (1974, p. 533 อ้างถึงใน นิราวรรณ พรหมกสิกร, 2561, หน้า 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อผู้ปฏิบัติงาน และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน

2. ความใส่ใจกับองค์กร หรือการเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) เป็นการปฏิบัติงานหรือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นความรู้สึกรัก เลื่อมใส และมีความผูกพันต่อองค์กร

Hewitt Associates (2018, อ้างถึงใน ชันยพร ทองประเสริฐ, 2562, หน้า 24) เป็นบริษัทชั้นนำระดับโลกด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล กล่าวว่า เรื่องของจิตใจคนเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนและยากแก่การเข้าใจยิ่งนัก หากสามารถเข้าใจได้เราจะรู้ถึงวิธีการบริหารจัดการคนที่มีความแตกต่างหลากหลายให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ นั่นจึงเป็นที่มาที่นักจิตวิทยาองค์กรพยายามสร้างเครื่องมืออวดผลในสิ่งที่จับต้องไม่ได้ของเรื่อง “จิตใจ” พนักงานให้สามารถจับต้องได้ ซึ่งเครื่องมือที่ได้รับความนิยมที่สุดในแวดวง Human Resource คงหนีไม่พ้นการประเมินความผูกพันพนักงาน (Employee Engagement Survey) ซึ่งจากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันพนักงานมาเป็นเวลาหลายทศวรรษ ทำให้บริษัทเอออน ฮิววิท พบว่า ความผูกพันนั้นจะต้องประกอบไปด้วยพฤติกรรมหลัก 3 รูปแบบ ดังนี้

1. Say (วาจา) คือ การที่พนักงานพูดถึงองค์การในเชิงบวกกับทั้งเพื่อนร่วมงาน ลูกค้ายุติมีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ หรือแม้แต่นักชกภายนอกที่สนใจจะเข้าร่วมงานกับองค์การ
2. Stay (กาย) คือ การที่พนักงานตั้งใจที่จะอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุขและเติบโตไปด้วยกันกับองค์การ
3. Strive (ใจ) คือ การที่พนักงานมีความมุ่งมั่น และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพดีขึ้น หรือเพิ่มผลผลิตให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยสรุปพนักงานที่ผูกพันต่อองค์การจะต้องผูกพันทั้งกาย วาจา และใจ ความผูกพันจึงตอบ โจทย์ทั้งในเรื่องของแรงกาย (มันสมอง) และแรงใจของพนักงาน

Allen & Meyer (1991 อ้างถึงใน กาญจนา พันธุ์ศรีทุม, 2559, หน้า 25-26) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตใจ (Affective) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของ พนักงานที่ต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และมีส่วนร่วมในองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (ผูกพันเพราะใจรัก) จะเป็นการแสดงออกถึงความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป
2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิด จากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยกับการคงอยู่ในองค์การ ซึ่งการคงอยู่ในองค์การเกิดจากการได้รับประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์
3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative) คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบภาระผูกพันที่ถูกปลูกฝังมาว่า องค์การมีบุญคุณทำให้ต้องอยู่ในองค์การเพื่อเป็นการตอบแทน ซึ่งการอยู่ในองค์การเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากรูท สุวรรณเวช (2559, หน้า 122-123) ได้แนะนำว่า หนังสือ The Enemy of Engagement Put an End to Workplace Frustration โดย Mark Royal & Tom Agnew เป็นหนังสือที่น่าเสนอถึง ปัจจัยที่มีความสำคัญในการที่จะสนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพันและเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรอย่างสุดความสามารถ แก้ไขในส่วนของความคับข้องใจของพนักงาน โดยเรียกว่า “Employee Enablement” ประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ

1. บทบาทที่เหมาะสม (Optimized Roles) หมายถึง ความเหมาะสมระหว่างการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของพนักงาน ซึ่งประเด็นนี้สามารถดูได้จากความสอดคล้องระหว่างพนักงานกับตำแหน่งงาน

2. สภาพแวดล้อมแห่งการสนับสนุน (Supportive Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การจัดโครงสร้างของงานที่เอื้อต่อการสร้างผลผลิตของพนักงาน หากองค์กรสามารถสร้างปัจจัยดังกล่าวให้เกิดขึ้นในองค์กร จะเกื้อและเสริมให้พนักงานเกิดความผูกพัน โดยปัจจัยหลักสำคัญ 6 ปัจจัย ที่สนับสนุนให้เกิดบทบาทที่เหมาะสม (Optimized Roles) และสภาพแวดล้อมแห่งการสนับสนุน (Supportive environment) มีดังนี้

2.1 การบริหารผลงาน โดยมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการให้ผลป้อนกลับ (Feedback) กับพนักงาน

2.2 การมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจในหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบ ให้มีความเหมาะสมกับขอบเขตงานที่รับผิดชอบ

2.3 การสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงาน

2.4 การฝึกอบรม กล่าวคือ การให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ความรู้ของพนักงาน

2.5 การให้ความร่วมมือ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้า ควรให้ความร่วมมือกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2.6 ลักษณะงาน กระบวนการปฏิบัติงาน และโครงสร้าง กล่าวคือ ควรมีการกำหนดโครงสร้างการจัดการแบ่งงานต่างๆ ที่มีความชัดเจน พนักงานสามารถมั่นใจได้ว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขณะที่บทบาทของผู้บริหารในองค์กรเอง ควรมีการปรับบทบาทของตนเองให้ก้าวไปสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) โดยผู้แต่งได้แนะนำว่าบทบาทของผู้บริหารในการที่จะสร้างความตระหนักและเข้าใจเกี่ยวกับสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นจากความคับข้องใจของพนักงาน โดยได้นำเสนอตัวอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จอีกด้วย

Porter et al. (1974, อ้างถึงใน พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว, 2559, หน้า 23-24) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 ด้าน คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงวุฒิภาวะของบุคคล ซึ่งบุคคลที่อายุมากจะมีความคิดความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าคนที่มีอายุน้อย ยิ่งมีอายุมากขึ้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผล ความหวังที่จะได้รับค่าตอบแทน เช่น บำเหน็จ บำนาญ และตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

1.2 ระดับการศึกษาบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ เนื่องจากมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่า และมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากได้อุทิศกำลังกาย สติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลา ยิ่งนานขึ้นทำให้เพิ่มความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความหวังที่จะได้ผลประโยชน์ตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง มีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีครอบครัวจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เพราะมีภาระต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ยังมีภาระเลี้ยงดูบุตรเพิ่มขึ้นยิ่งพบว่า มีความผูกพันสูงขึ้นตาม

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือบทบาทของลักษณะงานที่มีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน มีการระบุขอบเขตในภาพรวมและแยกเป็นชนิดงานได้ บุคลากรสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานเป็นที่ปรากฏ

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจพิจารณาตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาและวิธีที่จะทำให้งานนั้นเสร็จโดยไม่มีการควบคุม ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ สติปัญญาใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ งานที่ท้าทายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกรู้เบื่อหน่ายและต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร เป็นการมอบอำนาจการบริหาร ไปสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาที่มีความไว้วางใจผู้บังคับบัญชา และมอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถ เปิดโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพัน ทำให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลกำไร เพราะเป็นผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดของกิจการขนาดใหญ่ส่งผลให้เกิดความผูกพันในระดับสูง เนื่องจากบุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร

4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรเราควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมจากการที่เราได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กร

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ความเชื่อถือทำให้บุคลากรมีความมั่นใจรู้สึกว่าการที่พึ่งพาได้จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4.3 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือ รู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากองค์กร พงศ์ภักดิ์ วังเร็ว (2559, หน้า 25-26) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน
2. คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

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

- 3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร
- 3.2 ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้
- 3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- 3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ปารณีย์ ทองยอดเกรียง (2559, หน้า 40) กล่าวว่า ปัจจัยทางลักษณะงาน และประสบการณ์จากการทำงาน ล้วนแล้วเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างสูง ปัจจัยเหล่านี้มีองค์ประกอบหลายประการ ผลการวิจัยส่วนใหญ่ เช่น Greenberg & Baron (1995, pp. 173 - 193) พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ปี พ.ศ. 2545 รัฐบาลมีนโยบายปฏิรูประบบราชการทุกกระทรวง ทบวง กรม เพื่อให้ระบบราชการเป็นกลไกและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างสมรรถนะของประเทศในการแข่งขันระดับโลกสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ และสร้างวัฒนธรรมใหม่ในวงการ จึงได้ยกฐานะกองน้ำบาดาล กรมทรัพยากรธรณีขึ้นเป็นกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และมีพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลไปสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่จัดตั้งขึ้นใหม่เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2545 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

มุ่งสู่การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลเชิงพื้นที่ เพื่อเสริมความมั่นคงด้านน้ำและการใช้ประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน ภายในปี 2580

พันธกิจ (Mission)

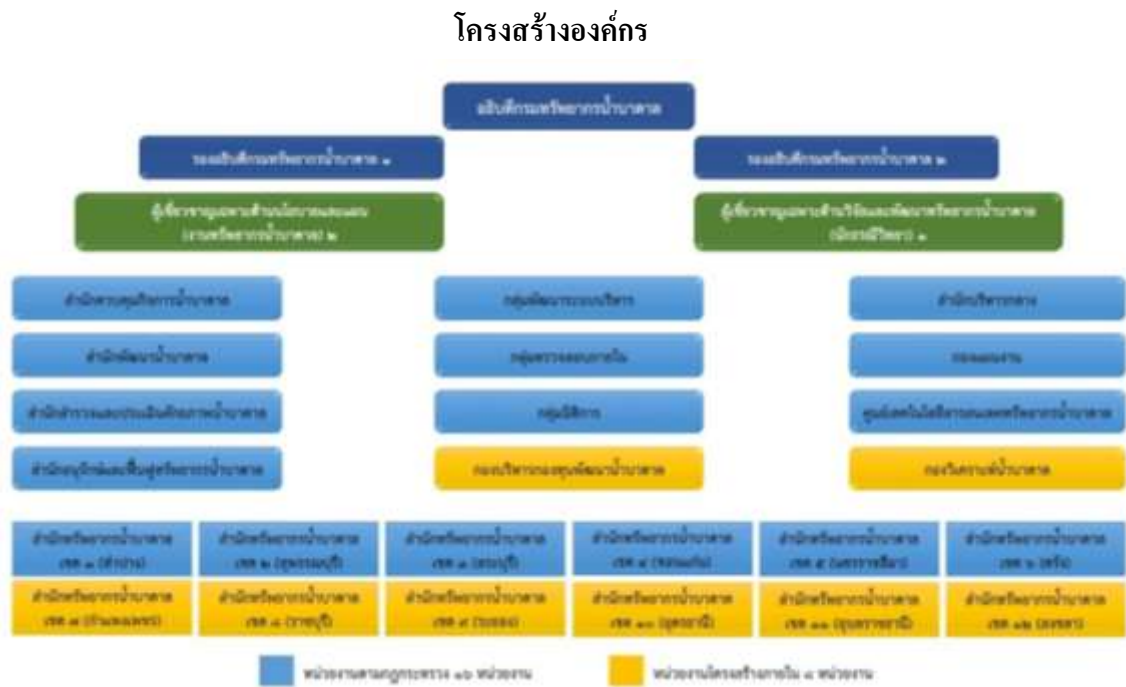
1. สำรวจ พัฒนา ประเมินศักยภาพ อนุรักษ์ฟื้นฟู เพื่อการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรน้ำบาดาล อย่างสมดุลและยั่งยืน
2. กำกับ ควบคุม การประกอบกิจการน้ำบาดาล รวมทั้งปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการใช้น้ำของทุกภาคส่วน
3. เสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กร พัฒนาระบบ กลไก ฐานข้อมูลและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล

4. บูรณาการและสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

อำนาจหน้าที่

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมทรัพยากรน้ำบาดาล พ.ศ. 2551 กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. เสนอแนะนโยบาย แผน มาตรการบริหารจัดการ พัฒนา อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล
2. ควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับทรัพยากรน้ำบาดาลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
3. ดำเนินการสำรวจประเมินศักยภาพ การพัฒนา การอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล รวมทั้งการส่งเสริมการใช้ประโยชน์น้ำบาดาล และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. ติดตาม ประเมินผล และตรวจสอบการบริหารจัดการ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล และผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาทรัพยากรน้ำบาดาล
5. ศึกษา วิจัย และพัฒนากำหนดมาตรฐาน เทคโนโลยีใหม่ด้านน้ำบาดาล เพื่อการบริหารจัดการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล
6. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล
7. ตรวจสอบ วิเคราะห์คุณภาพน้ำบาดาลเพื่ออุปโภคบริโภค เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม
8. ดำเนินการและสนับสนุนเกี่ยวกับการเจาะและพัฒนาบ่อน้ำบาดาลเพื่อสนับสนุนการอุปโภค บริโภค อุตสาหกรรม และการเกษตรในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย และพื้นที่ที่การหาแหล่งน้ำบาดาลที่ต้องใช้วิชาอุทกธรณีวิทยาขั้นสูง และพื้นที่ประสบภัยพิบัติธรรมชาติ
9. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลเพื่อเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉิน รวมทั้งการแก้ไขและบรรเทาปัญหาอุทกภัยธรรมชาติทั้งภัยแล้ง และน้ำท่วม
10. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



ภาพประกอบที่ 2.1 แสดงโครงสร้างกรมทรัพยากรน้ำบาดาล
 ที่มา: กรมทรัพยากรน้ำบาดาล, โครงสร้างของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล, เข้าถึงเมื่อ 19 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก <http://www.dgr.go.th/th/about/17>

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พงศภัค วังเร็ว (2559) ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่าง 93 จำนวน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คือ ด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุด ส่วนผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตทั้งภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล (2559) ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรคลังสินค้า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากรที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลใน

ด้านเพศ และสถานภาพ ที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก

ปารณีย์ ทองยอดเกรือง (2559) ได้ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 240 คน ผลการศึกษาพบว่า ด้านความคิดเห็นต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้ แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรในระดับปานกลาง ($r=.479$) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรในระดับปานกลาง ($r=.463$)

ธีรวัจน์ หลวงศรีสงคราม (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บริษัท วัชรพล จำกัด) จากกลุ่มตัวอย่าง 323 คน พบว่า พนักงานมีความผูกพัน และความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ปฐมมาดี ปาลลา (2559) ทำการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 163 คน จากผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจด้านภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และพบว่า อายุ อายุราชการต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิราวรรณ พรหมกลีกร (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. จากกลุ่มตัวอย่าง 297 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ ป.ป.ช. มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังพบว่า ความผูกพันองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริณัฐ แสงคารา (2561) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.18 ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.76

อภิญา พึ่งฉิ่ง (2561) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน ทัศนศึกษา: วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล จากกลุ่มตัวอย่าง 120 คน การทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน ต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน และส่วนใหญ่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้าน และส่วนใหญ่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และสมดุลชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและรายด้านและส่วนใหญ่มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ธัญพร ทองประเสริฐ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทัศนศึกษา พนักงานเจนเนอรัลธนาพร ธนาการกรู้งไทยจำกัด (มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่าง 408 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Gen Y ธนาการกรู้งไทย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ กลุ่มอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัดของพนักงาน Gen Y ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ด้าน

ความท้าทายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน) ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร (ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าองค์กรมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับได้ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ) และด้านการสื่อสารภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน Gen Y ธนาคารกรุงไทย

พัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล, ธัญวฤณ วัทโล และ วิลาสิณี สุขประเสริฐ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โลจิสติกส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรสประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.0 และปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและด้านชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46

ตารางที่ 2.2 สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	แนวคิด										ความถี่
	Porter et al. (1974)	พงศ์ศักดิ์ วิ่งเร็ว (2559)	รัชฎูพัฑฒ์ จัตุรชัยมงคล (2559)	ปารณีย์ ทองหยอดเครื่อง (2559)	ธีรวัฒน์ หลวงศรีสงคราม (2559)	นิรารวัฒน์ พรหมเกสิกร (2560)	สิริวิไลฐ์ แสงดารา (2561)	อภิญา พึ่งตั้ง (2561)	ธัญพร ทองประเสริฐ (2562)	พัฑฒ์หทัย จารุทวีผลบุญกุล รัชฎูฤฒ์ ภัฑฒ์โล และ วิลาสิณี สุตะประเสริฐ (2563)	
ด้านลักษณะส่วนบุคคล											
- เพศ	/	/					/	/		/	5
- อายุ	/	/				/	/	/	/		6
- สถานภาพ	/	/		/	/		/	/	/	/	8
- ระดับการศึกษา	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10
- อัตราเงินเดือน/รายได้		/	/	/			/	/		/	6
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	/	/	/				/			/	5
- ระดับตำแหน่ง										/	1
- หน่วยงานที่สังกัด									/		1
- ความชำนาญในงานตามระยะเวลา	/										1
- ความต้องการประสบความสำเร็จและก้าวหน้า	/										1

ตารางที่ 2.3 สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	แนวคิด		งานวิจัย								ความถี่	
	Porter et al. (1974)	พงศภัค วิงเร็ว (2559)	ธัญพัทธ์ รัตชัยมงคล (2559)	ปารณีย์ ทองยอดเครื่อง (2559)	ธีรวัจน์ หลวงศรีสงคราม (2559)	ปฐมชาติ ปาลา (2559)	นิตราวรรณ พรหมกสิกร (2560)	สิริณัฐ แสงตรา (2561)	อภิญา พึ่งสิง (2561)	สุพาภรณ์ รัตนะราช (2562)		ธัญพร ทองประเสริฐ (2562)
ด้านลักษณะงาน												
- ความหลากหลายของงาน	/		/				/					3
- ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	/		/				/				/	4
- ความท้าทายของงาน	/		/				/				/	4
- โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น			/								/	2
- นโยบายการบริหาร					/							1
- ระเบียบกฎเกณฑ์ในองค์กร					/							1
- แรงจูงใจในการทำงาน					/							1
- ความสัมพันธ์กับเพื่อน					/							1
- ความชัดเจนของงาน	/						/					2
- งานที่มีกรให้ข้อมูลป้อนกลับ							/				/	2

ตารางที่ 2.4 สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	แนวคิด		งานวิจัย								ความถี่	
	Porter et al. (1974)	พงศ์ศักดิ์ วิงวี่ว (2559)	ธัญญพัทธ์ รัตชัยมงคล (2559)	ปาริณีย์ ทองหยอดเครื่อง (2559)	ธีรวัฒน์ หลวงศรีสงคราม (2559)	ปฐมชาติ ปาลา (2559)	นิตารารณ์ พรหมกสิกร (2560)	สิริณัฐ แสงเมตารา (2561)	อภิญา พึ่งสิง (2561)	สุพาภรณ์ รัตนะราช (2562)		ธัญพร ทองประเสริฐ (2562)
ด้านลักษณะขององค์กร												
- การกระจายอำนาจ	/		/									2
- การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	/		/									2
- ขนาดขององค์กร	/		/									2
- โครงสร้าง								/	/			1
- มาตรฐาน								/	/			1
- ความรับผิดชอบ								/	/			1
- การยอมรับ								/	/			1
- การสนับสนุน								/	/			1
- ความผูกพันและความรับผิดชอบต่อองค์กร								/	/			1
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง												
- การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์										/		1
- การสร้างแรงบันดาลใจ										/		1
- การกระตุ้นทางปัญญา										/		1
- การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล										/		1

ตารางที่ 2.5 สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	แนวคิด		งานวิจัย									ความถี่
	Porter et al. (1974)	พงศภัค วิงเร็ว (2559)	ธัญพัทธ์ รัตชัยมงคล (2559)	ปาริณีย์ ทองยอดเครื่อง (2559)	ธีรวัจน์ หลวงศรีสงคราม (2559)	ปฐมชาติ ปาลดา (2559)	นิตราวรรณ พรหมกสิกร (2560)	สิริฉวี ผู้แสตราบา (1952)	อภิญา พึ่งสิง (2561)	สุพาศรินทร์ ประราช (2952)	ธัญพร ทองประเสริฐ (2952)	
ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน												
- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	/	/	/				/					4
- ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	/	/	/								/	4
- ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	/	/	/				/				/	5
- ประสิทธิภาพและความต้องการเปลี่ยนแปลงหรือการโยกย้ายงาน				/								1
- ความรู้สึกที่มีต่อองค์กร		/		/								2
-ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร							/					1
- ความรู้สึกว่าองค์กรคำนึงถึงความสนใจของบุคลากร							/					1
- ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา											/	1

ตารางที่ 2.6 สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	แนวคิด		งานวิจัย								ความถี่	
	Porter et al. (1974)	พงศภัค วิ่งเร็ว (2559)	ชัยยุทธ ทรัพย์มงคล (2559)	ปาริณีย์ ทองหยอดศรีทอง (2559)	สิริวิวัฒน์ หลวงศรีสงคราม (2559)	ปฐมชาติ บาลา (2559)	นิราวรรณ พรหมภักดิ์ (2560)	ศิริพันธุ์ แสงดารา (2561)	อภิญา พึ่งฉิ่ง (2561)	สุภาพรณัฐ รัตนราช (2562)		ธัญพร ทองประเสริฐ (2562)
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน												
- ลักษณะงานที่รับผิดชอบ					/	/						2
- ความสัมพันธ์ภายในองค์กร					/							1
- โอกาสก้าวหน้าในองค์กร					/	/						2
- เงินเดือนและสวัสดิการ					/	/						2
- ความมั่นคงปลอดภัย						/						1
- สถานที่ทำงานและการบริหาร						/						1
- ลักษณะทางสังคม						/						1
- สถานที่ทำงาน						/						1
- การนิเทศงาน						/						1
- การติดต่อสื่อสาร						/						1
- ผลประโยชน์แก่ลูก						/						1

ตารางที่ 2.7 สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านสมดุลชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	แนวคิด		งานวิจัย										ความถี่
	Porter et al. (1974)	พงศ์ศักดิ์ รังริ้ว (2559)	ชัยภูมิพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล (2559)	ปารณีย์ ทองยอดศรีทอง (2559)	ธีรวัฒน์ หลงศรีสงคราม (2559)	ปฐมาวดี ปาถลา (2559)	นิราวรรณ พรหมเกตุกร (2560)	สิริณัฐ แสงดารา (2561)	อภิญญา พึ่งผิง (2561)	ศุภาภรณ์ รัตนธรราช (2562)	ธัญพร ทองประเสริฐ (2562)		
ด้านการสนับสนุนทางสังคม													
- การให้ความรักใคร่ผูกพัน										/			1
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม										/			1
- การให้โอกาสที่จะเลี้ยงดูผู้มั่งงู										/			1
- การให้ความรู้สึกมีคุณค่า										/			1
- การเชื่อมั่นในการเป็นมิตรที่ดี										/			1
- การได้รับคำชื่นแะ										/			1
ด้านสมดุลชีวิตกับการทำงาน													
- ความยืดหยุ่นในการทำงาน										/			1
- การลาหยุดงาน										/			1
- การส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี										/			1
- การช่วยเหลือทางการเงิน										/			1

ตารางที่ 2.8 สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	แนวคิด		งานวิจัย										ความถี่
	Porter et al. (1974)	พงศ์ศักดิ์ วังเร็ว (2559)	ชัยสิทธิ์ อัครชัยมงคล (2559)	ปารณีย์ ทองหยอดเครื่อง (2559)	ธีรรัตน์ หลวงศรีสงคราม (2559)	ปฐมชาติ ปาตลา (2559)	นิตราวรรณ พรหมกสิกร (2560)	สิริณัฐ แสงดารา (2561)	อภิญา พึ่งถึง (2561)	สุพารณัฐ รัตนราช (2562)	ธัญพร ทองประเสริฐ (2562)		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน													
- รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม	/	/						/				2	
- ความก้าวหน้าและความมั่นคง	/	/						/				2	
- โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ	/	/						/				2	
- สิทธิของบุคลากร	/	/						/				2	
- สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	/	/						/				2	
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น	/	/						/				2	
- การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงาน	/	/						/				1	
- ความภูมิใจในองค์กร หรือ การทำงาน	/	/						/				2	
- ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม	/	/										1	
ความสุขในการทำงาน													
- ด้านการติดต่อสัมพันธ์											/	1	
- ด้านความรักในงาน											/	1	
- ด้านความสำเร็จในงาน											/	1	
- ด้านการเป็นที่ยอมรับ											/	1	

ตารางที่ 2.9 สรุปการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	แนวคิด						งานวิจัย				ความถี่		
	Steers (1977)	Allen & Meyer (1997)	Hewitt Associates (2018)	Buchanan (1974)	ปรัชญ์พิทักษ์ ถัดรัชชัยมงคล (2559)	ปริญญ์ ทองทยอดศิริรุ่ง (2559)	ธีรวิจน์ ทดวงศรีสงคราม (2559)	พงศ์ศักดิ์ รุ่งเร็ว (2559)	นิรารณ พรหมกสิกร (2560)	ศิริณัฐ แสงดารา (2561)		อภิญา พึ่งตั้ง (2561)	สุพาภรณ์ รัตนะราช (2562)
ความผูกพันต่อองค์กร													
- พุดถึงองค์กรในด้านบวก (Say)					/							/	2
- ความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป (Stay)					/							/	2
- ความภูมิใจ/ทุ่มเทในการทำงาน (Strive)					/							/	2
- ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	/		/		/	/	/	/	/	/	/	/	9
- ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	/		/		/	/	/	/	/	/	/	/	9
- ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	/		/		/	/	/	/	/	/	/	/	9
- ด้านจิตใจ	/												1
- ด้านความคงอยู่กับองค์กร	/												1
- ด้านบรรทัดฐาน	/												1
- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน				/									1
- ความใส่ใจกับองค์กร				/									1
- ความจงรักภักดี				/									1

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล และเพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การตรวจสอบเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ จำนวน 222 คน

โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จากประชากรทั้งสิ้น 222 คน นำไปคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1970) ดังนี้

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

เมื่อ

n คือ จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
N คือ จำนวนของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัย
E คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในที่นี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับร้อยละ 5 (0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{222}{1+222(0.0025)}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = 143 คน

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ จากประชากรจำนวน 222 คน จะได้กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 143 คน

2. ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานในสังกัดกรมทรัพยากรน้ำบาดาลส่วนกลาง ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากนั้น สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลาก (Lottery Sampling) ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงานในสังกัด กรมทรัพยากรน้ำบาดาล (ส่วนกลาง)	จำนวนข้าราชการ (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	5	3
2. กลุ่มตรวจสอบภายใน	5	3
3. กลุ่มนิติการ	10	7
4. สำนักบริหารกลาง	40	26
5. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล	14	9
6. กองแผนงาน	16	10
7. สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล	41	26
8. สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล	29	19
9. สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล	39	25
10. สำนักพัฒนาน้ำบาดาล	23	15
รวม	222	143

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามในงานวิจัยของ นางสาวธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ และ สิบตำรวจตรีหญิง ปฐมาวดี ปาลลา (2559) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ ซึ่งมีบริบทคล้ายกัน แบบสอบถาม 1 ชุด มีคำถามทั้งหมด จำนวน 62 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์การ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ซึ่งในส่วนที่ 2 - 5 จะเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า 5 ระดับ ตามแบบของ Likert's Scale เพื่อวัดประเด็นต่าง ๆ และมีเกณฑ์ในการให้คะแนน แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับการยอมรับ/เห็นด้วย	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้ว แบ่งค่าคะแนน เป็น 5 ระดับ โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

$$\frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ได้ดังนี้

ส่วนที่ 2-4

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 5

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.80 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือ

1. ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำมาเป็นแนวทางและประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการศึกษา ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

2. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบกับข้าราชการส่วนภูมิภาค กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงจะมีความน่าเชื่อถือเพียงพอสำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ 0.99 โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	15	0.95
ความหลากหลายของงาน	5	0.92
การมีอิสระในการปฏิบัติงาน	5	0.95
ความท้าทายของงาน	5	0.85
ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	15	0.97
การกระจายอำนาจ	5	0.94
การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	5	0.95
ขนาดขององค์กร	5	0.92
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	14	0.96
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	4	0.93
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	5	0.97
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	5	0.87

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าความเชื่อมั่น
ความผูกพันต่อองค์กร	10	0.93
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ องค์กร	4	0.90
ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	3	0.97
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	3	0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ถึง อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อขอดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสืออนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถาม ให้กับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามหน่วยงานต่าง ๆ
3. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาพิจารณาความสมบูรณ์ของการตอบ เพื่อทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติ สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

1. ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร
3. การทดสอบที (t-test) กรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลมี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลมีมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป โดยหากผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD.

4. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยกำหนดระดับของความสัมพันธ์ (Hinkle D.E., 1998, p.118) ดังนี้

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.31 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันขององค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ในที่นี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งผลการวิเคราะห์เป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยจำแนกตามข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นจำนวน และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อกรมทรัพยากรน้ำบาดาล แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าคำนวณจากการทดสอบที (t-test)
F	หมายถึง	ค่าคำนวณจากการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way Analysis of Variance)
LSD	หมายถึง	ค่าสถิติสำหรับการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่
SS	หมายถึง	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Square)
df	หมายถึง	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
r	หมายถึง	ค่าสถิติ Pearson Correlation Coefficient
P	หมายถึง	ค่าความน่าจะเป็น (Probability Value: P-Value)
*	หมายถึง	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	หมายถึง	ค่าความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยจำแนกตามข้อมูลลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นจำนวน และค่าร้อยละ

ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	49	34.3
หญิง	94	65.7
2. อายุ		
21 – 30 ปี	28	19.6
31 – 40 ปี	56	39.2
41 - 50 ปี	38	26.6
มากกว่า 50 ปี	21	14.7
3. สถานภาพ		
โสด	74	51.7
สมรส	62	43.4
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	7	4.9
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	7.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	82	57.3
สูงกว่าปริญญาตรี	51	35.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 143)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระดับตำแหน่ง		
ปฏิบัติงาน	21	14.7
ชำนาญงาน	16	11.2
อาวุโส	6	4.2
ปฏิบัติกร	42	29.4
ชำนาญการ	40	28.0
ชำนาญการพิเศษ	18	12.6
6. หน่วยงานที่สังกัด		
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	3	2.1
กลุ่มตรวจสอบภายใน	3	2.1
กลุ่มนิติการ	7	4.9
สำนักบริหารกลาง	26	18.2
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล	9	6.3
กองแผนงาน	10	7.0
สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล	26	18.2
สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล	19	13.3
สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล	25	17.5
สำนักพัฒนาน้ำบาดาล	15	10.5
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	16	11.2
1 - 5 ปี	42	29.4
6 - 10 ปี	18	12.6
มากกว่า 10 ปี	67	46.9
8. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 20,000 บาท	51	35.7
20,000 - 30,000 บาท	40	28.0
มากกว่า 30,000 บาท	52	36.4

จากตารางที่ 4.1 สามารถอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้ดังนี้

1. เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาร้อยละเป็นเพศหญิง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 สำหรับเพศชาย มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3
2. อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาร้อยละอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 41- 50 ปี 21- 30 ปี และมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 38 28 และ 21 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 26.6 19.6 และ 14.7 ตามลำดับ
3. สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาร้อยละมีสถานภาพโสด 74 คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 และกลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ
4. ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาร้อยละมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ
5. ระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ระดับชำนาญงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และระดับอาวุโส จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ
6. หน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ประกอบด้วย สังกัดสำนักบริหารกลาง และสำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล หน่วยงานละ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 สำนักพัฒนาน้ำบาดาล จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 กองแผนงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 กลุ่มนิติการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 กลุ่มพัฒนาระบบบริหารและกลุ่มตรวจสอบภายใน หน่วยงานละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ตามลำดับ
7. ระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาร้อยละมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคือ ปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตามลำดับ
8. อัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาร้อยละมีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมาคือ เงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และเงินเดือน 20,000 - 30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความหลากหลายของงาน 2) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และ 3) ด้านความท้าทายของงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 143 คน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 13

ตารางที่ 4.2 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความถี่เห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับลักษณะงาน
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
	(n = 143)							
ด้านความหลากหลายของงาน						4.029	0.629	มาก
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน	36	77	25	4	1	4.000	0.778	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน	82	48	13	-	-	4.483	0.659	มากที่สุด
3. งานที่ท่านทำอยู่นั้นทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	43	57	35	6	2	3.930	0.917	มาก
4. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	36	80	21	6	-	4.021	0.755	มาก
5. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ต่างๆ	29	59	43	9	3	3.713	0.932	มาก
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน						3.841	0.676	มาก
6. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายแผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของท่านได้	30	67	35	9	2	3.807	0.893	มาก
7. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของท่านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้	39	82	20	2	-	4.105	0.679	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ลักษณะ งาน
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
	(n = 143)							
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						3.841	0.676	มาก
8. กฎ ระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กร ให้ความเป็นอิสระในการทำงานต่อท่าน	16	61	51	10	5	3.510	0.911	มาก
9. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านใน การตัดสินใจเรื่องงานที่ปฏิบัติ อย่างเต็มที่	33	66	40	3	1	3.898	0.806	มาก
10. ท่านมีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	36	66	34	5	2	3.902	0.867	มาก
ด้านความท้าทายของงาน						3.996	0.778	มาก
11. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ องค์กรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ	24	63	43	12	1	3.688	0.877	มาก
12. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วย ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน	36	69	26	10	2	3.898	0.912	มาก
13. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่ ท้าทายความสามารถของท่าน	50	62	24	5	2	4.070	0.885	มาก
14. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่	61	55	22	4	1	4.206	0.850	มาก
15. งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ นำไปสู่การพัฒนาตัวของท่านเอง	55	61	22	3	2	4.157	0.855	มาก
ภาพรวม						3.955	0.622	มาก

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.955 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.029 3.996 และ 3.841 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน แยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.483 รองลงมาคือ ได้รับความมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.021 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ได้รับการสนับสนุนให้ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.713 ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำ

บาตล มีความคิดเห็นว่าลักษณะงานที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน จำแนกเป็น รายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 4 ข้อ

ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ สามารถใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.105 รองลงมาคือ มีโอกาสเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.902 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุดคือ กฎ ระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กร ให้ความสำคัญเป็นอิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.510 ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความคิดเห็นว่าลักษณะงานที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ด้านความท้าทายของงาน เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่รับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.206 รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.157 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.688 ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความคิดเห็นว่าลักษณะงานที่เอื้อต่อการทำงาน ด้านความท้าทายของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการกระจายอำนาจ 2) ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และ 3) ด้านขนาดขององค์กรจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 143 คน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 14

ตารางที่ 4.3 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร
ของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ลักษณะ ขององค์กร
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
ด้านการกระจายอำนาจ						3.648	0.784	มาก
1. ระบบการทำงานขององค์กร มีการแบ่งส่วนงานรับผิดชอบที่ชัดเจน	38	62	35	7	1	3.902	0.875	มาก
2. เป้าหมายขององค์กรสอดคล้อง กับแนวคิดในการทำงานของท่าน	21	68	42	10	2	3.671	0.862	มาก
3. องค์กรมีการชี้แจงนโยบายและ ระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง	20	54	51	12	6	3.490	0.978	มาก
4. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจในการ บริหารงานขององค์กร	15	46	64	12	6	3.364	0.931	มาก
5. องค์กรมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรง กับความสามารถของท่าน	30	70	33	6	4	3.811	0.911	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร						3.455	0.830	มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความ ความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่างๆ ในการ ปฏิบัติงาน	22	66	43	8	4	3.667	0.905	มาก
7. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดรายละเอียด หรือวิธีการ ดำเนินงานขององค์กร	11	52	59	17	4	3.343	0.889	ปาน กลาง
8. ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อการ ปฏิบัติงานและการทำงานของท่าน	18	52	57	12	4	3.486	0.918	มาก
9. ท่านมีส่วนร่วมในการจัด โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร	21	47	58	13	4	3.486	0.948	มาก
10. ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนปฏิบัติงานขององค์กร	19	40	60	16	8	3.322	1.025	มาก
ด้านขนาดขององค์กร						3.594	0.807	มาก
11. ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร มีความชัดเจน สอดคล้องกับ ขนาดขององค์กร	21	61	48	8	5	3.594	0.929	มาก
12. นโยบายและการบริหารของ องค์กรมีการปรับเปลี่ยนได้ทันสมัย เหมาะสมกับขนาดขององค์กร	21	62	45	9	6	3.580	0.960	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับ ลักษณะ ขององค์กร
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
	ด้านการกระจายอำนาจ							
13. องค์กรของท่านมีการจัด โครงสร้างของระบบงานที่ชัดเจน	31	58	43	9	2	3.758	0.915	มาก
14. องค์กรของท่านมีการจัดสรร สวัสดิการต่าง ๆ ไว้ได้อย่างเหมาะสม	20	56	49	13	5	3.510	0.963	มาก
15. องค์กรของท่านมีการ ติดต่อสื่อสารที่เป็นแบบทางการ มากกว่าไม่เป็นทางการ	19	56	54	11	3	3.548	0.894	มาก
	ภาพรวม					3.566	0.733	มาก

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.566 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระจายอำนาจ ด้านขนาดขององค์กร และด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.648 3.594 และ 3.455 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยลักษณะขององค์กร ด้านการกระจายอำนาจ แยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบการทำงานขององค์กรมีการแบ่งส่วนงานรับผิดชอบที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.902 รองลงมาคือ องค์กรมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.811 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.364 ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความคิดเห็นว่าลักษณะขององค์กร ด้านการกระจายอำนาจ จำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.667 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อการปฏิบัติงานและการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการจัดโครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.486 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดรายละเอียด หรือวิธีการดำเนินงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.343 ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความคิดเห็นว่าลักษณะขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ

ด้านขนาดขององค์การ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การมีการจัดโครงสร้างของระบบงานที่ชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.758 รองลงมาคือ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การมีความชัดเจน สอดคล้องกับขนาดขององค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.594 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์การมีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.510 ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความคิดเห็นว่าลักษณะขององค์การ ด้านขนาดขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ 2) ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และ 3) ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 143 คน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 4.4 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการทำงาน
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ						3.705	0.833	มาก
1. องค์การเข้ามาช่วยเหลือท่าน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	24	61	45	12	1	3.664	0.880	มาก
2. องค์การให้การสนับสนุนท่านให้มี โอกาสในการพัฒนาความรู้ในอาชีพ เป็นอย่างดี เช่น การอบรม สัมมนา และศึกษาต่อ เป็นต้น	40	58	33	9	3	3.860	0.969	มาก
3. การได้รับผลตอบแทนอย่าง เพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการ พิจารณาความดีความชอบ	28	63	38	12	2	3.720	0.922	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการทำงาน
	เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อยที่สุด			
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร						3.705	0.833	มาก
4. การได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่ ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติอย่าง เหมาะสม เช่น ค่าล่วงเวลา	28	55	39	13	8	3.573	1.078	มาก
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้						3.676	0.875	มาก
5. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่ องค์กรมอบให้	22	59	49	9	4	3.601	0.920	มาก
6. ท่านรู้สึกมีความเชื่อมั่น เมื่อได้ ปฏิบัติงานกับองค์กรนี้	34	51	47	7	4	3.737	0.973	มาก
7. ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคง เมื่อได้ เป็นสมาชิกขององค์กร	36	52	45	6	4	3.779	0.969	มาก
8. เมื่อท่านประสบปัญหาในการ ปฏิบัติงาน องค์กรของท่านช่วย แก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี	22	62	43	14	2	3.625	0.911	มาก
9. ท่านคาดหวังว่าองค์กรจะเป็นที่ พึงพิงของท่านได้	31	54	42	11	5	3.664	1.014	มาก
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร						3.845	0.637	มาก
10. การปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ทำให้รู้สึกว่าคุณเป็นทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณค่า	28	57	47	8	3	3.692	0.921	มาก
11. ความสำเร็จขององค์กรใน ปัจจุบันกล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญ ในการสร้างสรรค์ด้วย	22	57	53	8	3	3.618	0.888	มาก
12. ความสำเร็จขององค์กรใน ปัจจุบันกล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญ ในการสร้างสรรค์ด้วย	22	57	53	8	3	3.618	0.888	มาก
13. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่ บุคคลใดก็สามารถปฏิบัติแทนท่านได้	24	56	46	12	5	3.573	0.982	มาก
14. การทำงานของท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	28	80	28	6	1	3.905	0.785	มาก
15. เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็ม ความสามารถ	83	47	9	3	1	4.455	0.767	มากที่สุด
ภาพรวม						3.744	0.715	มาก

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.744 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.845 3.705 และ 3.676 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร แยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์กรให้การสนับสนุนให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การอบรม สัมมนา และศึกษาต่อ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.860 รองลงมาคือ การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.720 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติอย่างเหมาะสม เช่น ค่าล่วงเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.573 ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้สึกสบายใจ มั่นคง เมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.779 รองลงมาคือ ความรู้สึกมีความเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.737 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.601 ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน จะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.455 รองลงมาคือ การทำงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.905 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่บุคคลใดก็สามารถปฏิบัติแทนได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.573 ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และระดับมาก 5 ข้อ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร 2) ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ 3) ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 143 คน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 แสดงร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
	(n = 143)							
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร						3.582	0.970	มาก
1. ท่านคิดว่าจะอยู่กับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน	33	41	51	8	10	3.552	1.118	มาก
2. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	33	61	40	3	6	3.783	0.965	มาก
3. ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงกว่า	25	37	50	18	13	3.301	1.169	มาก
4. ท่านมีความรู้สึกผูกพันและห่วงแหนองค์กรแห่งนี้	36	51	40	8	8	3.692	1.083	มาก
ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						3.517	0.922	มาก
5. เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ท่านเป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมของท่าน	17	62	49	8	7	3.527	0.948	มาก
6. องค์กรของท่านมีการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว	17	64	41	14	7	3.490	0.992	มาก
7. ท่านเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ	21	63	40	11	8	3.555	1.019	มาก
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน						4.319	0.735	มากที่สุด
8. ท่านตั้งใจจะให้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลสำเร็จขององค์กร	68	57	13	2	3	4.294	0.854	มากที่สุด
9. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค	75	56	9	2	1	4.413	0.735	มากที่สุด

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด			
	10. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่าองค์กรจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	63	60	15	3			
ภาพรวม						3.784	0.786	มาก

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.784 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.319 สำหรับด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.582 และ 3.517 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.783 รองลงมาคือ มีความรู้สึกผูกพันและหวงแหนองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.692 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.301 ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.555 รองลงมาคือ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.527 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ องค์กรมีการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.490 ตามลำดับ ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.413 รองลงมาคือ มีความตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลสำเร็จของ

องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.294 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่าองค์กรจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.252 ตามลำดับ ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยจะทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อกรมทรัพยากรน้ำบาดาล แตกต่างกัน โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามเพศ

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	\bar{x}	S.D.	t	P
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
ชาย	49	3.837	0.949	2.300	0.023*
หญิง	94	3.449	0.959		
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
ชาย	49	3.667	0.965	1.401	0.163
หญิง	94	3.440	0.895		
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน					
ชาย	49	4.313	0.834	-0.075	0.940
หญิง	94	4.323	0.682		

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน	\bar{x}	S.D.	t	P
ภาพรวม					
ชาย	49	3.929	0.818	1.597	0.113
หญิง	94	3.709	0.763		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.6 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามอายุ

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	7.632	3	2.544	2.807	0.042*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	125.965	139	0.906		
	รวม	133.597	142			
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.356	3	0.119	0.137	0.938
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	120.462	139	0.867		
	รวม	120.817	142			
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.987	3	0.329	0.604	0.613
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	75.652	139	0.544		
	รวม	76.639	142			

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.899	3	0.300	0.479	0.697
ภาพรวม	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	86.914	139	0.625		
	รวม	87.813	142			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ออกเป็น 3 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD พบความแตกต่างตามตารางที่ 19 ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ

(n = 143)

อายุ	\bar{x}	S.D.	อายุของข้าราชการส่วนกลาง			
			21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 - 50 ปี	มากกว่า 50 ปี
21 – 30 ปี	3.420	0.794	-	-0.013	-0.218	-0.675*
31 – 40 ปี	3.433	0.979	-	-	-0.205	-0.662*
41 - 50 ปี	3.638	1.010	-	-	-	-0.457
มากกว่า 50 ปี	4.095	0.963	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นรายคู่ โดยวิธีการ LSD จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีอายุ 21 – 30 ปี ($\bar{x} = 3.420$) มีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยกว่าข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ($\bar{x} = 4.095$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีอายุ 31 – 40 ปี ($\bar{x} = 3.433$) มีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยกว่าข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีอายุมากกว่า 50 ปี ($\bar{x} = 4.095$)

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามสถานภาพ

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	10.238	2	5.119	5.809	0.004*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	123.360	140	0.881		
	รวม	133.597	142			
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	6.555	2	3.278	4.016	0.020*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	114.262	140	0.816		
	รวม	120.817	142			
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.760	2	0.380	0.701	0.498
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	75.879	140	0.542		
	รวม	76.639	142			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.826	2	2.413	4.071	0.019*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	82.987	140	0.593		
	รวม	87.813	142			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามสถานภาพ พบว่าข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ออกเป็น 3 ด้าน พบว่าข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD พบความแตกต่างตามตารางที่ 4.10 และ 4.11 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ

ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามสถานภาพ

(n = 143)

สถานภาพ	\bar{x}	S.D.	สถานภาพของข้าราชการส่วนกลาง		
			โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
โสด	3.324	0.966	-	-0.543*	-0.462
สมรส	3.867	0.906	-	-	0.081
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.786	0.929	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นรายคู่ โดยวิธีการ LSD จำแนกตามสถานภาพ พบว่าข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีสถานภาพโสด ($\bar{x} = 3.324$) มีความผูกพันต่อองค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ น้อยกว่าข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{x} = 3.867$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์การเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามสถานภาพ

(n = 143)

สถานภาพ	\bar{x}	S.D.	สถานภาพของข้าราชการส่วนกลาง		
			โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
โสด	3.311	0.940	-	-0.431 [*]	-0.403
สมรส	3.742	0.842	-	-	0.028
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	3.714	1.044	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นรายคู่ โดยวิธีการ LSD จำแนกตามสถานภาพ พบว่าข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีสถานภาพโสด ($\bar{x} = 3.311$) มีความผูกพันต่อองค์การโดยมีระดับความคิดเห็นด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ น้อยกว่าข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีสถานภาพสมรส ($\bar{x} = 3.742$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.113	2	0.557	0.588	0.557
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	132.484	140	0.946		
	รวม	133.597	142			
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.137	2	0.068	0.079	0.924
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	120.681	140	0.862		
	รวม	120.817	142			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.115	2	0.057	0.105	0.901
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	76.524	140	0.547		
	รวม	76.639	142			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.122	2	0.061	0.097	0.907
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	87.691	140	0.626		
	รวม	87.813	142			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ออกเป็น 3 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรแตกต่างกัน ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	6.549	5	1.310	1.412	0.224
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127.048	137	0.927		
	รวม	133.597	142			
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	9.587	5	1.917	2.362	0.043*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	111.230	137	0.812		
	รวม	120.817	142			
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.486	5	0.497	0.918	0.471
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	74.153	137	0.541		
	รวม	76.639	142			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.959	5	0.992	1.640	0.153
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	82.854	137	0.605		
	รวม	87.813	142			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ออกเป็น 3 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรม
ทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรเป็นรายคู่ ด้วย
วิธีการ LSD พบความแตกต่างตามตารางที่ 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.14 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม
ขององค์กรเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับตำแหน่ง

(n = 143)

ระดับตำแหน่ง	\bar{x}	S.D.	ระดับตำแหน่งของข้าราชการส่วนกลาง					
			ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปฏิบัติงาน	3.968	0.781	-	0.635*	0.468	0.659*	0.560*	0.079
ชำนาญงาน	3.333	1.161	-	-	-0.167	0.023	-0.075	-0.556
อาวุโส	3.500	0.810	-	-	-	0.190	0.092	-0.389
ปฏิบัติการ	3.310	0.955	-	-	-	-	-0.099	-0.579*
ชำนาญการ	3.408	0.862	-	-	-	-	-	-0.480
ชำนาญการพิเศษ	3.889	0.732	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นรายคู่ โดยวิธีการ LSD จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า
ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.968$) มีความผูกพันต่อ
องค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
มากกว่าข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่อยู่ในระดับชำนาญงาน ($\bar{x} = 3.333$) รวมทั้งมี
ระดับความคิดเห็นมากกว่าระดับปฏิบัติการ ($\bar{x} = 3.310$) และ ระดับชำนาญการ ($\bar{x} = 3.408$) อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับปฏิบัติการ ($\bar{x} = 3.310$) มีระดับความคิดเห็น
น้อยกว่าระดับชำนาญการพิเศษ ($\bar{x} = 3.889$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกด้วย

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	9.186	9	1.021	1.091	0.374
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	124.411	133	0.935		
	รวม	133.597	142			
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4.820	9	0.536	0.614	0.783
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	115.998	133	0.872		
	รวม	120.817	142			
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.882	9	0.320	0.577	0.814
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	73.757	133	0.555		
	รวม	76.639	142			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3.446	9	0.383	0.604	0.792
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	84.367	133	0.634		
	รวม	87.813	142			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ออกเป็น 3 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การและด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.7 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	8.194	3	2.731	3.028	0.032*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	125.403	139	0.902		
	รวม	133.597	142			
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.483	3	0.828	0.972	0.408
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	118.334	139	0.851		
	รวม	120.817	142			
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.654	3	0.218	0.398	0.754
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	75.985	139	0.547		
	รวม	76.639	142			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.608	3	0.869	1.418	0.240
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	85.205	139	0.613		
	รวม	87.813	142			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ออกเป็น 3 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD พบความแตกต่างตามตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

(n = 143)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง			
			ต่ำกว่า 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 1 ปี	3.422	0.934	-	0.077	0.089	-0.414
1 - 5 ปี	3.345	0.876	-	-	0.012	-0.491*
6 - 10 ปี	3.333	1.295	-	-	-	-0.503
มากกว่า 10 ปี	3.836	0.890	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นรายคู่ โดยวิธีการ LSD จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี ($\bar{x} = 3.345$) มีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร น้อยกว่าข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ($\bar{x} = 3.836$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.8 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	6.152	2	3.076	3.379	0.037*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127.445	140	0.910		
	รวม	133.597	142			
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.520	2	0.260	0.303	0.739
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	120.297	140	0.859		
	รวม	120.817	142			
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.337	2	0.168	0.309	0.735
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	76.302	140	0.545		
	รวม	76.639	142			
ภาพรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.003	2	0.502	0.809	0.447
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	86.810	140	0.620		
	รวม	87.813	142			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ออกเป็น 3 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรม
ทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การเป็นรายกลุ่ม ด้วย
วิธีการ LSD พบความแตกต่างตามตารางที่ 4.19 ดังนี้

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
ส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก
ขององค์การเป็นรายกลุ่ม ด้วยวิธีการ LSD จำแนกตามอัตราเงินเดือน

(n = 143)

อัตราเงินเดือน	\bar{x}	S.D.	อัตราเงินเดือนของข้าราชการส่วนกลาง		
			ต่ำกว่า 20,000 บาท	20,000 – 30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
ต่ำกว่า 20,000 บาท	3.338	0.954	-	-0.237	-0.489*
20,000 – 30,000 บาท	3.575	0.904	-	-	-0.252
มากกว่า 30,000 บาท	3.827	0.991	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
ส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลเป็นรายกลุ่ม โดยวิธีการ LSD จำแนกตามอัตราเงินเดือน
พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท
($\bar{x} = 3.338$) มีความผูกพันต่อองค์การ โดยมีระดับความคิดเห็นด้านความต้องการที่จะรักษาความ
เป็นสมาชิกขององค์การ น้อยกว่าข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีอัตราเงินเดือน
มากกว่า 30,000 บาท ($\bar{x} = 3.827$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีอิสระ
ในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของ
ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
ของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยด้านลักษณะงาน		ระดับความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.611	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.696	0.000*	ปานกลาง
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	0.639	0.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	0.725	0.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง ($r = 0.725$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.611$) ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.696$) และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.639$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานตามสมมติฐานย่อย มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความหลากหลายของ
งานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์การ	ด้านความหลากหลายของงาน		ระดับความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.521	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.559	0.000*	ปานกลาง
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	0.531	0.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	0.603	0.000*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านความหลากหลายของ
งาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.603$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษา
ความเป็นสมาชิกขององค์การ ($r = 0.521$) ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์การ ($r = 0.559$) และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.531$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ
ปานกลาง

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์การ	ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน		ระดับความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.596	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.670	0.000*	ปานกลาง
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	0.562	0.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	0.687	0.000*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.687$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ($r = 0.596$) ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($r = 0.670$) และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.562$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตารางที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความท้าทายของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านความท้าทายของงาน		ระดับความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.525	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.635	0.000*	ปานกลาง
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	0.614	0.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	0.654	0.000*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านความท้าทายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.654$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.525$) ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.635$) และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.614$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 การกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ขนาดขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตารางที่ 4.24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์การกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์การ	ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ		ระดับความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.702	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.834	0.000*	สูง
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	0.563	0.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	0.798	0.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง ($r = 0.798$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ($r = 0.702$) ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($r = 0.834$) และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.563$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานตามสมมติฐานย่อย มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานย่อยที่ 3.1 การกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตารางที่ 4.25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ในด้านการกระจายอำนาจ กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านการกระจายอำนาจ		ระดับความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.681	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.834	0.000*	สูง
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	0.555	0.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	0.785	0.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านการกระจายอำนาจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง ($r = 0.785$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.681$) และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.555$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.834$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

สมมติฐานย่อยที่ 3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตารางที่ 4.26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ในด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร		ระดับความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.594	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.654	0.000*	ปานกลาง
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	0.455	0.000*	ต่ำ
ภาพรวม	0.651	0.000*	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.651$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.594$) และด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.654$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.455$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

สมมติฐานย่อยที่ 3.3 ขนาดขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตารางที่ 4.27 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ในด้านขนาดขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านขนาดขององค์กร		ระดับความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.642	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.789	0.000*	สูง
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	0.526	0.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	0.742	0.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านขนาดขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง ($r = 0.742$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.642$) และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.526$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.789$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยแยกเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานที่ 4.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

สมมติฐานที่ 4.3 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตารางที่ 4.28 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	ปัจจัยด้านประสพการณ์		ระดับความสัมพันธ์
	ในการทำงาน		
	r	P	
1. ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.707	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.850	0.000*	สูง
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	0.637	0.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	0.827	0.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง ($r = 0.827$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.707$) ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.850$) และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.637$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานตามสมมติฐานย่อย มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตารางที่ 4.29 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านความคาดหวังที่จะได้รับ		ระดับความสัมพันธ์
	การตอบสนองจากองค์กร		
	r	P	
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.592	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.772	0.000*	สูง
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	0.537	0.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	0.714	0.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง อยู่ในระดับสูง ($r = 0.714$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.592$) และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.537$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.772$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

สมมติฐานที่ 4.2 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตารางที่ 4.30 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความรู้สึก
ว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง
กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านความรู้สึกว่าองค์กร เป็นที่พึงพิงได้		ระดับความสัมพันธ์
	r	P	
1. ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.734	0.000*	สูง
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.868	0.000*	สูง
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	0.574	0.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	0.828	0.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาพรวมด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิง
ได้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
อยู่ในระดับสูง ($r = 0.828$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการ
ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.734$) และด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมาย
และค่านิยมขององค์กร ($r = 0.868$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง สำหรับด้านความเต็มใจในการ
ปฏิบัติงาน ($r = 0.574$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 4.3 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ตารางที่ 4.31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ในด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลางกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

(n = 143)

ความผูกพันต่อองค์กร	ด้านความรู้สึกว่า		ระดับความสัมพันธ์
	ตนมีความสำคัญต่อองค์กร		
	r	P	
1. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.597	0.000*	ปานกลาง
2. ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.670	0.000*	ปานกลาง
3. ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	0.654	0.000*	ปานกลาง
ภาพรวม	0.713	0.000*	สูง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง ($r = 0.713$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($r = 0.597$) ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = 0.670$) และด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.654$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

	ตัวแปร	ลักษณะงาน		ลักษณะขององค์กร				ประสพการณ์ในการทำงาน				ความผูกพันต่อองค์กร						
		ความหลากหลายของงาน	การมีอิสระในการปฏิบัติงาน	ความท้าทายของงาน	ภาพรวมลักษณะงาน	การกระจายอำนาจ	การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	เป็นเจ้าขององค์กร	ขนาดขององค์กร	ภาพรวมลักษณะขององค์กร	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	ความรับรู้สวแทน	มีความสำคัญต่อองค์กร	ภาพรวมประสพการณ์ในการทำงาน	ความต้องการที่จะรักษา	ความเป็นสมาชิกขององค์กร	ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
ลักษณะงาน	ความหลากหลายของงาน	1.000	0.736**	0.723**	0.905**	0.654**	0.595**	0.571**	0.667**	0.483**	0.529**	0.612**	0.587**	0.521**	0.559**	0.531**	0.603**	
	การมีอิสระในการปฏิบัติงาน	-	1.000	0.655**	0.884**	0.755**	0.639**	0.684**	0.761**	0.643**	0.627**	0.618**	0.685**	0.596**	0.670**	0.562**	0.687**	
	ความท้าทายของงาน	-	-	1.000	0.898**	0.684**	0.604**	0.580**	0.685**	0.591**	0.643**	0.731**	0.710**	0.525**	0.635**	0.614**	0.654**	
	ภาพรวมลักษณะงาน	-	-	-	1.000	0.779**	0.684**	0.683**	0.787**	0.643**	0.674**	0.735**	0.742**	0.611**	0.696**	0.639**	0.725**	
ลักษณะขององค์กร	การกระจายอำนาจ	-	-	-	-	1.000	0.731**	0.841**	0.941**	0.826**	0.804**	0.679**	0.842**	0.681**	0.834**	0.555**	0.785**	
	การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	-	-	-	-	-	1.000	0.645**	0.875**	0.631**	0.635**	0.627**	0.687**	0.594**	0.654**	0.455**	0.651**	
	ขนาดขององค์กร	-	-	-	-	-	-	1.000	0.910**	0.776**	0.786**	0.643**	0.807**	0.642**	0.789**	0.526**	0.742**	
ประสพการณ์ในการทำงาน	ภาพรวมลักษณะขององค์กร	-	-	-	-	-	-	-	1.000	0.818**	0.815**	0.715**	0.856**	0.702**	0.834**	0.563**	0.798**	
	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	0.834**	0.706**	0.922**	0.592**	0.772**	0.537**	0.714**	
	ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	0.737**	0.949**	0.734**	0.868**	0.574**	0.828**	
	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	0.875**	0.597**	0.670**	0.654**	0.713**	
ความผูกพันต่อองค์กร	ภาพรวมประสพการณ์ในการทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	0.707**	0.850**	0.637**	0.827**	
	ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	0.823**	0.551**	0.937**	
	ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	0.589**	0.923**	
	ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000	0.759**	
ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.000		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ สามารถสรุปผลการทดลองสมมติฐานได้ตามตารางที่ 4.33 ดังนี้

ตารางที่ 4.33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ	-	✓
อายุ	-	✓
สถานภาพ	✓	-
ระดับการศึกษา	-	✓
ระดับตำแหน่ง	-	✓
หน่วยงานที่สังกัด	-	✓
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	-	✓
อัตราเงินเดือน	-	✓
ปัจจัยด้านลักษณะงาน		
ความหลากหลายของงาน	✓	-
การมีอิสระในการปฏิบัติงาน	✓	-
ความท้าทายของงาน	✓	-
ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร		
การกระจายอำนาจ	✓	-
การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร	✓	-
ขนาดขององค์กร	✓	-
ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน		
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจาก องค์กร	✓	-
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้	✓	-
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	✓	-

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล 2) เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ประมวลผลแบบสอบถามด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) กรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลมี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลมีมากกว่า 2 กลุ่ม ขึ้นไป โดยหากผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ไว้ที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.784 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.319 สำหรับด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.582 และ 3.517 ตามลำดับ

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 เพศชาย จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 34.3 ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 31-40 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 41-50 ปี 21 - 30 ปี และมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 38 28 และ 21 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 26.6 19.6 และ 14.7 ตามลำดับ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ที่ทำการศึกษามีสถานภาพโสด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีสถานภาพสมรส จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 และกลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ ด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 ระดับชำนาญงาน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และระดับอาวุโส จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ หน่วยงานที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ประกอบด้วย สังกัดสำนักบริหารกลาง และสำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล หน่วยงานละ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 18.2 รองลงมาคือ สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล สำนักพัฒนาน้ำบาดาล กองแผนงาน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล กลุ่มนิติการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และกลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน 25 19 15 10 9 7 3 และ 3 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 17.5 13.3 10.5 7.0 6.3 4.9 2.1 และ 2.1 ตามลำดับ โดยระยะเวลาปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลามากกว่า 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคือ ปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 ปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.6 และปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในเรื่องของอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 รองลงมาคือ เงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 และเงินเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0 ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.955 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของงาน

ด้านความท้าทายของงาน และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.029 3.996 และ 3.841 ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร

ระดับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.566 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระจายอำนาจ ด้านขนาดขององค์กร และด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.648 3.594 และ 3.455 ตามลำดับ

5. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.744 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.845 3.705 และ 3.676 ตามลำดับ

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อกรมทรัพยากรน้ำบาดาล แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ต่างกัน มีความผูกพันต่อกรมทรัพยากรน้ำบาดาลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของขององค์กร และขนาดขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร 3 ด้าน ได้แก่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของขององค์กร และขนาดขององค์กรของกลุ่มตัวอย่าง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาที่ได้จากงานวิจัยนี้ สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ทำให้มีความรู้สึกจงรักภักดีที่จะคงอยู่กับองค์กร เกิดความภาคภูมิใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งจะทำให้ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ ทองหยอดเกรื่อง (2559) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล งานวิจัยของ ชีรวัจน์ หลวงศรีสงคราม (2559) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บริษัท วัชรพล จำกัด) งานวิจัยของ พงศ์พัศ วังเร็ว (2559) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ และงานวิจัยของ นิ

รารวรรณ์ พรหมกสิกร (2560) เรื่อง ความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา พึ่งนึ่ง (2562) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน ตรีศึกษา : วิทยาลัยดุริยางคศิลป์มหาวิทาลัยมหิดล ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

2. ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล เห็นว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญหลายด้านประกอบกัน เป็นงานที่ทำท้าทายแต่ยังขาดความมีอิสระในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะต้องปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบขององค์กร การทำงานมีหลายขั้นตอน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญพัทธ์ นัตร์ชัยมงคล (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ และงานวิจัยของนิรารวรรณ์ พรหมกสิกร (2560) เรื่อง ความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งพบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญพัทธ์ นัตร์ชัยมงคล (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ และงานวิจัยของนิรารวรรณ์ พรหมกสิกร (2560) เรื่อง ความผูกพันองค์กรและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งพบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ระดับปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านการกระจายอำนาจ ด้านขนาดขององค์กร และด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องจาก ระบบการทำงานขององค์กรมีการแบ่งส่วนงานที่ชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล แต่ยังคงขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดรายละเอียดหรือวิธีการดำเนินการขององค์กร รวมทั้งแผนปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญพัทธ์ นัตร์ชัยมงคล (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อ

องค์การของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ที่พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

4. ระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานขององค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านความรู้ดีกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และด้านความรู้ดีกว่าองค์การเป็นที่พึงพิงได้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การแห่งนี้ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า ผลการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จึงทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิราวรรณ พรหมกลีกร (2560) เรื่อง ความผูกพันขององค์การและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งพบว่า ข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญชัชมงคล (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ที่พบว่า บุคลากรองค์การคลังสินค้า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านความรู้ดีกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมากที่สุด

5. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่มีสถานภาพโสด มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การน้อยกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการที่สมรสแล้วมีภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ส่วนข้าราชการที่มีสถานภาพโสด อาจยังไม่มีภาระมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารณีย์ ทองหยอดเกรียง (2559) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล งานวิจัยของ ชีรวัฒน์ หลวงศรีสงคราม (2559) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ (บริษัท วัชรพล จำกัด) งานวิจัยของ อภิญา พิงฉิ่ง (2562) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายสนับสนุน กรณีศึกษา : วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล และงานวิจัยของ รัชนพร ทองประเสริฐ (2562) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานเจนเนอร์เรชั่นวาย ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งพบว่า สถานภาพต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรทัฬห จารุทวีผลนุกูล, ธัญวฤณ วัฑโล และ วิลาสิณี สดประเสริฐ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โลจิสติกส์ จำกัด ที่พบว่า พนักงานที่มี

สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยสถานภาพสมรส มีอัตราสูงกว่าสถานภาพโสด และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่

6. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การมีอิสระในการปฏิบัติงาน และความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคืองานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดีทำให้ไม่รู้สึกเบื่อ งานที่ท้าทายจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดความสนใจเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง และเมื่อบุคลากรมีอิสระเสรีภาพในการปฏิบัติงาน จะทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ต้องการทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ และงานวิจัยของนิราวรรณ พรหมกลสิกร (2560) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งพบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานภาพรวม อยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความท้าทายของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

7. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ และขนาดขององค์กร ทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ องค์กรที่กระจาย/มอบอำนาจการบริหารไปสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ตรงกับความสามารถ ขนาดและโครงสร้างองค์กรดี บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ที่พบว่า การกระจายอำนาจ ขนาดขององค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

8. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล อาจรู้สึกว่าการเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้พร้อมที่จะทุ่มเทการทำงาน

ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ประกอบกับองค์กรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีระบบพิจารณาความคิดเห็นความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเวลาปกติอย่างเหมาะสม ให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา จนทำให้บุคลากรรู้สึกสบายใจ มั่นคงเมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญฤทธิ์ ฉัตรชัยมงคล (2559) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์กรคลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์ ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ผู้วิจัยมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านสถานภาพ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความคิดเห็นต่อความผูกพันขององค์กรมากกว่าสถานภาพโสด อาจเพราะข้าราชการที่สมรสแล้วมีภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ส่วนข้าราชการที่มีสถานภาพโสด อาจยังไม่มีภาระมาก จึงสามารถเปลี่ยนงานได้ง่ายกว่าและมีโอกาสที่จะไปจากองค์กรง่าย ดังนั้น องค์กรควรให้ความสนใจกลุ่มสถานภาพสมรส โดยรักษาคณกลุ่มนี้ไว้ เพราะคณกลุ่มนี้จะอยู่กับองค์กรได้นาน เช่น การให้ทุนการศึกษาบุตร - ธิดา

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ประเด็น กฎ ระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อคำถาม ($\bar{x} = 3.510$) นั้น ควรปรับเปลี่ยนจากองค์กรแบบเดิม ที่การทำงานมีหลายขั้นตอนการอนุมัติ การสั่งงานจากบนลงล่าง การสั่งงานแบบละเอียด มาสู่องค์กรที่มีความยืดหยุ่นและมีชีวิต โดยผู้บริหาร/ผู้นำแสดงทิศทาง และปล่อยให้บุคลากรปฏิบัติ เน้นการกระทำและผลลัพธ์ มีความยืดหยุ่น ภายใต้กฎ ระเบียบของทางราชการ

3. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ประเด็น การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานขององค์กร มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อคำถาม ($\bar{x} = 3.322$) นั้น องค์กรควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับและรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรแห่งนี้ด้วย

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ประเด็น การได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติอย่างเหมาะสม เช่น ค่าล่วงเวลา รวมทั้ง ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ประเด็น งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่บุคคลใดก็สามารถปฏิบัติแทนได้ มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อคำถามทั้ง 2 ประเด็น ($\bar{x} = 3.573$) ดังนั้น กรณีการได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติอย่างเหมาะสม เช่น ค่าล่วงเวลา นั้น องค์กรควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนใหม่ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน หรือมีการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำหรับกรณีสานที่ปฏิบัติอยู่นั้น เป็นงานที่บุคคลใดก็สามารถปฏิบัติแทนได้ องค์กรควรพัฒนาระบบการทำงาน โดยจัดให้บุคลากรภายในหน่วยงานสามารถทำงานแทนกันได้ เมื่อบุคลากรท่านใดท่านหนึ่งมีเหตุจำเป็น เช่น ลาป่วย ลากิจ โยกย้ายงาน หรือลาออก หน้าที่ทั้งหมดของบุคลากรท่านนั้น ต้องสามารถถูกกระจายออกไปให้บุคลากรท่านอื่นในหน่วยงานช่วยกันทำได้ เพื่อไม่ให้งานได้รับผลกระทบ และสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

5. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประเด็น องค์กรมีการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อคำถาม ($\bar{x} = 3.490$) นั้น ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงแนวทางการบริหารงาน รวมทั้งพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการระบบงานต่าง ๆ ที่ยังไม่เหมาะสม เพื่อให้้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนทางสังคม สมดุลชีวิตกับการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคล ในการสร้างความผูกพันของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มประชากร ที่เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อให้ได้ข้อมูลภาพรวมของทั้งองค์กร ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการและกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลในมิติต่าง ๆ ของกรมทรัพยากรน้ำบาดาลต่อไป

3. ด้านเทคนิคในการวิจัย ควรทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสังเกต ควบคู่กัน กับการทำการศึกษาเชิงปริมาณ

บรรณานุกรม

- กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. (2563). โครงสร้างของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล. [ออนไลน์].
เข้าถึงได้จาก <http://www.dgr.go.th/th/about/17>.
- กัญญิกา สุระโคตร. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลาง
ในอำเภอแก่งหางแมวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.
(งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม. (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงานความผูกพันต่อองค์การ
และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่ง
หนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- จรรุภา สุวรรณเวช. (2559). บทปริทัศน์ แนะนำหนังสือ The Enemy of Engagement. วารสารการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, 8(2), 122-124.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธัญญพัทธ์ ฉัตรชัยมงคล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การ
คลังสินค้า กระทรวงพาณิชย์. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ธัญพร ทองประเสริฐ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงาน
เจนเนอร์ชั่นวาย ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน). (ค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต
เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ธีรวัจน์ หลวงศรีสงคราม. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานหนังสือพิมพ์ไทยรัฐ.
(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- นिरารณ์ พรหมกลีกร. (2560). ความผูกพันต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
ป.ป.ช.. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปฐมมาดี ปาลลา. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจสำนักยุทธศาสตร์ตำรวจ.
(วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปารณีย์ ทองยอดเกรือง. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก
มหาวิทยาลัยมหิดล. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

บรรณานุกรม

- พงศ์ภัค ว่างเร็ว. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติจังหวัดสมุทรปราการ.** (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล รัชฎวฤณ วัทโล และ วิลาสิณี สุขประเสริฐ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โอลิมปิกส์ จำกัด. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์ เครือข่ายวิจัยประชาชน**, 2(3), 27–39.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2557) **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: โรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ..
- สิทธิพันธ์ พุทธหุน, ชลิดา สรมณี, เฉลิมพล ศรีหงษ์, เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และวิโรจน์ ก่อสกุล. (2561). ความผูกพันขององค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.**, 6(3), 876.
- สิริณัฐ แสงคารา. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อภิัญญา พึ่งจิ่ง. (2561). **ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน กรณีศึกษา : วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารและพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

BIBLIOGRAPHY

- Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. **Administrative Science Quarterly**, 26(1), p. 1-14.
- Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G. J. (1998). **Applied Statistics for the Behavior Sciences**. (4thed). New York: Houghton Mifflin.
- Newstrom, J.W. & K. Davis. (1997). **Organizational behavior: Human behavior at work**. 10th ed. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลประกอบสารนิพนธ์ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์การ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ในการนี้ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ โดยคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและไม่มีผลเกี่ยวข้องกับใคร ๆ ต่อท่านและองค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างสูง เพื่อช่วยให้งานวิจัยนี้บรรลุผลสำเร็จและขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

นางสาวกรกฎ แน่นหนา

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผู้วิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

21 – 30 ปี 31 – 40 ปี 41 - 50 ปี
 มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่ง

ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส
 ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ

6. หน่วยงานที่สังกัด

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน
 กลุ่มนิติการ สำนักบริหารกลาง
 ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศทรัพยากรน้ำบาดาล กองแผนงาน
 สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล สำนักควบคุมกิจการน้ำบาดาล
 สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล สำนักพัฒนาน้ำบาดาล

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 5 ปี
 6 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี

8. อัตราเงินเดือน

ต่ำกว่า 20,000 บาท 20,000 – 30,000 บาท
 มากกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องว่างที่กำหนดไว้ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

เกณฑ์การให้คะแนน

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความหลากหลายของงาน						
1	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น มีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน					
2	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญหลายด้านประกอบกัน					
3	งานที่ท่านทำอยู่นั้นทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
4	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญกับองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
5	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ					
ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน						
6	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมาย แผนงาน วิธีการทำงานในหน้าที่ของท่านได้					
7	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของท่านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
8	กฎ ระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กร ให้ความเป็นอิสระในการทำงานต่อท่าน					
9	ผู้บังคับบัญชาให้อิสระแก่ท่านในการตัดสินใจเรื่องงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่					
10	ท่านมีโอกาเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
ด้านความท้าทายของงาน						
11	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นพิเศษ					
12	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของท่าน					
14	งานที่ท่านรับผิดชอบต้องใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่					
15	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่นำไปสู่การพัฒนาตัวของท่านเอง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดไว้ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

เกณฑ์การให้คะแนน

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการกระจายอำนาจ						
1	ระบบการทำงานขององค์การมีการแบ่งส่วนงานรับผิดชอบที่ชัดเจน					
2	เป้าหมายขององค์การสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานของท่าน					
3	องค์การมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง					
4	องค์การเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์การ					
5	องค์การมอบอำนาจหน้าที่ที่ตรงกับความสามารถของท่าน					
ด้านการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ						
6	ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและชี้แจงปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน					
7	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดรายละเอียด หรือวิธีการดำเนินงานขององค์การ					
8	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาความรู้ในองค์การ เพื่อการปฏิบัติงานและการทำงานของท่าน					
9	ท่านมีส่วนร่วมในการจัด โครงการ หรือกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ					
10	ท่านมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานขององค์การ					

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านขนาดขององค์กร						
11	ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจน สอดคล้องกับขนาดขององค์กร					
12	นโยบายและการบริหารขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนได้ทันสมัยเหมาะสมกับขนาดขององค์กร					
13	องค์กรของท่านมีการจัดโครงสร้างของระบบงานที่ชัดเจน					
14	องค์กรของท่านมีการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ไว้ได้อย่างเหมาะสม					
15	องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นแบบทางการมากกว่าไม่เป็นทางการ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องว่างที่กำหนดไว้ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

เกณฑ์การให้คะแนน

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
1	องค์กรเข้ามาช่วยเหลือท่านเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
2	องค์กรให้การสนับสนุนท่านให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การอบรม สัมมนา และศึกษาต่อ เป็นต้น					
3	การได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ระบบการพิจารณาความดีความชอบ					
4	การได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติอย่างเหมาะสม เช่น ค่าล่วงเวลา					
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้						
5	ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรมอบให้					

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6	ท่านรู้สึกมีความเชื่อมั่น เมื่อได้ปฏิบัติงานกับองค์กรนี้					
7	ท่านรู้สึกสบายใจ มั่นคง เมื่อได้เป็นสมาชิกขององค์กร					
8	เมื่อท่านประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านช่วยแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี					
9	ท่านคาดหวังว่าองค์กรจะเป็นที่พึงพิงของท่านได้					
ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร						
10	การปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ทำให้รู้สึกว่าท่านเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า					
11	ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันกล่าวได้ว่าท่านมีความสำคัญในการสร้างสรรค์ด้วย					
12	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นเป็นงานที่บุคคลใดก็สามารถปฏิบัติแทนท่านได้					
13	การทำงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
14	เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มความสามารถ					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่องว่างที่กำหนดไว้ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

เกณฑ์การให้คะแนน

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	รายละเอียด	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร						
1	ท่านคิดว่าจะอยู่กับองค์กรแห่งนี้ตลอดชีวิตการทำงาน					
2	ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
3	ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่ แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงกว่า					
4	ท่านมีความรู้สึกผูกพันและห่วงแหนองค์กรแห่งนี้					
ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
5	เป้าหมายและค่านิยมขององค์กรท่านเป็นแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายและค่านิยมของท่าน					
6	องค์กรของท่านมีการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว					
7	ท่านเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ					
ด้านความเต็มใจในการปฏิบัติงาน						
8	ท่านตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อผลสำเร็จขององค์กร					
9	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรค					
10	ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานถึงแม้ว่าองค์กรจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกรกฎ แนนหนา	
วัน เดือน ปีเกิด	10 กรกฎาคม 2532	
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร	
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556	นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2559	พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัดกองมาตรการป้องกันสาธารณภัย กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
	พ.ศ. 2563	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
	พ.ศ. 2564	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย