



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของลูกจ้าง
สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร

นภัสนันท์ พุทธกุล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปีการศึกษา 2566

FACTORS AFFECTING WORK TO ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF
PERSONAL (WORKER) IN THE OFFICE DRAINAGE AND SEWERAGE
DEPARTMENT UNDER BANGKOK METROPOLITAN

NAPATSANUN PUTTHAKUN


A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for the Degree of Master of Public Administration
Program Faculty of Public Administration,
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2023

ใบรับรองสารนิพนธ์

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ
สังกัด กรุงเทพมหานคร
โดย นภัสนันท์ พุทธกุล
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์แล้ว


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล หนิมพานิช)

ประธานกรรมการ


.....
(รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลย์พร รัตนเศรษฐ์)

กรรมการ


.....
(ดร.นิสรา ใจชื้อ)

กรรมการ


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริกัศสรค์ วงศ์ทองดี)

ผู้อำนวยการหลักสูตร

วันที่ 12 เดือน ๓.๖. พ.ศ. ๖7


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลย์พร รัตนเศรษฐ์)

คณบดี

วันที่ 12 เดือน ๓.๖. พ.ศ. ๖7

หัวข้อสารนิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร
ชื่อผู้เขียน	นภัสนันท์ พุทธกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 366 ตัวอย่าง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15001–20,000 บาท มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของลูกจ้างด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

คำสำคัญ ความผูกพัน, ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ



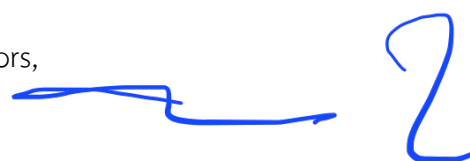
Thematic Paper Title	FACTORS AFFECTING WORK TO ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF PERSONAL (WORKER) IN THE OFFICE DRAINAGE AND SEWERAGE DEPARTMENT UNDER BANGKOK METROPOLITAN
Author	Napatsanun Putthakun
Thematic Paper Advisor	Associate Professor Phiphat Thaiaree
Program	Master of Public Administration
Academic Year	2023

ABSTRACT

The purposes of this research article are to study: 1) To study the level of employee commitment to the organization. Department of Drainage, Bangkok 2) To compare employees' commitment to the organization. Department of Drainage, Bangkok Classified according to personal factors 3) To study the work characteristics factors that influence employees' commitment to the organization. Drainage Bureau under Bangkok and 4) to study factors related to work experience that affect organizational commitment of 366 employees of the Bureau of Drainage under Bangkok. This is a quantitative research.

The results of the study found that the majority of respondents were male, over 35 years of age, most had graduated from high school, were single, had a monthly income between 15,001–20,000 baht, had a job of less than 5 years, and had a position in Working as a regular employee As for the level of commitment to the organization The average value was at a high level (\bar{X} = 4.03). The results of the hypothesis testing found that the factors regarding the nature of employees' work in terms of work progress and participation in management Affects employees' commitment to the organization. Department of Drainage, Bangkok Statistically significant at the 0.05 level. As for the factors related to work experiences, attitudes towards co-workers and the organization, feelings of being important to the organization. and the feeling that the organization can be relied upon Affects employees' commitment to the organization. Department of Drainage, Bangkok Therefore, it is accepted the hypothesis that was set. Statistically significant at the 0.5 level.

Keywords: Commitments, Work characteristic factors,



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร สำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความเมตตาสละ เวลาอันมีคุณค่ามอบความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ การศึกษา ตลอดจนตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน จนการศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จ ไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ปรึกษาและแนะนำ วิธีการเขียน และถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ รวมถึงกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เสียสละทำแบบสอบถามและงานวิจัยต่าง ๆ ที่ ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นภัสนันท์ พุทธกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย.....	2
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	6
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	10
2.3 ความเป็นมาของสำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร.....	17
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	23
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	23
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	21
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล.....	29
4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	32

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ.....	36
4.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	39
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	51
5.1 สรุปผลการศึกษา.....	51
5.2 ผลการวิเคราะห์.....	52
5.3 อภิปรายผล.....	52
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	60
ก หนังสือขอข้อมูลเกี่ยวกับสำนักการระบายน้ำ.....	61
ข แบบสอบถาม.....	63
ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....	70
ง บันทึกแจ้งผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	75
จ หนังสือตอบรับการนำเสนอผลงาน.....	77
ฉ บทความวิจัย.....	79
ประวัติผู้เขียน.....	92

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
3.2 แสดงระดับความคิดเห็นในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 และระดับการให้ค่าคะแนน.....	26
3.3 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น.....	27
4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	30
4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	30
4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	30
4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	30
4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	31
4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	31
4.7 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง ใน.....	32
การปฏิบัติงาน	
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในภาพรวม.....	32
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ใน.....	33
ด้านความหลากหลายของงาน	
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ใน.....	33
ด้านความท้าทายของงาน	
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ใน.....	34
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ใน.....	34
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ใน.....	35
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านประสพการณ์.....	36
ในงานที่ทำในภาพรวม	
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านประสพการณ์.....	36
ในงานที่ทำในด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อร่วมงานและองค์กร	
4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านประสพการณ์.....	37
ในงานที่ทำในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านประสิทธิภาพ..... ในงานที่ทำในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	38
4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านประสิทธิภาพ..... ในงานที่ทำในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้	38
4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม....	39
4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร..... ในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	40
4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร..... ในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย	40
4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร..... ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร	41
4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง..... สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	42
4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง..... สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	42
4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง..... สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา	43
4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง..... สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ	43
4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง..... สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	44
4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง..... สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน	44
4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง..... สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	45
4.30 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ..... สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วย วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)	46

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.31 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression..... Analysis- Enter) ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ ลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร	47
4.32 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression..... Analysis- Enter) ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร	49

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	10
2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory).....	12
2.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg.....	13
2.4 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland.....	15
2.5 โครงสร้างสำนักการระบายน้ำ.....	18
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	23

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้นประกอบด้วยหลายปัจจัย ซึ่งหนึ่งในปัจจัยหลักคือบุคลากร (มนต์ชัย หาเรือนกิจ, 2563) กล่าวไว้ว่า “บุคลากร” หรือ “มนุษย์” นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีประโยชน์มากที่สุด หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรสามารถดึงศักยภาพที่ตนมีอยู่ออกมาใช้ในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนขององค์การและนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและแบบแผนที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งสามารถส่งผลให้องค์กรเดินหน้าไปได้อย่างต่อเนื่อง

ในปัจจุบันองค์การภาครัฐหลายองค์การจำเป็นต้องอาศัยกำลังของลูกจ้างในการช่วยปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากต้องสนับสนุนการขับเคลื่อนงานตามนโยบายของรัฐบาลและการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังและอุทิศตน ให้แก่เวลาราชการเพื่อให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อุทิศสละ เอาจริง ทุ่มเทระวิง และรักษาผลประโยชน์ของทางราชการอีกด้วย อย่างไรก็ตาม การที่ลูกจ้างจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจนั้น ลูกจ้างต้องมีความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) ฦัฐพร ฉันทะธัมมะ (2562) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความผูกพันที่ลูกจ้างมีต่อองค์การเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ รวมถึงความเชื่อมั่น การยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจ และมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไปไม่ว่าองค์การจะตกอยู่ในสภาวะใดก็ตาม

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) นับเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีเพื่อลดการลาออกของลูกจ้าง การลาออกของลูกจ้างมีหลายสาเหตุ อาทิเช่น ลูกจ้างอาจมองหาความก้าวหน้าให้กับสายอาชีพของตนเอง หรือมีสไตล์การทำงานที่ไม่ตรงกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน จึงส่งผลให้ลูกจ้างอยากเปลี่ยนสายงาน และด้วยสภาพเศรษฐกิจของประเทศที่มีค่าครองชีพค่อนข้างสูง และเงินเดือนที่ได้รับในแต่ละเดือนน้อยกว่าความต้องการจึงจำเป็นต้องหางานใหม่เพื่อให้ได้รับเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น หรือบางคนอาจวางแผนในการใช้ชีวิตให้กับตนเอง กล่าวคือ เมื่ออายุถึงตามเป้าหมายที่วางแผนลาออกก็จะลาออกเพื่อไปใช้ชีวิตตามแบบแผนที่ได้วางไว้ ดังนั้น เรื่องของ “การลาออก” จึงถือเป็นเรื่องธรรมชาติของการทำงาน ทั้งนี้ เมื่อองค์การสามารถลดการลาออกลูกจ้างได้ย่อมส่งผลดีต่อองค์การเนื่องจากสามารถประหยัดงบประมาณและเวลาในการหาลูกจ้างใหม่ นอกจากนี้ การสร้างความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) ยังสามารถมัดใจลูกจ้างเก่า ๆ ให้อยู่กับองค์การได้นาน ๆ องค์การจะได้ลูกจ้างที่มีความเข้าใจในบริบทของเนื้องานอย่างลึกซึ้ง จึงส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด ทั้งนี้ สามารถสร้างระบบการบริหารงานที่ดีได้อีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยทำการศึกษาจากกลุ่มลูกจ้างของสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร มีภารกิจหลักในการพัฒนาสาธารณูปโภคด้านการป้องกันน้ำท่วมและการระบายน้ำ รวมถึงการจัดการคุณภาพน้ำ เพื่อปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ให้ปลอดภัยจากปัญหาน้ำท่วม ทั้งนี้ เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนจากปัญหาน้ำเสีย และแก้ไขปัญหามลพิษทางน้ำ อีกทั้งยังรองรับการเจริญเติบโตของเมืองพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองที่น่าอยู่ ด้วยภารกิจและภาระหน้าที่ที่มีค่อนข้างมากจึงจำเป็นต้องอาศัยกำลังของบุคลากรในการช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยจ้างกลุ่มลูกจ้างประจำเพื่อปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดระยะเวลา ในขณะที่ลูกจ้างชั่วคราวเป็นการจ้างในลักษณะจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง เพื่อให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว ด้วยเหตุนี้จึงต้องจ้างลูกจ้างเพิ่มขึ้น เพื่อช่วยแบ่งเบาและช่วยลดภาระงานของข้าราชการเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น โดยลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังและอุทิศตนให้แก่เวลาราชการเพื่อให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนเอาใจใส่ รับผิดชอบ และรักษาผลประโยชน์ของทางราชการอีกด้วย ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มลูกจ้างเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อหาแนวทางร่วมกันปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และปรับกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เพื่อช่วยพัฒนาและรักษาลูกจ้างที่ดี มีคุณธรรมให้อยู่กับองค์กรนานที่สุด อีกทั้งเพื่อให้นักวิจัย นักศึกษา หรือผู้ที่สนใจในเรื่องเดียวกันสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว หรือการศึกษาวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 ลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด
- 1.2.2 ลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันหรือไม่
- 1.2.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร หรือไม่
- 1.2.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร หรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร
- 1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.3.4 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ 3 สมมติฐาน ดังต่อไปนี้
สมมติฐานที่ 1 ลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน]

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติมีผลความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร

1.5 ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษา คือ ลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 4,220 คน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 366 คน

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ตามแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) 2) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) 3) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้เก็บแบบสอบถาม เริ่มตั้งแต่ช่วงเดือนมกราคม-มีนาคม 2567

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาารูปแบบการบริหาร

1.6.2 สำหรับนักศึกษา นักวิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุงานตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ลูกจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ซึ่งแตกต่างกันตามตำแหน่งงาน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลต่อความผูกพันองค์กรที่แตกต่างกัน ประกอบด้วย

1. ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่นอกเหนือจากหน้าที่ของตนและต้องใช้ความรู้ทางหลักวิชาการ เทคนิคและทักษะต่าง ๆ มากขึ้น

2. ความท้าทายของงาน หมายถึง งานที่ลูกจ้างรู้สึกว่าจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถสูง รวมถึงการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในงาน

3. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการได้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา

4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่ต้องติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ หมายถึง ประสบการณ์ทำงานต่าง ๆ ที่ได้เคยปฏิบัติมา ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กรหรือนอกองค์กร โดยพิจารณาจาก

1. ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของลูกจ้างที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

2. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การได้รับการตอบสนองจากองค์กรในเรื่องความก้าวหน้าในงานหรือความก้าวหน้าของเงินเดือน และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

3. ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4. ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรแล้วรู้สึกที่ตนเองได้รับการช่วยเหลือ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกที่ลูกจ้างอยากทุ่มเทร่างกาย แรงใจ และความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น และพร้อมเสียสละเวลาส่วนตัวในการทำงานอย่างเต็มที่พร้อมที่จะให้ความร่วมมือและทำให้เป้าหมายที่ลูกจ้างไว้วางใจขององค์กรประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

1. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจ อุตสาหะ ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการอุทิศตนทั้งร่างกาย แรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย หมายถึง ความเชื่อมั่นที่ลูกจ้างมีต่อองค์กร เรื่องของการบริหารงานของตัวผู้นำ ผู้จัดการ หรือสมาชิกในทีมแต่ละคน ส่งผลให้ลูกจ้างมีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจของการเป็นสมาชิกในองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรจะตกอยู่ในสภาวะปกติหรือวิกฤต ก็ไม่คิดที่จะลาออกหรือเปลี่ยนสายงาน

ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือลูกจ้างอดหนุน รวมถึงจ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล ของสำนักการระบายนํ้า

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานการระบายน้ำสังกัด กรุงเทพมหานคร
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่าน ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organization Commitment) แตกต่างกันไป โดยผู้วิจัยรวบรวมความหมาย ได้ดังนี้

Steers (1977, pp. 46-56) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการสร้างความรู้สึกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีหนักแน่นของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร รวมถึงค่านิยม
- 2) ความเต็มใจที่จะพยายามทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 3) ความปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพความเป็นสมาชิกขององค์กร

Buchanan (1974, อ้างถึงใน ชนิษฐา เพิ่มชัย, 2550, น. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรที่ต้องการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร และการมีส่วนร่วมในองค์กร รวมถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามเป้าหมาย (Goal) วัตถุประสงค์ (Objective)

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553, น. 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคลากรในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป รวมไปถึงทัศนคติที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กรโดยที่บุคลากรยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2553, น. 26) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความผูกพันของสมาชิกของคนหนึ่งคนที่มีต่อองค์กร เน้นความผูกพันที่แท้จริง เป็นความผูกพันระหว่างสมาชิกกับผู้บังคับบัญชาหรือ

ผู้จัดการหากสมาชิกมีความเคารพ ขอบอัยาศัยของหัวหน้าหรือผู้จัดการ แม้งานที่ทำจะลำบากยากเข็ญเขาก็จะพยายามทำจนสำเร็จ

ชูชัย สมितिไกร (2554, น. 317) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกมั่นใจในองค์กรของตน พร้อมทั้งยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทร่างกาย แรงใจ ด้วยความตั้งใจอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่องค์กรและปรารถนาที่จะอยู่รักษาสภาพอยู่ในองค์กรต่อไป

พิชิต เทพวรรณ (2554, น. 175) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความตั้งใจทุ่มเท หรือการอุทิศตนในงานที่รับผิดชอบของพนักงานส่งผลให้พนักงานมีความสุขและเกิด ความจงรักภักดี และความศรัทธาของพนักงานที่มีต่องาน อาชีพ และองค์กร

รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2554, น. 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง กระบวนการค้นหาข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กรและนำข้อมูลมาบริหารจัดการการสร้างและพัฒนาระบบ ทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาส ในการพัฒนาตนเองและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2555, น. 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ขอบเขตของแต่ละคนที่แสดงให้เห็นถึงว่าเขาและเธอมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างไร และยังหมายถึงความตั้งใจ ที่จะไม่จากองค์กรไป

Mowday et al. (1982, p. 27) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่หนักแน่นที่บุคคลมีต่อองค์กร มีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ดังนี้

1. มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

Northcraft and Neale (1990, p. 464) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร ไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีเท่านั้น แต่ยังหมายถึงกระบวนการหรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กร ได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของพวกเขาที่มีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงานเพื่อความสำเร็จและสิ่งที่ดีต่อองค์กร

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์กร กล่าวโดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) คือ การสร้างความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรให้เกิดความรู้สึกนึกคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยการแสดงออกทางพฤติกรรมที่บ่งบอกว่าตนมีความศรัทธาและความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทอุทิศตนด้วยร่างกาย แรงใจ และแสดงศักยภาพในการทำงานออกมาอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

Buchanan (1974, p. 533) ให้ความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายสำคัญใน

การบริหารงานทุกองค์การ คือห้องค์การอยู่ในสภาพที่ดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์การ จึงยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การรูปแบบใดก็ตาม เนื่องจาก 1) เป็นตัวเชื่อมระหว่างความคิดหรือความต้องการของบุคลากรกับเป้าหมายเข้าด้วยกัน 2) ช่วยลดการเกิดช่องว่างในการทำงานจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคลากรมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากนั่นเอง (Angle & Perry, 1981; May et al., 2002; Meyer & Allen, 1997; Mowday et al., 1982)

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญเนื่องจากเป็นตัวแปรที่ความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การลาออก (Turnover) การขาดงาน (Absenteeism) และความเฉื่อยชา (Tardiness) นอกจากนั้นการพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญ มีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาและรักษา เป็นการลงทุนขององค์การ ทำให้การสร้างความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรกลุ่มนี้ให้อยู่ในระดับสูงจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะองค์การอาจสูญเสียการลงทุนที่เกิดขึ้นนี้ได้ จากการลาออกหรือการขาดงาน หากระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกลุ่มนี้อยู่ในระดับต่ำ

ภรณ์ กิรีติบุตร (2529, น. 57) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การนี้

- 1) พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
- 3) โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การบุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องานเพราะเห็นว่า งานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การได้สำเร็จ
- 4) บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรกับองค์การทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

Greenberg and Baron (1995, อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ อัครดารงชัย, 2541, น. 43-44) กล่าวว่า

- 1) หากมีความผูกพันต่อองค์การสูง อัตราการขาดงานและลาออกจะต่ำ
- 2) หากมีความผูกพันต่อองค์การสูง ระดับความตั้งใจที่จะเสียสละทำงานให้กับองค์การสูง
- 3) หากมีความผูกพันต่อองค์การสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก

จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่สำคัญ ต่อความอยู่รอดขององค์การ ทั้งนี้ ยังรวมถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอีกด้วย เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีความพยายามในการทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และทุ่มเทกำลังร่างกายและกำลังแรงใจในการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อันนำไปสู่ความสำเร็จ กล่าวคือ บุคคลใดที่มีความผูกพันต่อองค์การมากจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรืออาจจะไม่มีเลย ซึ่งการที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การแล้วจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ ยังส่งผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นความ

ปรารถนาของทุกองค์การ เมื่อผู้ปฏิบัติงานพ้ององค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ผู้ปฏิบัติงานย่อมได้รับผลตอบแทน

2.1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1977, ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, น. 47-48) ให้ทรรศนะไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติการกิจขององค์การความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์การ อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์การโดยปกติตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) ความเชื่ออย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์การ
- 3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ

นอกจากนี้ยังได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การใน 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) ลักษณะส่วนบุคคล
- 2) ลักษณะของงาน

ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มการพึ่งพาที่ได้จากองค์การ ความสำคัญของคุณค่า และสเต็มใจได้ศึกษาต่อไปถึงผลที่ตามมา (Outcome) ของการมีความผูกพัน พบว่า หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความตั้งใจในการลาออกน้อยลงและจะมีความทุ่มเทให้กับงาน (Effort on the Job) มากขึ้น

Steers (1977, p. 47) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ค่อนข้างชัดเจน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ระดับ ตำแหน่ง

2) ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน การมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและผลป้อนกลับของงาน

3) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์การความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

บุคคลในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรต้องมีความตั้งใจ และเต็มใจ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation)

แนวคิดนี้ ถูกคิดค้นโดย Abraham Maslow จากมหาวิทยาลัย Yale ในปี 1943 ซึ่งเผยแพร่ในหนังสือ A Theory of Human Motivation เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาอธิบายเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นสาเหตุของแรงจูงใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่ง Maslow's กล่าวว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่ต่ำกว่าจนถึงระดับหนึ่งแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไป เนื่องจาก มนุษย์จะมีพฤติกรรมและการแสดงออกจากความต้องการตามลำดับขั้น และลำดับขั้นของความต้องการไม่จำเป็นที่จะต้องตายตัวสามารถเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นได้ตามปัจจัยภายนอก และความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์มักจะเกิดขึ้นจากความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่างร่วมกัน มากกว่าเกิดจากความต้องการใดเพียงด้านเดียวดังภาพภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นของ Maslow's ในแต่ละชั้นสามารถอธิบายได้ดังนี้ (โดย 1 คือความต้องการขั้นที่ต่ำที่สุด)

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร น้ำอากาศ การนอนหลับ

2. ความต้องการด้านความมั่นคง ปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการในลำดับนี้มนุษย์อยากจะควบคุมและดูแลสิ่งต่าง ๆ ในชีวิต ดังนั้น ความปลอดภัยและความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เช่น ความมั่นคงทางการเงิน ความปลอดภัยของสุขภาพความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ ความปลอดภัยทางอาชญากรรม เช่น การไม่เศร้าเสียใจไม่ร้อนใจ วิตกกังวล หรือสภาวะที่เป็นลบ ความมั่นคงทางในการมีชีวิตที่ดี เพราะมนุษย์ต้องการคาดเดาว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นอย่างที่มีนัยเป็นไป มนุษย์ไม่ชอบความเสี่ยงที่ดูแล้วเป็นไปได้ไม่ดี

3. ความต้องการด้านความรัก หรือการเป็นเจ้าของ (Love/Sense of Belongings) มีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับความรัก หรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรม ความรู้สึก ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) โดยที่สภาวะอาชญากรรม ความสัมพันธ์เหล่านี้จะกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ตามมา

4. ความต้องการด้านความเคารพ (Esteem Needs) ความต้องการด้านความเคารพเกิดขึ้นเมื่อความต้องการด้านอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ในระดับนี้จะต้องการความเคารพนับถือจากคนอื่น ซึ่งสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

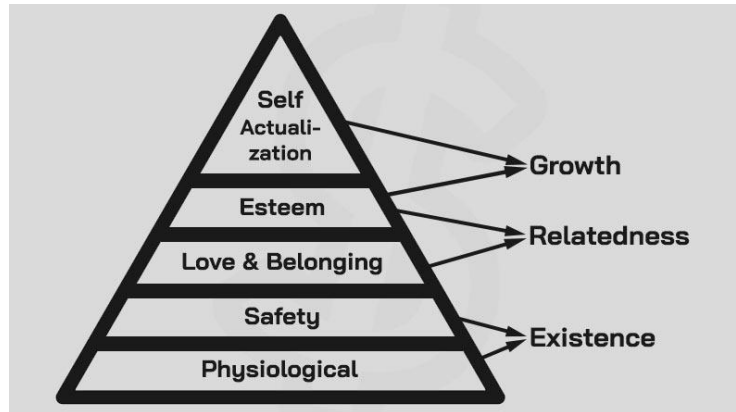
- 1) ความต้องการที่จะเป็นใครสักคน หรือมีความภูมิใจ เกิดความความเชี่ยวชาญในทักษะต่าง ๆ
- 2) ความต้องการที่จะได้รับการเคารพจากคนอื่น เช่น การมีชื่อเสียง ศักดิ์ศรี
- 3) ความต้องการด้านนี้ยังรวมไปถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกมีคุณค่า หรือ Self-Esteem เช่นกัน คนที่สามารถตอบสนองความต้องการด้านความเคารพจะมีความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง

ในขณะที่บางคนขาด Self-Esteem และการเคารพจากคนอื่น ๆ อาจทำให้เกิดความรู้สึกด้อยค่ากว่าคนอื่น ซึ่ง Maslow's มองว่าความต้องการการยอมรับนี้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในเด็กและวัยรุ่น

5. การบรรลุความหมาย หรือความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization) เป็นสิ่งที่ยู่สูงสุดในระดับของความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow's ซึ่งหมายถึงการตระหนักในความสามารถของคนคนหนึ่ง ความต้องการที่จะเป็นในสิ่งที่คนคนหนึ่งสามารถเป็นได้ เป็นสิ่งที่มีความเฉพาะเจาะจงเช่น คน ๆ หนึ่งถูกเติมเต็มจากตัวเองในการทำบางอย่างให้ดีที่สุด เป็นการบรรลุศักยภาพของตัวเอง และพัฒนาตัวเอง เช่น บางคนอาจต้องการเป็นพ่อแม่ในอุดมคติ บางคนอาจต้องการมีความเป็นเลิศด้านกีฬา บางคนอาจต้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ ประดิษฐ์ วาดภาพ อย่างเต็มศักยภาพ

2. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

เป็นทฤษฎีความต้องการที่พัฒนาต่อยอดมาจากมาจาก Maslow's Hierarchy of Needs โดย Clayton P. Alderfer จากมหาวิทยาลัย Yale เมื่อปี 1969 โดยการจัดกลุ่มความต้องการใหม่จากเดิมที่มี 5 ชั้น ให้เหลือเพียง 3 ชั้น โดยจะพยายามตอบสนองความต้องการทั้งสามอย่างพร้อม ๆ กัน ซึ่ง Alderfer เชื่อว่าปกติความต้องการจะเกิดขึ้นตามลำดับ (ลำดับตามลูกศรสีดำ) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

เมื่อความต้องการของบุคคลอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งแล้วความสำคัญของความต้องการส่วนนั้นจะลดลง และบุคคลจะหันไปให้ความสำคัญกับความต้องการในระดับที่สูงกว่าแทน ซึ่งแนวคิดในส่วนนี้จะเป็นสิ่งที่ Alderfer เหมือนกับแนวคิดของ Maslow

แต่ในขณะเดียวกัน Alderfer ก็เชื่อว่าในบางกรณีความต้องการอาจเกิดขึ้นแบบไม่ต้องมีลำดับขั้นก็ได้ อย่างเช่น ในกรณีที่ต้องการระดับสูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนองมากพอจนทำให้บุคคลกลับไปให้ความสำคัญกับความต้องการระดับต่ำกว่าแทน ซึ่งตามลำดับขั้นของความต้องการทั้งสามประการประกอบด้วย การดำรงอยู่ (Existence Needs) ความเกี่ยวข้อง (Relatedness Needs) การเติบโต (Growth Needs) สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การดำรงอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่ความปลอดภัยทางกายภาพขั้นพื้นฐานและ ความต้องการทางจิตวิทยาในการเอาชีวิตรอด ความต้องการในการดำรงอยู่ประเภทนี้รวมถึงความรู้สึก ปลอดภัย สุขภาพที่ดี น้ำ อาหาร และที่พักอาศัย ความต้องการการดำรงอยู่ระบุว่าถ้าบุคคลไม่สามารถสนอง ความต้องการวัสดุพื้นฐานเหล่านี้ได้ เขาก็ไม่สามารถมอบภาระหน้าที่ให้กับความต้องการระดับสูงกว่าอื่น ๆ ได้

ตัวอย่างเช่น หากบุคคลหนึ่งหิวโหย จุดประสงค์เดียวของเขาก็คือเพื่อสนองความหิวของเขา แม้จะ สูญเสียความต้องการที่สำคัญอื่น ๆ ความคิดเรื่องอาหารจะเป็นข้อกังวลหลักของเขา และเมื่อพอใจแล้วเท่านั้น เขาก็จะสามารถไปสู่ความต้องการต่อไปได้

2. ความเกี่ยวข้อง (Relatedness Needs) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็น เรื่องเกี่ยวกับความรัก ความรู้สึกดีต่อเพื่อน เพื่อนร่วมงาน การมีสังคม การได้รับการยอมรับจากคนรอบตัว ได้รับการยกย่อง ความเคารพนับถือจากคนรอบตัว ความปลอดภัย รวมถึงความสำเร็จที่นำไปสู่การให้ความ เคารพตัวเอง ซึ่งในส่วนของ Relatedness Needs จะเทียบได้กับขั้น Love and Belonging Needs และ Esteem Needs ในส่วนของ Social Esteem ของทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดมาสโลว์ Maslow's

3. การเติบโต (Growth Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการเติบโตหรือก้าวหน้าทั้งในหน้าที่การ งานและการได้รับความเคารพนับถือ โดย Growth Needs จะเป็นความต้องการสูงสุดของทฤษฎี ERG ซึ่งการ

บรรลุนิยามความต้องการขั้นนี้จะเกิดจากการใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละคน ซึ่ง Growth Needs จะเทียบได้กับขั้น Esteem Needs (ส่วน Self Esteem Needs) และ Self Actualization Needs ของทฤษฎีความต้องการตามแนวคิดมาสโลว์ Maslow's เพราะ Esteem คือเรื่องที่ได้รับจากทั้งความสัมพันธ์จากคนรอบข้างและจากตัวเอง ทำให้ในขั้น Self Esteem ของ Maslow's จัดอยู่ในกลุ่มของ Relatedness Needs กับ Growth Needs ของ ERG Theory

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้น ของ Maslow's และ ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer ได้ดังนี้ ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer มีความยืดหยุ่นเพราะความต้องการของมนุษย์สามารถตอบสนองได้หลายขั้นพร้อม ๆ กัน เนื่องจากไม่ได้จัดอยู่ในลำดับขั้น หากความต้องการระดับสูงกว่าไม่เป็นที่พอใจ ความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการระดับล่างก็จะเพิ่มขึ้น ในขณะที่ทฤษฎีความต้องการ 5 ขั้นของ Maslow's นั้น เข้มงวดเพราะความต้องการของมนุษย์ต้องเป็นไปตามลำดับขั้น กล่าวคือ มนุษย์จะยังคงอยู่ในระดับความต้องการขั้นที่ต่ำที่สุดไปจนถึงขั้นที่สูงที่สุดตามลำดับจนกว่าความต้องการของมนุษย์จะได้รับการตอบสนองตามขั้น

3. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg

Frederick Herzberg เป็นนักจิตวิทยาที่ได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร Herzberg (เฮิร์ซเบิร์ก) กล่าวว่า บุคคลจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจไม่กระตือรือร้น



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg

ซึ่ง Herzberg กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากปฏิบัติงาน คือ

1. ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ ได้เป็นอย่างดี

1.2 การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากกลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นทั่ว ๆ ไป

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถของตนทำให้เกิดความก้าวหน้า

2. ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ อาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

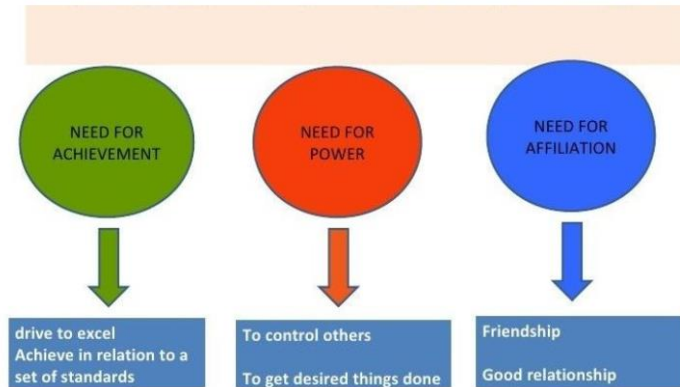
2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา ไม่มีความสุข และพอใจกับการปฏิบัติงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

4. ทฤษฎีความต้องการของ McClelland หรือ McClelland's Theory of Needs

เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงแรงขับเคลื่อนการจูงใจที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคลากรที่จะกระทำ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จโดยไม่ได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งทฤษฎีนี้ถูกพัฒนาโดย David McClelland นักจิตวิทยาชาวอเมริกันที่มีชื่อเสียงระดับโลกในช่วงปี 1960 ทั้งนี้ มีชื่อเรียกที่เป็นที่รู้จักกันอีกในชื่อ “Three Needs Theory”



ภาพที่ 2.4 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

McClelland’s Theory of Needs ประกอบไปด้วยความต้องการ 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความปรารถนาที่บุคคลต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายบางสิ่งบางอย่างในชีวิตให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยมีการกำหนดมาตรฐานของการกระทำนั้น ๆ ไว้อย่างดี เพื่อให้ตนมีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักในสายงาน รวมถึงเป็นคนสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ทั้งนี้ ยังพยายามทำผลงานให้ออกมาดีมากที่สุด และในทางกลับกันหากความพยายามนั้นเกิดความล้มเหลวจะเกิดความรู้สึกวิตกกังวล เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ชอบเอาตัวเองเข้าไปอยู่ในความความเสี่ยง เพราะอยากท้าทาย (Challenge) ตนเอง ซึ่งบุคคลเหล่านี้ไม่ชอบอะไรที่เป็นความเสี่ยงต่ำหรือไม่มีความเสี่ยงเลย เนื่องจากเชื่อว่าความสำเร็จนั้นอาจมาจากโชคมากกว่าการใช้ความพยายาม จึงส่งผลให้บุคคลเหล่านี้เรียนรู้และปรับปรุงตัวเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ คนประเภทนี้จึงเหมาะกับการทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานร่วมกับผู้อื่นเพราะอาจทำให้เสียเปรียบได้ อีกทั้งบุคคลเหล่านี้จะมองว่าความพึงพอใจในความสำเร็จมีค่ามากกว่ารางวัลที่เป็นตัวเงินหรือรางวัลในรูปแบบอื่น ๆ

ลักษณะของคนที่มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) มีดังนี้

1. มีการกำหนดแผนงานและกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน
2. ชอบฟังความคิดเห็นต่างๆเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน
3. ท้าทายตัวเองด้วยการตั้งเป้าหมายสูง ๆ เข้าไว้
4. ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานระดับผู้จัดการขึ้นไป
5. ชอบความเสี่ยงอยู่เสมอ
6. ชอบคิดอยู่เสมอว่าตัวเองมีหน้าที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

7. ชอบทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานเป็นทีม

2. ความต้องการซึ่งอำนาจ (Need of Power) คือ ความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นในสังคม ความต้องการในลักษณะนี้เป็นภาพสะท้อนของความต้องการส่วนบุคคล จึงส่งผลให้บุคคลเหล่านี้แสวงหาอำนาจเพื่อตอบสนองความภาคภูมิใจที่ได้ทำอะไรเหนือกว่าคนอื่น ซึ่งบุคคลเหล่านี้มักมีแรงกระตุ้นที่ไม่มีวันสิ้นสุดเพื่อส่งเสริมชื่อเสียงและความต้องการของตนเอง สิ่งเหล่านี้จึงพิสูจน์ให้เห็นถึงแรงผลักดันในการแข่งขันและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อชัยชนะของการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันได้มา ซึ่งการมีอำนาจ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะให้ความสำคัญกับความคิดและมุมมองส่วนตัวเพื่อให้ผู้อื่นยอมรับในความคิดเห็นของตน โดยแบ่งออก 2 ประเภท คือ ประเภทที่มักจะพยายามควบคุมผู้อื่นและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับและได้สถานะต่าง ๆ ชอบการแข่งขันและความท้าทายเนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะกระตุ้นให้พวกเขาทำผลงานได้ดีขึ้น อีกทั้ง ต้องการเป็นฝ่ายชนะเสมอ และประเภทที่มีระเบียบวินัยสูงและจะชอบนำสมาชิกภายในทีมไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยความมุ่งมั่น เป็นต้น

ลักษณะของคนที่มีความต้องการซึ่งอำนาจ (Need of Power) มีดังนี้

1. ชอบพูดอย่างตรงไปตรงมาไม่ว่าอายุที่ จะชี่นำใคร
2. มีความกล้าแสดงออก เป็นงาน มีบุคลิกที่ชอบสั่งการโดยธรรมชาติ
3. สนุกกับการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
4. ชอบเอาชนะการโต้เถียงเพราะมันทำให้พวกเขา รู้สึกถึงพลัง
5. ไม่กลัวการแข่งขันและพยายามอย่างเต็มที่เพื่อชัยชนะ
6. ขับเคลื่อนด้วยสถานะบางอย่าง
7. ต้องการเป็นผู้รับผิดชอบอยู่เสมอ
8. เป็นผู้นำดีกว่าเป็นสมาชิกในทีม

3. ความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง (Need for Affiliation) คือ ความปรารถนาที่บุคคลต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความต้องการที่จะเป็นมิตรกับผู้อื่น เพื่อให้ตนเป็นที่ชื่นชอบและได้รับการยอมรับ หรือต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่ ซึ่งแรงจูงใจลักษณะนี้จะส่งผลให้บุคคลนั้น ๆ แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อให้เป็นที่รักและได้รับการยอมรับ ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและมีความเสี่ยงสูงในการทำงาน อีกทั้ง ยังปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ มักจะระมัดระวังการทำงานอยู่ตลอดเวลา บุคคลกลุ่มนี้จึงไม่ชอบทำงานคนเดียวแต่ชอบทำงานร่วมกันกับผู้อื่นมากกว่า

ลักษณะของคนที่มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่ง (Need for Affiliation) มีดังนี้

1. เป็นคนที่สื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ชอบงานที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนา
3. คาดหวังที่จะสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานให้ได้มากที่สุด
4. พยายามอย่างเต็มที่เพื่อรักษาความสัมพันธ์อันดี
5. มีแนวโน้มที่จะสร้างสังคมมากกว่าการสร้างความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
6. ต้องการความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน

7. ไม่ชอบความเสี่ยงใด ๆ
8. อยากเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและสังคม ไม่อยากอยู่โดดเดี่ยวเดียวดาย
9. ชอบอยู่กับผู้คนและทำงานได้ดีหากเป็นงานกลุ่ม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg และทฤษฎีความต้องการของ McClelland หรือ McClelland's Theory of Needs ได้ดังนี้ ทฤษฎีความต้องการของ McClelland จะให้ความสำคัญกับเรื่องแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จมากกว่า เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มองว่าความต้องการที่จะประสบความสำเร็จนั้น มีค่ามากกว่าผลตอบแทนหรือตัวเงิน ในขณะที่ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) การทำงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป จากปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นเป็น การอธิบายถึงความต้องการโดยทั่วไปของมนุษย์ที่แตกต่างกัน รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และไม่พอใจของบุคคลในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ ส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและเกิดความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด บ่งบอกถึงการมีศักยภาพในตนเองและคาดหวังว่าจะได้รับการยกย่อง ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่กำหนดไว้

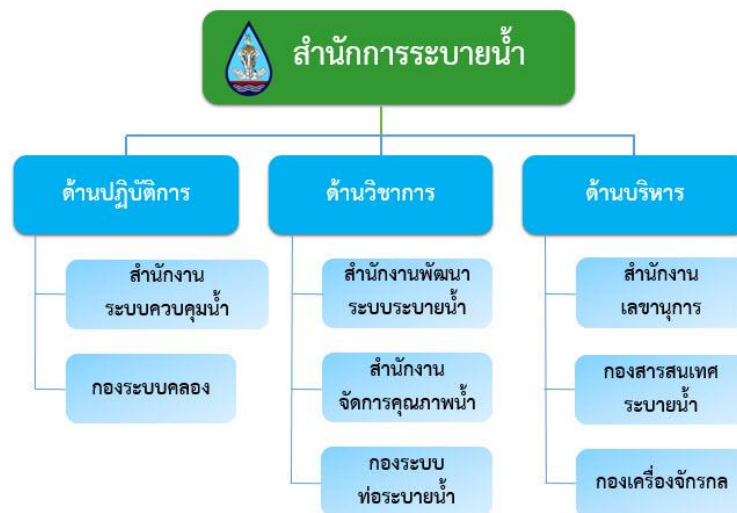
2.3 ความเป็นมาของสำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร

เมื่อครั้งในอดีตยังเป็นเทศบาลนครกรุงเทพและเทศบาลนครหลวงนั้นหน่วยงานที่มีหน้าที่บำรุงรักษาคลองและลำท่อระบายน้ำคือ สำนักงานคณะกรรมการดำเนินงานชุดลอกคูคลองและกองรักษาความสะอาด ต่อมา เมื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการปกครองเป็น “กรุงเทพมหานคร” ในปีพ.ศ. 2515 แล้วจึงได้มีการจัดตั้งฝ่ายรักษาความสะอาดสำนักโยธาทำหน้าที่รักษาทางระบายน้ำและบูรณะคูคลองรวมถึงการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ต่อมาในปีพ.ศ. 2517 ได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยตั้งฝ่ายรักษาความสะอาดสำนักโยธาเป็นสำนักรักษาความสะอาด เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการระบายน้ำและการเก็บขนทำลายขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลในเขตกรุงเทพมหานคร

ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2520 สำนักการระบายน้ำได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการกรุงเทพมหานครฉบับลงวันที่ 19 พฤษภาคม 2520 โดยแยกหน่วยงานที่เกี่ยวกับการระบายน้ำออกจากสำนักรักษาความสะอาดและให้รับผิดชอบเกี่ยวกับการระบายน้ำฝน การป้องกันน้ำท่วมและการกำจัดน้ำเสียขึ้น เป็นต้น

โครงสร้าง

ปัจจุบันสำนักการระบายน้ำมีการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบตามแผนอัตรากำลัง 5 ปี โดยแบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างสำนักการระบายน้ำ

1. สำนักงานเลขานุการ
 2. สำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ
 3. สำนักงานพัฒนาระบบระบายน้ำ
 4. กองสารสนเทศระบายน้ำ
 5. สำนักงานระบบควบคุมน้ำ
 6. กองระบบท่อระบายน้ำ
 7. กองระบบคลอง
 8. กองเครื่องจักรกล
- ภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน

1. จัดทำแผนแม่บทแผนงานและโครงการเกี่ยวกับระบบป้องกันน้ำท่วมระบบระบายน้ำและระบบบำบัดน้ำเสียของกรุงเทพมหานคร

2. ก่อสร้างและบำรุงรักษาระบบป้องกันน้ำท่วมและระบบระบายน้ำของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ประตูระบายน้ำสถานีสูบน้ำอุโมงค์ระบายน้ำเขื่อนริมคลองแนวคันกันน้ำท่อระบายน้ำรวมทั้งจัดหาและพัฒนา ระบบพักน้ำแก้มลิงหรือธนาคารน้ำ

3. วางแผนควบคุมและบริหารจัดการระบายน้ำการป้องกัน และแก้ไขปัญหาน้ำท่วมปัญหาน้ำเค็มและภัยแล้งของกรุงเทพมหานคร

4. วางแผนควบคุมและดำเนินการเกี่ยวกับการบำรุงรักษาท่อระบายน้ำบ่อสูบน้ำการปิด-เปลี่ยนฝาท่อระบายน้ำการผลิตอุปกรณ์ท่อระบายน้ำ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในพื้นที่

5. ขุดลอกคลองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการระบายน้ำในคูคลองและแหล่งน้ำ รวมถึงการพัฒนาภูมิทัศน์ริมคลองและป้องกันสิ่งก่อสร้างมิให้รูก้ำในคูคลองและแหล่งน้ำสาธารณะ

6. บำรุงรักษาสภาพทางระบายน้ำจัดเก็บขยะวัชพืชและผักตบชวาในคูคลองบึงรับน้ำและแหล่งน้ำสาธารณะ

7. บริหารจัดการคุณภาพน้ำในพื้นที่กรุงเทพมหานครโดยการติดตามเฝ้าระวัง ตรวจสอบและควบคุมคุณภาพน้ำในแหล่งน้ำสาธารณะ รวมทั้งรวบรวมน้ำเสียจากแหล่งกำเนิดมาบำบัดโดยใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อให้ได้คุณภาพน้ำตามมาตรฐานสากล

8. เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารจัดการน้ำและควบคุมดูแลระบบโทรมาตรของกรุงเทพมหานคร

9. เป็นศูนย์กลางความร่วมมือให้คำปรึกษาแนะนำและสนับสนุนข้อมูลทางวิชาการด้านการบริหารจัดการน้ำการป้องกัน และแก้ไขปัญหาน้ำท่วมการจัดการคุณภาพน้ำและการกักเซาะชายฝั่งของกรุงเทพมหานคร

10. จัดหาควบคุมให้บริการติดตั้งรวมทั้งซ่อมและบำรุงรักษาเครื่องสูบน้ำทั้งชนิดไฟฟ้า และเครื่องยนต์ เครื่องจักรกลเครื่องมือกลและยานพาหนะต่าง ๆ

11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

กรุงเทพมหานครเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืนชุมชนเข้มแข็ง ครอบคลุมรอบอุ้นด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโปร่งใสและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนสังคม

พันธกิจ

1. พัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐานด้านการป้องกันน้ำท่วม และการระบายน้ำรองรับการเจริญเติบโตของเมืองเป็นเมืองที่น่าอยู่อย่างปลอดภัย

2. พัฒนาสิ่งแวดล้อมด้านการจัดการคุณภาพน้ำบนพื้นฐานของความน่าอยู่อย่างยั่งยืน

3. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของสำนักการระบายน้ำ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง หน่วยงานที่สังกัด คือ ทีม คอนซัลต์ติง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ส่วนใหญ่จบการศึกษาจากสถาบันการศึกษากลุ่มที่ 1 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-2 ปี โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับความผูกพันมาก

โสมย์สิริ มุลทองทิพย์ (2556) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอลำทะเมนชัย ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอลำทะเมนชัย มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.661) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.601) และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ

($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.562) ทุกด้านมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ และการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์การชุมชน (องค์การมหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ สังกัดสำนักงานบ้านมั่นคงและสำนักผู้อำนวยการ ปฏิบัติงานในสถาบัน 6-10 ปี ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า โดยภาพรวม เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์การชุมชนมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.13

วรรณวนัช ดวงภมร (2562) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ด้านการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ และด้านความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด มีอายุช่วง 31-40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงินฝาก วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำและค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมโดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะคดีที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

วรรณนิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์การภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านความรู้สึก

และด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กร จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกัน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

โมรยา วิเศษศรีม และคณะ (2564) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ผลการศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทั้งนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคงในงานเพื่อประโยชน์ที่มีแก่องค์กรสูงสุด

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก 2) ข้าราชการกับลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนพนักงานราชการกับข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมา ผลป้อนกลับของงาน และทัศนคติของกลุ่มทำงาน 4) ปัญหาอุปสรรคในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรควรส่งเสริมการให้ความสำคัญกับบุคลากร รวมทั้งการบริหารผลการปฏิบัติงาน ควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในงานของบุคลากร

ภาวดี ลีตระกูล (2559) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 62.5 มีอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.3 ศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.8 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 46.5 มีตำแหน่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีรายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.3 และมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.3 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความสำเร็จของงานได้คะแนนเฉลี่ย 3.78 รองลงมา คือด้านการยอมรับนับถือได้คะแนนเฉลี่ย 3.69 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้คะแนนเฉลี่ย 3.64 ด้านความรับผิดชอบ ได้คะแนนเฉลี่ย 3.61 และด้านโอกาสความก้าวหน้า ได้คะแนนเฉลี่ย 3.56 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

แสนพล ศรีภูธร (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสุทลุง จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยความผูกพันด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) บุคลากรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อทางบวกความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านความมีอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลมากที่สุด และปัจจัยด้านข้อมูลป้อนกลับ ส่งผลน้อยที่สุด 4) ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ องค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถโดยอิสระในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับงานตามความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางในการแก้ปัญหาโดยเฉพาะปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ ควรให้ ข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงานแก่บุคลากรด้วยวาจา นอกเหนือจากลายลักษณ์อักษร เพื่อให้บุคลากรทราบจุดเด่นจุดด้อยและแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนต่อไป

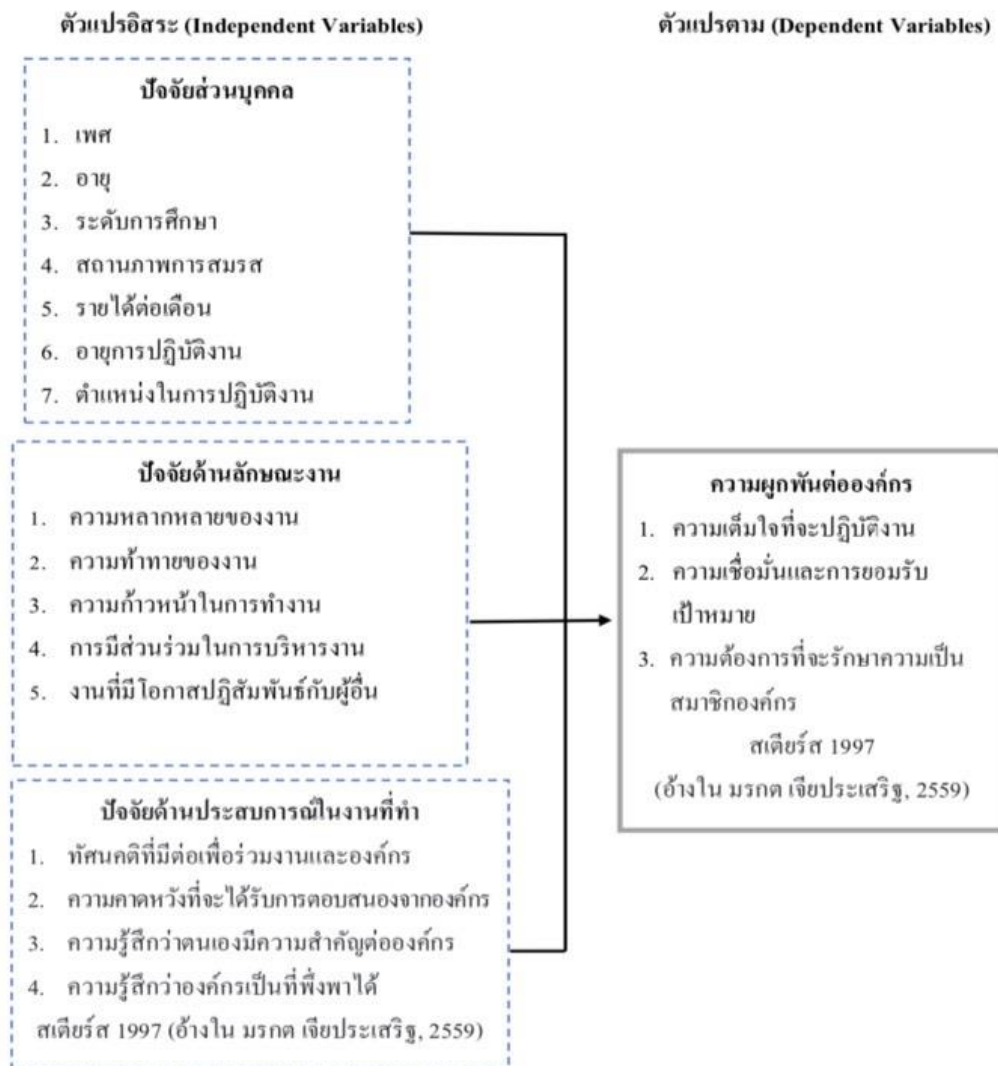
ภัทร ศรีสรवल (2559) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สถานภาพสมรสเป็นโสด มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท ระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และระยะเวลาการทำงานในองค์กรมากกว่า 6 ปี คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปาน ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจในการทุ่มเทความสามารถเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การยอมรับเป้าหมายขององค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการเปรียบเทียบ พบว่าบุคลากรชาย และหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพบุคลากร สถานภาพสมรส และระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสำหรับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดได้ดังภาพ



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างไว้ ดังนี้

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างของสำนักงานการระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 4,220 คน (สำนักงานการระบายน้ำ) สถานะวันที่ 8 ธันวาคม 2566

3.2.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยสูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกตัวอย่าง 95 % เมื่อกำหนดระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

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

โดยที่ n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้
 N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนของตัวอย่างไม่เกินร้อยละ 5

แทนค่าจากสูตร $n = \frac{4,220}{1+4,220(0.05)^2}$

$$n = 365.37 \approx 366$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างข้างต้น ผู้วิจัยได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 366 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นขนาดตัวอย่างขั้นต่ำ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการเก็บข้อมูลที่ 366 คน

3.2.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 แจกแจงตามขนาดกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 366 ตัวอย่าง ซึ่งใช้การเลือกประเภทตามความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เริ่มจากแบ่งกลุ่มงานในแต่ละสังกัดก่อน แล้วจึงดำเนินการเลือกตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสังกัดการกำหนดขนาดตัวอย่างในแต่ละสังกัดจะใช้วิธีแบบชั้นภูมิเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่ม (Proportionate) ดังต่อไปนี้

$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละสังกัด} = \frac{\text{จำนวนประชากรในแต่ละสังกัด} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$
--

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	สำนักงานระบบควบคุมน้ำ	1,347	117
2	กองระบบคลอง	1,337	116
3	สำนักงานพัฒนาระบบระบายน้ำ	25	2
4	สำนักงานจัดการคุณภาพน้ำ	285	25
5	กองระบบท่อระบายน้ำ	926	80
6	สำนักงานเลขานุการ	22	2
7	กองสารสนเทศระบายน้ำ	11	1
8	กองเครื่องจักรกล	267	23
	รวม	4,220	366

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือสำหรับการวิจัย ดังนี้

3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) และคำถามปลายเปิด (Opened-ended Questionnaire) โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

(1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางและปรับปรุงให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่าง

(2) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาทำการหาค่าความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อพิจารณาความถูกต้อง และนำคำแนะนำมาปรับปรุงกับงานวิจัยให้ถูกต้องและเหมาะสม

(3) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

3.3.2 แบบสอบถาม

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน อายุการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดค่าตัวบ่งชี้ปัจจัยด้านลักษณะงาน จำนวน 5 ด้าน 15 ข้อ คือ

1. ความหลากหลายของงาน มีคำถาม 3 ข้อ
 2. ความท้าทายของงาน มีคำถาม 3 ข้อ
 3. ความก้าวหน้าในการทำงาน มีคำถาม 3 ข้อ
 4. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีคำถาม 3 ข้อ
 5. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีคำถาม 3 ข้อ
- ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดค่าตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ มีจำนวน 4 ด้าน 15

ข้อ คือ

1. ทักษะคติที่มีต่อเพื่อร่วมงานและองค์กร มีคำถาม 4 ข้อ
 2. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีคำถาม 4 ข้อ
 3. ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีคำถาม 3 ข้อ
 4. ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีคำถาม 4 ข้อ
- ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดค่าตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ด้าน 9 ข้อ คือ

1. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีคำถาม 3 ข้อ
2. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย มีคำถาม 3 ข้อ
3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร มีคำถาม 3 ข้อ

ตารางที่ 3.2 แสดงระดับความคิดเห็นในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 และระดับการให้ค่าคะแนน

ระดับความคิดเห็น	ระดับการให้ค่าคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

โดยมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ สามารถแบ่งออกเป็นช่วง ๆ ซึ่งในแต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

คะแนนค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.21-5.00	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41-4.20	ระดับความคิดเห็นมาก
2.61-3.40	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81-2.60	ระดับความคิดเห็นน้อย
1.00-1.80	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตโดยยื่นต่อผู้อำนวยการสำนักการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอข้อมูลและขอเข้าเก็บข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงานผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยใช้เป็นกระดาษแบบสอบถามในการจัดทำแบบสอบถาม

3.4.3 เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ เพื่อประมวลผลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ในการวิเคราะห์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้รับแปลงข้อมูลเป็นรหัสเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

(2) จากนั้นนำแบบสอบถามที่แปลงเป็นรหัสแล้วมาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยนำเสนอผลการศึกษารูปแบบตารางการวิเคราะห์ และนำผลการศึกษาที่ได้มาวิเคราะห์สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3.5.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลในการพรรณนาประชากรที่ศึกษา และทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้สถิติอ้างอิง ดังนี้

(1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อจัดหมวดหมู่และทราบลักษณะโดยทั่วไปของกลุ่มประชากรเป้าหมาย และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความแตกต่างระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร โดยทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม โดยใช้ค่า Independent Sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ด้วยเหตุที่ว่าเป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างกันหรือไม่ ทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ขึ้นไป โดยใช้ F-test (ANOVA) ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis-Enter) ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนัการะบายน้ำสังกัด กรุงเทพมหานคร” ในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

- 4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
- 4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน
- 4.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ
- 4.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	239	65.3
หญิง	127	34.7
รวม	366	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 239 คน คิดเป็น ร้อยละ 65.3 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	12	3.3
26-30 ปี	77	21.0
31-35 ปี	89	24.3
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	188	51.4
รวม	366	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 35 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 51.4 รองลงมาอายุ 31-35 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 รองมาอายุ 26-30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย	118	32.2
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	67	18.3
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.)	87	23.8
ปริญญาตรี	94	25.7
รวม	366	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 32.3 รองลงระดับปริญญาตรี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองมา จบการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และจบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.3

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	181	49.5
สมรสแล้ว	157	42.9
หย่า	24	6.6
อื่น ๆ (ไปรตระบุ....)	4	1.1
รวม	366	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองมาหย่า จำนวน 24 คน ร้อยละ 6.6 และอื่น ๆ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.1

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	17	4.6
10,001-15,000 บาท	150	41.0
15,001-20,000 บาท	151	41.3
มากกว่า 25,000 ขึ้นไป	48	13.1
รวม	366	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมารายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 รองมามากกว่า 25,000 ขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
0-5 ปี	101	27.6
6-10 ปี	95	26.0
11-15 ปี	71	19.4
มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	99	27.0
รวม	366	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 0-5 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 รองลงมาอายุงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไป จำนวน 99 คนคิดเป็นร้อยละ 27.0 รองมามีอายุงาน 6-10 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และมีอายุงาน 11-15 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ลูกจ้างชั่วคราว	146	39.9
ลูกจ้างประจำ	201	54.9
อื่น ๆ โปรดระบุ.....	19	5.2
รวม	366	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมาคือตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 และมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นอื่น ๆ โปรดระบุ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความหลากหลายของงาน	3.75	0.81	มาก
2. ด้านความท้าทายของงาน	3.68	0.75	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.67	0.78	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.91	0.67	มาก
5. ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.98	0.86	มาก
รวม	3.80	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.59)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นสูงสุด มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.86) รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.67) รองลงมาด้านความหลากหลายของงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.81) รองลงมาด้านความท้าทายของงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.75) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความหลากหลายของงาน

ปัจจัยด้านความหลากหลายของงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ด้าน	3.93	0.88	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลากหลาย	3.81	0.86	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติค่อนข้างซับซ้อน	3.52	0.97	มาก
รวม	3.75	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.81)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยงานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ด้าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.88) รองลงมางานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลากหลาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.86) และงานที่ท่านปฏิบัติค่อนข้างซับซ้อน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความท้าทายของงาน

ปัจจัยด้านความท้าทายของงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน	3.71	0.91	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.47	0.95	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นอยู่เสมอ	3.86	0.84	มาก
รวม	3.68	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความท้าทายของงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.75)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดย งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.84) รองลงมางานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทาย

ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.91) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.95) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.59	0.98	มาก
2. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร	3.89	0.81	มาก
3. องค์กรของท่านจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้อยู่เสมอ	3.52	0.99	มาก
รวม	3.67	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.78)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดย การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.81) รองลงมาท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.98) และองค์กรของท่านจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.99) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.01	0.77	มาก
2. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.71	มาก
3. องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.78	0.84	มาก
รวม	3.91	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.67)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.77) รองลงมาการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.71) และองค์กรท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านลักษณะงานในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ปัจจัยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.99	0.75	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.79	มาก
3. องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง	3.95	0.85	มาก
รวม	3.98	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับปัจจัยด้านลักษณะงาน ในด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.86)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.75) รองลงมาองค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.85) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตอนที่ 4.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำในภาพรวม

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อร่วมงานและองค์กร	3.86	0.71	มาก
2. ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.58	0.86	มาก
3. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.81	0.68	มาก
4. ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.02	0.60	ปานกลาง
รวม	3.75	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.65)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อร่วมงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.71) รองลงมาด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.68) รองลงมาด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.86) อยู่ในระดับมาก และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ในด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อร่วมงานและองค์กร

ปัจจัยด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อร่วมงานและองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.89	0.87	มาก
2. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	3.88	0.81	มาก
3. องค์กรของท่านมีระบบการบริหารงานที่ดี	3.79	0.83	มาก
4. องค์กรของท่านมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	3.87	0.81	มาก
รวม	3.86	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ในด้านทัศนคติที่มีต่อ เพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.60)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยเพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.87) รองลงมาองค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.81) รองลงมาองค์กรของท่านมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.81) และองค์กรของท่านมีระบบการบริหารงานที่ดี มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	3.64	0.95	มาก
2. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	3.58	0.95	มาก
3. ท่านได้รับการเปิดโอกาสในการเติบโตในสายงานในระยะยาว	3.59	0.97	มาก
4. องค์กรของท่านมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม	3.53	0.96	มาก
รวม	3.58	0.86	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ในด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.86)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดย ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.95) รองลงมาท่านได้รับการเปิดโอกาสในการเติบโตในสายงานในระยะยาวมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.97) รองลงมาท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.95) และองค์กรของท่านมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ในด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานที่สำคัญขององค์กร	3.75	0.84	มาก
2. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน	3.82	0.74	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานต่อองค์กร	3.87	0.77	มาก
รวม	3.81	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ในด้านความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.68)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของงานต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.77) รองลงมาท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.74) และท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานที่สำคัญขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ปัจจัยด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้สำหรับท่าน	3.88	0.79	มาก
2. ท่านเห็นว่าองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้	3.82	0.82	มาก
3. ท่านเห็นว่าองค์กรมีสวัสดิการให้เพียงพอ	3.72	0.93	มาก
4. ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความตั้งใจที่ศุนให้กับงาน	3.70	0.93	มาก
รวม	3.75	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.75, S.D. = 0.65)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยท่านเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้สำหรับท่าน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.79) รองลงมาท่านเห็นว่าองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.82) รองลงมาท่านเห็นว่าองค์กรมีสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.93) และท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความตั้งใจที่ศตนให้กับงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.93) ตามลำดับ

ตอนที่ 4.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.19. แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	4.07	0.63	มาก
2. ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย	4.02	0.65	มาก
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร	3.99	0.69	มาก
รวม	4.03	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.59)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดย ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.63) รองลงมาด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.65) และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านพร้อมทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	4.08	0.73	มาก
2. ท่านอุทิศร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.11	0.71	มาก
3. ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.03	0.73	มาก
รวม	4.07	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.63)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยท่านอุทิศร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.71) รองลงมาท่านพร้อมทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.73) และ ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย

ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้	4.07	0.70	มาก
2. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร	4.05	0.72	มาก
3. เป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน	3.93	0.78	มาก
รวม	4.02	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.65)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) รองลงมาท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.72) และเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.78) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร

ปัจจัยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านไม่คิดจะลาออกเมื่อองค์กรตกอยู่ในสภาวะวิกฤต	3.98	0.86	มาก
2. ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	4.12	0.84	มาก
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมทุกครั้งเพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถให้องค์กรดียิ่งขึ้น	3.86	0.79	มาก
รวม	3.99	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.69)

เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก โดยท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.84) รองลงมาท่านไม่คิดจะลาออกเมื่อองค์กรตกอยู่ในสภาวะวิกฤต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.86) และท่านเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมทุกครั้งเพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถให้องค์กรดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

สมมติฐานการศึกษาวิจัย

สมมติฐานที่ 1: ลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	239	4.02	0.60	-0.072	0.942
หญิง	127	4.03	0.57		

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า T-test อยู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.942 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง ที่มีเพศต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.24 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่า 25 ปี	12	4.08	0.70	0.164	0.921
26-30 ปี	77	3.99	0.65		
31-35 ปี	89	4.04	0.54		
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	188	4.03	0.59		
รวม	366	4.03	0.59		

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.921 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
มัธยมศึกษาตอนปลาย	118	4.05	0.55	0.542	0.654
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	67	3.97	0.63		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.)	87	4.08	0.53		
ปริญญาตรี	94	3.99	0.65		
รวม	366	4.03	0.59		

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.654 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.26 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
โสด	181	4.01	0.59	1.272	0.284
สมรสแล้ว	157	4.06	0.61		
หย่า	24	3.96	0.50		
อื่น ๆ (โพรตระบุ..)	4	3.53	0.43		
รวม	366	4.03	0.59		

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.284 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดง

ให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง ที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่า 10,000 บาท	17	4.08	0.66	1.765	0.153
10,001-15,000 บาท	150	4.05	0.60		
15,001-20,000 บาท	151	4.05	0.55		
มากกว่า 25,000 ขึ้นไป	48	3.84	0.65		
รวม	366	4.03	0.59		

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.153 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
0-5 ปี	101	4.06	0.65	1.960	0.120
6-10 ปี	95	4.07	0.52		
11-15 ปี	71	3.87	0.56		
มากกว่า 16 ปีขึ้นไป	99	4.06	0.59		
รวม	366	4.03	0.59		

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.120 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง ที่มีอายุงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	n	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ลูกจ้างชั่วคราว	146	4.10	0.61	3.491*	0.031
ลูกจ้างประจำ	201	3.96	0.58		
อื่น ๆ โปรดระบุ.....	19	4.22	0.45		
รวม	366	4.03	0.59		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ 0.031 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงให้เห็นว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จึงทำการทดสอบต่อเนื่องด้วยวิธีจับคู่พหุคูณ (Multiple Comparisons Test) ด้วยค่าสถิติ LSD ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ผลต่างระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ที่ได้จากการทดสอบด้วย วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม (Mean Difference (I-J))			
	Mean	ลูกจ้างชั่วคราว	ลูกจ้างประจำ	อื่น ๆ โปรตรระบุ...
ลูกจ้างชั่วคราว	4.10	-	.1403* (0.028)	-.1197 (0.402)
ลูกจ้างประจำ	3.96		-	-.2600 (0.065)
อื่น ๆ โปรตรระบุ.....	4.22			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยทำการตรวจสอบความแตกต่าง รายคู่ (Multiple Comparison) เพื่อตรวจสอบว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธีของ Least Significant Different (LSD) ผลที่ได้จากการทดสอบ สรุปผลได้ดังนี้

กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว ระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร มากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกลุ่มตำแหน่งในการปฏิบัติงานคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis Enter) ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	2.193	.183		11.987	.000
ด้านความหลากหลายของงาน (X1)	.031	.046	.043	.677	.499
ด้านความทากายของงาน (X2)	.041	.053	.052	.781	.435
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X3)	.114	.048	.151	2.357*	.019
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X4)	.274	.055	.312	4.954*	.000
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X5)	.018	.038	.027	.482	.630

R = 0.490, R Square = 0.240, Adjuster R Square =0.230
Std. Error of the Estimate = 0.51735, Durbin-watson =1.533, F = 22.756, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงให้เห็นว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X3) และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X4) มีค่านัยสำคัญทางสถิติ $<.05$ โดย (Beta) มีค่าเท่ากับ .151, และ.312 โดยผลวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร กับปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X3) และ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X4) ที่ตัวพยากรณ์ ทั้ง 2 ตัวแปร มีค่า (R) เท่ากับ .490 นอกจากนี้ค่า (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.240 หมายความว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 24.00 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .51735 สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.533 ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y=2.193 + 0.114 (X3)+0.274 (X4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z= 0.151(X3)+0.312(X4)$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X3) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกค้า สำนักงานการระบายน้ำสังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางทางบวกและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.114 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X3) มีขนาดตอบสนองเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะทำให้ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกค้า เพิ่มขึ้น 0.114 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X4) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกค้า สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในทิศทางทางบวกและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.274 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X4) มีขนาดตอบสนองเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกค้า เพิ่มขึ้น 0.274 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน (X1) (Sig =0.499) ด้านความท้าทายของงาน (X2) (Sig =0.453) และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (X5) (Sig =0.630) ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของลูกค้าได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำให้ผลความผูกพันต่อองค์กรของลูกค้า สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอย แบบขั้นตอน (Multiple Linear Regression Analysis-Enter) ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.668	.153		10.887	.000
ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X1)	.220	.050	.264	4.402*	.000
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (X2)	-.084	.046	-.122	-1.820	.070
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X3)	.259	.049	.299	5.249*	.000
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ (X4)	.272	.064	.277	4.278*	.000
R = 0.637, R Square = 0.406, Adjuster R Square =0.399					
Std. Error of the Estimate = 0.45689, Durbin-Watson =1.650, F = 61.615, Sig = 0.000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงให้เห็นว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว โดยปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คะแนนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X1) ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X3) และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ (X4) มีค่านัยสำคัญทางสถิติ < .05 โดย (Beta) มีค่าเท่ากับ .264, .299, และ .277 โดยผลวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร กับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X1) ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X3) และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ (X4) ที่ตัวพยากรณ์ ทั้ง 3 ตัวแปร มีค่า (R) เท่ากับ .637 นอกจากนี้ค่า (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.406 หมายความว่า ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 40.60 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .45689 สมการนี้มีความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (No Autocorrelation) โดยมีค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.650 ผู้วิจัยจึงได้นำค่า

สัมประสิทธิ์ของการทำนาย โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ของความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y=1.668 + 0.220 (X1)+0.259 (X3)+0.272(x4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z= 0.264 (X1)+0.299 (X3)+0.277(x4)$$

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร (X1) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.220 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร (X1) มีขนาดตอบสนองเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง เพิ่มขึ้น 0.220 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X3) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางทางบวกและขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.259 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X3) มีขนาดตอบสนองเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง เพิ่มขึ้น 0.259 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นในสมการคงที่

จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ (X4) ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในทิศทางทางบวก และขนาดตอบสนองเท่ากับ 0.272 กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้ (X4) มีขนาดตอบสนองเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง เพิ่มขึ้น 0.272 หน่วย โดยที่ตัวแปรอื่นในสมการคงที่

ส่วนปัจจัยปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กร (X2) (Sig =0.070) ไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร (4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบของการสำรวจ (Survey Research) โดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมดของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 366 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบค่าที (Independent t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA (f-test) และการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis-Enter)

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.3 มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 32.2 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 49.5 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.6 และมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 54.9

5.1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ พบว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นสูงสุด รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ

ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำโดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ

5.2 ผลการวิเคราะห์

5.2.1 ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่าง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

5.2.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยด้านลักษณะงานของลูกจ้างด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทั้ง 2 ด้าน สามารถทำนายหรือพยากรณ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2.3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติด้านทัศนคติที่มีต่อ เพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กร เป็นที่พึ่งพาได้ ทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายหรือพยากรณ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขออภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1: ลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และมีอายุงาน ที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ส่วนตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีระดับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลูกจ้างประจำสามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ ถ้าไม่ลาออกหรือถูกเลิกจ้าง อีกทั้งยังได้รับเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน และมีโอกาสที่จะได้ปรับขึ้นเงินเดือนตามอายุงานและเงื่อนไขของ

องค์การ รวมถึงได้รับสิทธิเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ประกันสังคม ในขณะที่ลูกจ้างชั่วคราวเป็นการจ้างงานระยะสั้นโดยทำสัญญาการจ้างเป็นรายปี ส่วนมากจะได้รับเงินเดือนที่ตายตัว ไม่มีการปรับเพิ่ม การจ้างงานลักษณะนี้จะมีการระบุเวลาสิ้นสุดที่ชัดเจน เมื่อครบระยะเวลาแล้วอาจไม่ต้องการจ้างต่อหรือลูกจ้างไม่ต้องการทำงานต่อก็สามารถยุติสัญญาจ้างได้ทันที

สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัด คือ ทีมคอนซัลติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท การศึกษาที่จบ ส่วนใหญ่จบจากสถาบันการศึกษา กลุ่มที่ 1 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-2 ปี โดยมีผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับความผูกพันดีมาก

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และลูกจ้างได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้งองค์การยังเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานของด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านงานที่ทำให้มีโอกาสนักสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่สามารถพยากรณ์ได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพ โสด อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงินฝากการวิเคราะห์ จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะชีวิตที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำและค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะชีวิตที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามัคคี เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และองค์กรมีระบบการบริหารงานที่ดี อีกทั้งลูกจ้างได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน และลูกจ้างเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความตั้งใจที่ศรัทธาให้กับงานทำงาน จึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นจึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในขณะที่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่สามารถพยากรณ์ได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ โมรยา วิเศษศรีม และคณะ (2564) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ผลการศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทั้งนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคงในงานเพื่อประโยชน์ที่มีแก่องค์กรสูงสุด

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

(1) องค์กรควรจัดให้มีการปฐมนิเทศสำหรับลูกจ้างเก่าและใหม่ หรือการจัดกิจกรรมเที่ยวประจำปี เพื่อให้ลูกจ้างและบุคลากรรวมถึงผู้บริหารได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ทำความรู้จักกันมากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อีกด้วย

(2) องค์กรควรหาแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นของตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และปรับเปลี่ยนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถเติบโตได้ในสายงานระยะยาว ทั้งนี้ องค์กรควรมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ลูกจ้างรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้และจะส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น เนื่องจากลูกจ้างมีความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

5.4.2 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ

(1) องค์กรควรกำหนดกรอบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง เนื่องจากลูกจ้างอาจมองว่างานที่ปฏิบัติอยู่อาจมีความหลากหลายของงาน และมีการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างซับซ้อน หรือใช้ความรู้ที่

หลากหลายเกินความสามารถ ทำให้ลูกจ้างเกิดความท้อทลายใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

(2) องค์กรควรจัดให้มีการอบรมแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อถ่ายทอดความเข้าใจของลูกจ้างในการปฏิบัติหน้างาน อีกทั้งเพื่อช่วยให้ลูกจ้างได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ลูกจ้างมีศักยภาพมากเพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากตำแหน่ง ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับผู้ที่มีความสนใจในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร ควรเปลี่ยนวิธีในการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ เนื่องจากวิธีการแจกแบบสอบถามอาจได้ข้อมูลที่ไม่ครอบคลุม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้นควรลงสำรวจในพื้นที่เพื่อทำการสังเกตการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้วยตนเอง เนื่องจากกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนมากมีทั้งปฏิบัติงานอยู่ประจำในสำนักงานและออกไปปฏิบัติหน้าที่นอกสำนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ควรกำหนดแบบสอบถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ของลูกจ้างเพื่อให้เห็นระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ชัดเจน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ชนิษฐา เพิ่มชัย. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย เคเค อุตสาหกรรม จำกัด* [ปัญหาพิเศษปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Library.
<https://webopac.lib.buu.ac.th/bibitem?bibid=b00219672>
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2553). *บริหารคนเหนือตำรา 2*. กรุงเทพฯ:ธุรกิจ.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2555). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย*. ปัญญาชน.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณภัทรดนัย. (2566, 18 ตุลาคม). *ทฤษฎีของแมคเคลแลนด์: ทฤษฎีแห่งแรงจูงใจที่มุ่งแสวงหาการประสบความสำเร็จ*. National Geographic ฉบับภาษาไทย.
<https://ngthai.com/science/52049/mccllland-theory/>
- ณัฐพร ฉันทะธัมมะ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา ธุรกิจเจ้าของแฟรนไชส์ร้านอาหารบริการด่วนแห่งหนึ่งในประเทศไทย* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive.
<https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3088>
- ณอมพรรณ เพิ่มพูน. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์]. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปรีดี นกุลสมปรารถนา. (2566, 5 มิถุนายน). *Theory of needs อะไรคือแรงขับเคลื่อนของพนักงานในองค์กร*. Popticles. <https://www.popticles.com/business/theory-of-needs/>
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. วี. พริน (1991).
- ภรณ์ กิรีติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลองค์กร*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภัทร ศรีสรवल. (2559). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภาวดี ลีตระกูล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินภาค 15* [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. Burapha University Research Information. <https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/12344>
- มนต์ชัย หาเรือนกิจ. (2563). *แรงจูงใจและความทุ่มเทของพนักงานต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา: บริษัท ร้อยควูล (ประเทศไทย) จำกัด* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. โครงการวิทยานิพนธ์ปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok13_06102020/6117950028.pdf
- มรกต เจียประเสริฐ. (2559). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร* [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร: Employee engagement*. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ลลิตา จันทรงาม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลูกค้าบุคคล* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:90018
- วรรณวนิช ดวงภมร. (2562). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริ่งแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน)* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. โครงการพิเศษของ MMM มหาวิทยาลัยรามคำแหง. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt14/6114991061.pdf>
- วรรณิภา นิลวรรณ. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]. DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/780>
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2553). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 5). ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). *ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์]. สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2557/20100.pdf>
- สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร. (ม.ป.ป.). *หน้าแรก*. <https://dds.bangkok.go.th/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- แสนพล ศรีภูธร. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดนที่ 23 ค่ายศรีสงคราม จังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช]. STOUIR at Sukhothai Thammathirat Open University.
<https://ir.stou.ac.th/handle/123456789/7381>
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. SURE.
<https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/8691>
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
<http://dx.doi.org/10.2307/2392596>
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers to work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
<https://doi.org/10.2307/2391809>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997) *Commitment in the workplace*. Sage.
<https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Academic Press.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organization behavior*. Dryden Press.
- Safesiri. (2560, 12 พฤศจิกายน). ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two factors theory) ของ Herzberg. Greedisgoods.
<https://shorturl.asia/4NcoO>
- Safesiri. (2562). ERG คืออะไร? ทฤษฎีความต้องการ ERG. Greedisgoods.
<https://greedisgoods.com/erg-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD/>
- Safesiri. (2562, 30 กันยายน). ทฤษฎีมาสโลว์ คืออะไร Maslow's hierarchy of needs ทั้ง 5 ชั้น. Greedisgoods. <https://shorturl.asia/fQUhE>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46-56.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/2391745>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์



ที่ รป.ม.04011(1)/พิเศษ

9 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์
เรียน ผู้อำนวยการสำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร
เอกสารแนบ แบบสอบถาม

ด้วย นางสาวนภัสนันท์ พุทธกุล จำกัต์ นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีความประสงค์ขออนุญาตเก็บข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักการระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับ บุคลากร (ลูกจ้าง) ภายใต้งานในสังกัดสำนักการระบายน้ำ จำนวน 366 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงวิชาการ ตามหัวข้อข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี)

ผู้อำนวยการหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

หลักสูตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
ผู้ประสานงาน นางสาวนภัสนันท์ พุทธกุล โทรศัพท์มือถือ 082 898 4898
หรือ อีเมล 65130800@dpu.ac.th หรือไลน์ aomamm0129

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ

สังกัด กรุงเทพมหานคร

เอกสารชุดนี้เป็นแบบสอบถาม เพื่อทำวิจัยการค้นคว้าแบบอิสระ ตามหลักสูตร การศึกษา ระดับปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านให้ข้อมูลและความคิดเห็นตามแบบสอบถามนี้ การตอบคำถามในแบบสอบถามครั้งนี้จะถูกนำมาใช้ในการศึกษาวิจัย ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง

หวังว่าคงจะได้รับ ความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวนภัสนันท์ พุทธกุล

นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ลำดับ	ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วย 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ความหลากหลายของงาน						
1	งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ด้าน					
2	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลากหลาย					
3	งานที่ท่านปฏิบัติค่อนข้างซับซ้อน					
ความท้าทายของงาน						
4	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน					
5	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
6	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นอยู่เสมอ					
ความก้าวหน้าในการทำงาน						
7	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
8	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร					
9	องค์กรของท่านจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้อยู่เสมอ					
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน						
10	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					

ลำดับ	ลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วย 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
11	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
12	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
13	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
14	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
15	องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ลำดับ	ประสบการณ์ในงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วย 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร						
16	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
17	องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม					
18	องค์กรของท่านมีระบบการบริหารงานที่ดี					
19	องค์กรของท่านมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
20	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
21	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
22	ท่านได้รับการเปิดโอกาสในการเติบโตในสายงานในระยะยาว					
23	องค์กรของท่านมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม					
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร						
24	ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานที่สำคัญขององค์กร					
25	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน					
26	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของต่อองค์กร					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้						
27	ท่านเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้สำหรับท่าน					
28	ท่านเห็นว่าองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้					
29	ท่านเห็นว่าองค์กรมีสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ					

ลำดับ	ประสบการณ์ในงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วย 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
30	ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความตั้งใจอุทิศตนให้กับงาน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วย 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน						
31	ท่านพร้อมทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
32	ท่านอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
33	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย						
34	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้					
35	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร					
36	เป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน					
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร						

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด 5	เห็นด้วย 4	เห็นด้วยปานกลาง 3	เห็นด้วยน้อย 2	เห็นด้วยน้อยที่สุด 1
37	ท่านไม่คิดจะลาออกเมื่อองค์กรตกอยู่ในสภาวะวิกฤต					
38	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
39	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมทุกครั้งเพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถให้องค์กรดียิ่งขึ้น					

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

แบบสอบถามการวิจัย		
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร n = 30	Cronbach's Alpha
1.	งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ด้าน	.919
2.	งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลากหลาย	.918
3.	งานที่ท่านปฏิบัติค่อนข้างซับซ้อน	.917
4.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน	.918
5.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	.922
6.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกกระตือรือร้นอยู่เสมอ	.916
7.	ท่านได้คำตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	.917
8.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร	.920
9.	องค์กรของท่านจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้อยู่เสมอ	.918
10.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	.916
11.	การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.916
12.	องค์กรท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	.917
13.	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	.916
14.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	.919
15.	องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง	.917
16.	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.916
17.	องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม	.916
18.	องค์กรของท่านมีระบบการบริหารงานที่ดี	.915
19.	องค์กรของท่านมีกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	.914
20.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	.914
21.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	.914
22.	ท่านได้รับการเปิดโอกาสในการเติบโตในสายงานในระยะยาว	.914
23.	องค์กรของท่านมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรม	.915
24.	ท่านได้รับมอบหมายให้ดูแลงานที่สำคัญขององค์กร	.918
25.	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน	.917
26.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร	.917
27.	ท่านเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้สำหรับท่าน	.916
28.	ท่านเห็นว่าองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้	.914

แบบสอบถามการวิจัย		
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร n = 30	Cronbach's Alpha
29.	ท่านเห็นว่าองค์กรมีสวัสดิการให้อย่างเพียงพอ	.915
30.	ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความตั้งใจที่ศตนให้กับงาน	.913
31.	ท่านพร้อมทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	.914
32.	ท่านอุทิศแรงกาย แรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	.912
33.	ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	.913
34.	ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านทำงานในองค์กรนี้	.914
35.	ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร	.914
36.	เป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน	.913
37.	ท่านไม่คิดจะลาออกเมื่อองค์กรตกอยู่ในสภาวะวิกฤต	.914
38.	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	.914
39.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมทุกครั้งเพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถให้องค์กร ยิ่งขึ้น	.912
ผล Alpha ภาพรวมของความเชื่อมั่น ทั้งหมด		0.918

Reliability

[DataSet1] C:\Users\ADMIN\Desktop\มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต\นักสนันท์\data.pstest.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	39

a. Listwise deletion based on all variables
in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
v1	148.59	254.823	.143	.919
v2	148.55	252.399	.262	.918
v3	148.62	250.601	.314	.917
v4	148.83	253.433	.197	.918
v5	149.17	258.362	-.020	.922
v6	148.72	249.707	.432	.916
v7	148.83	248.576	.357	.917
v8	149.03	252.820	.143	.920
v9	148.97	246.463	.343	.918
v10	148.28	251.064	.462	.916
v11	148.31	249.365	.453	.916
v12	148.83	248.648	.354	.917
v13	148.03	250.463	.402	.916
v14	148.52	254.616	.132	.919
v15	148.48	249.401	.380	.917
x1	148.45	249.042	.420	.916
x2	148.38	249.387	.525	.916
x3	148.59	246.037	.576	.915
x4	148.55	244.256	.596	.914
x5	149.00	241.214	.602	.914
x6	148.97	243.677	.576	.914
x7	148.93	241.638	.570	.914
x8	149.07	243.209	.519	.915
x9	148.90	252.882	.273	.918

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x10	148.76	254.190	.291	.917
x11	148.62	251.958	.381	.917
x12	148.97	248.749	.463	.916
x13	149.14	242.052	.618	.914
x14	149.21	242.670	.534	.915
x15	149.28	239.493	.653	.913
y1	148.59	243.180	.662	.914
y2	148.66	238.091	.742	.912
y3	148.55	240.970	.743	.913
y4	148.76	242.547	.587	.914
y5	148.86	241.123	.606	.914
y6	148.86	240.123	.644	.913
y7	149.10	229.453	.616	.914
y8	149.24	230.975	.602	.914
y9	149.03	229.749	.733	.912

ภาคผนวก ง

บันทึกแจ้งผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึก
Memorandum

ที่ DPUHREC 0702/2566 วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567
จาก สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
เรียน นางสาวนภัสสินธ์ พุททกุล

เรื่อง แจ้งผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ตามที่ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ได้ขอความอนุเคราะห์ให้ทางสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ฯ พิจารณาผลการประเมินตนเองเกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของนางสาวนภัสสินธ์ พุททกุล โครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างสำนักงานกสิกรรมแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร

จากการตรวจสอบโดยพิจารณาเอกสารแนบ ได้แก่ 1) แบบตรวจสอบ DPU_BSH Checklist 2) รายละเอียดบท/หัวข้อ "วิธีการดำเนินการวิจัย" และ 3) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลของโครงการวิจัย

ทางคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาโดยอ้างอิงเกณฑ์ตามประกาศของสำนักคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เลขที่ ฮว 6309.FB 6.1/1/2564 ลงวันที่ 18 มีนาคม 2564 ข้อ (3) แล้ว เห็นควรว่าการดำเนินการวิจัยของโครงการวิจัยข้างต้น จัดอยู่ในประเภท

ไม่เข้าข่ายการวิจัยในมนุษย์ Exemption Expedites Fullboard

แต่เนื่องจากโครงการวิจัยนี้ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว จึงไม่เข้าเกณฑ์การพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อัศวิน แสงพิทกุล)



ประธานคณะกรรมการพิจารณางานวิจัยด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์

โทร. 128, 632

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต (DPUHREC)

ภาคผนวก จ
หนังสือตอบรับการนำเสนอผลงาน



มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
110/1-4 ถนนประชาชื่น หลักสี่
กรุงเทพฯ ๑ 10210

ที่ ผวจ.0501(1)/5052

18 มิถุนายน 2567

เรื่อง ตอบรับการนำเสนอบทความวิจัยในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 19 และเครือข่ายวิจัยประชาชน ครั้งที่ 8 โดยมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
เรียน คุณณภัสนันท์ พุทธิกุล

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร” เพื่อนำเสนอในรูปแบบ ONLINE ในการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ครั้งที่ 19 และเครือข่ายวิจัยประชาชน ครั้งที่ 8 ในวันที่ 12 กรกฎาคม 2567 ณ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต แล้วนั้น

คณะกรรมการการจัดประชุมวิชาการ ขอตอบรับการนำเสนอบทความวิจัยดังกล่าว ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ท่านจะได้รับกำหนดการนำเสนอและหรือลิงก์เข้าร่วมการประชุมออนไลน์ทางอีเมลที่ได้ลงทะเบียนไว้ก่อนวันประชุมวิชาการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณท่านที่เข้าร่วมการประชุมมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลีลา เตียงสูงเนิน)
ผู้อำนวยการศูนย์วิจัย

ศูนย์วิจัย พัฒนา และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
โทรศัพท์ 02-9547300 ต่อ 152,431,633
e-mail : rdiconference@dpu.ac.th
Website: <https://www.dpu.ac.th/conference>

ภาคผนวก ฉ

บทความวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ
สังกัดกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Work to Organizational Commitments of Personal (worker)
in the Office Drainage and Sewerage Department under Bangkok
Metropolitan

นักสนันท์ พุทธิกุล

นักศึกษาปริญญาตรีโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

E-mail 65130800 @dpu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 366 ตัวอย่าง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป ส่วนใหญ่จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย สถานภาพโสด รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15001–20,000 บาท มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี และมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของลูกจ้างด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

คำสำคัญ ความผูกพัน, ปัจจัยด้านลักษณะงาน, ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ

ABSTRACT

The purposes of this research article are to study: 1) To study the level of employee commitment to the organization. Department of Drainage, Bangkok 2) To compare employees' commitment to the organization. Department of Drainage, Bangkok Classified according to personal factors 3) To study the work characteristics factors that influence employees' commitment to the organization. Drainage Bureau under Bangkok and 4) to study factors related to work experience that affect organizational commitment of 366 employees of the Bureau of Drainage under Bangkok. This is a quantitative research.

The results of the study found that the majority of respondents were male, over 35 years of age, most had graduated from high school, were single, had a monthly income between 15,001–20,000 baht, had a job of less than 5 years, and had a position in Working as a regular employee As for the level of commitment to the organization The average value was at a high level (\bar{X} = 4.03). The results of the hypothesis testing found that the factors regarding the nature of employees' work in terms of work progress and participation in management Affects employees' commitment to the organization. Department of Drainage, Bangkok Statistically significant at the 0.05 level. As for the factors related to work experiences, attitudes towards co-workers and the organization, feelings of being important to the organization. and the feeling that the organization can be relied upon Affects employees' commitment to the organization. Department of Drainage, Bangkok Therefore, it is accepted the hypothesis that was set. Statistically significant at the 0.5 level.

Keywords: Employee Engagement, Job description factors, Experience factor in the job

บทนำ

องค์การจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้นประกอบด้วยหลายปัจจัย ซึ่งหนึ่งในปัจจัยหลักคือบุคลากร (มนต์ชัย หาเรือนกิจ, 2563) กล่าวไว้ว่า “บุคลากร” หรือ “มนุษย์” นับเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีประโยชน์มากที่สุด หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรสามารถดึงศักยภาพที่ตนมีอยู่ออกมาใช้ในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนขององค์การ อีกทั้ง สามารถส่งผลให้องค์กรเดินทางไปได้อย่างต่อเนื่อง

ในปัจจุบันองค์การภาครัฐหลายองค์การจำเป็นต้องอาศัยกำลังของลูกจ้างในการช่วยปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากต้องสนับสนุนการขับเคลื่อนงานตามนโยบายของรัฐบาลและการให้บริการประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ โดยลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังและอุทิศตน ให้แก่เวลาทางราชการเพื่อให้เกิดผลดี ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาผลประโยชน์ของทางราชการอีกด้วย อย่างไรก็ตาม การที่ลูกจ้างจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความมุ่งมั่น นั้น ลูกจ้างต้องมีความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) ฌ์ฐพร ฉันทะธัมมะ (2562) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือ ความผูกพันที่ลูกจ้างมีต่อองค์การเป็นการแสดงออกของพฤติกรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ รวมถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การตลอดไปไม่ว่าองค์การจะตกอยู่ในสภาวะใดก็ตาม

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) นับเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดีเพื่อลดการลาออกของลูกจ้าง การลาออกของลูกจ้างมีหลายสาเหตุ อาทิเช่น ลูกจ้างอาจมองหาความก้าวหน้าให้กับสายอาชีพของตนเอง หรือมีสไตล์การทำงานที่ไม่ตรงกับหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานจึงส่งผลให้ลูกจ้างอยากเปลี่ยนสายงาน ดังนั้น เรื่องของ “การลาออก” จึงถือเป็นเรื่องธรรมชาติของการทำงาน ทั้งนี้ เมื่อองค์การสามารถลดการลาออกลูกจ้างได้ย่อมส่งผลดีต่อองค์การ นอกจากนี้ การสร้างความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) ยังสามารถมัดใจลูกจ้างเก่า ๆ ให้อยู่กับองค์การได้นาน ๆ องค์การจะได้ลูกจ้างที่มีความเข้าใจในบริบทของเนื้องานอย่างลึกซึ้ง จึงส่งผลให้องค์การมีประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุด ทั้งนี้ สามารถสร้างระบบการบริหารงานที่ดีได้อีกด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยทำการศึกษาจากกลุ่มลูกจ้างของสำนักการระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร มีภารกิจหลักในการพัฒนาสาธารณูปโภคด้านการป้องกันน้ำท่วมและการระบายน้ำ รวมถึง การจัดการคุณภาพน้ำ ทั้งนี้ เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนจากปัญหาน้ำเสีย และแก้ไขปัญหามลพิษทาง ด้วยภารกิจหน้าที่ที่มีค่อนข้างมากจึงจำเป็นต้องอาศัยกำลังของบุคลากรในการช่วยปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยจ้างกลุ่มลูกจ้างประจำเพื่อปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำโดยไม่มีกำหนดระยะเวลา ในขณะที่ลูกจ้างชั่วคราวเป็นการจ้างในลักษณะจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง เพื่อให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว ด้วยเหตุนี้จึงต้องจ้างลูกจ้างเพิ่มขึ้นเพื่อช่วยแบ่งเบาและช่วยลดภาระงานของข้าราชการเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มลูกจ้างเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อหาแนวทางร่วมกันปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และปรับกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและมี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดี และความผูกพันต่อองค์กร อีกทั้ง เพื่อให้ให้นักวิจัย นักศึกษา หรือผู้ที่สนใจในเรื่องเดียวกันสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้เป็นแนวทางในการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวหรือการศึกษาวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของ ลูกจ้างสำนักงาน การระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร คือ ลูกจ้างสำนักงานการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 4,220 คน โดยกำหนดตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 366 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่ผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ 2) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer 3) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา โดยผู้วิจัยเริ่มเก็บแบบสอบถามในช่วงเดือนมกราคม - มีนาคม 2567

แนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ได้รับการศึกษาค้นคว้าจากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ความผูกพันต่อองค์กร” แตกต่างกันไป ดังนี้

Buchanan (1974 อ้างถึงใน ขนิษฐา เพิ่มชัย, 2550, น. 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมถึง การปฏิบัติหน้าที่ของตนตามบทบาท ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร คือ การยอมรับค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร คือ ความเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและเกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือ ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

ซูซีย์ สมิทธิไกร (2554, น. 317) ให้ความหมายว่า ความรู้สึกมั่นใจในองค์กรของตน และยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ด้วยความตั้งใจอุทิศสละในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่องค์กรและปรารถนาที่จะอยู่รักษาสภาพอยู่ในองค์กรต่อไป

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

บุคคลในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรต้องมีความตั้งใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องตอบสนองในสิ่งต่าง ๆ ที่บุคลากรต้องการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) กล่าวว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่ต่ำกว่าจนถึงระดับหนึ่งแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในขั้นต่อไป เนื่องจากมนุษย์จะมีพฤติกรรมและการแสดงออกจากความต้องการตามลำดับขั้น และลำดับขั้นของความต้องการไม่จำเป็นที่จะต้องตายตัว สามารถเปลี่ยนแปลงและยืดหยุ่นได้ตามปัจจัยภายนอก และความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) เชื่อว่า ความต้องการอาจเกิดขึ้นแบบไม่ต้องมีลำดับขั้นก็ได้ อย่างเช่น ในกรณีที่ความต้องการระดับสูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนองมากพอจนทำให้บุคคลกลับไปให้ความสำคัญกับความต้องการระดับต่ำกว่าแทน ซึ่งตามลำดับขั้นของความต้องการทั้งสามประการประกอบด้วย การดำรงอยู่ (Existence Needs) ความเกี่ยวข้อง (Relatedness Needs) การเติบโต (Growth Needs) 3) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Herzberg กล่าวว่า บุคคลจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจไม่กระตือรือร้น ซึ่ง Herzberg (เฮิร์ซเบิร์ก) กล่าวว่า มีปัจจัยอยู่ 2 ประการ ที่เป็นแรงจูงใจทำให้คนอยากปฏิบัติงาน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง 2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับงาน

วิธีดำเนินการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย
ที่มา: นภัสนันท์ พุทธิกุล (2566)

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างของสำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร จำนวน 4,220 คน กำหนดขนาดตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกตัวอย่าง 95 % เมื่อกำหนดระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดตัวอย่าง 366 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้นตอน (Multistage Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามลักษณะคำถามปลายปิด และคำถามปลายเปิด โดยการแจกแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้เข้ากับกลุ่มตัวอย่าง
2. นำแบบสอบถามหาค่าความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหาและนำมาปรับปรุงให้ถูกต้องและเหมาะสม
3. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างสำนักงานระบายน้ำ เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดค่าตัวบ่งชี้ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดค่าตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดค่าตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กร
ลักษณะของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 ส่วนที่ 4 แสดงระดับความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ระดับการให้ค่าคะแนนของระดับความคิดเห็นของลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็น	ระดับการให้ค่าคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

ตารางที่ 2 เกณฑ์ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

คะแนนค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.21-5.00	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41-4.20	ระดับความคิดเห็นมาก
2.61-3.40	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
1.81-2.60	ระดับความคิดเห็นน้อย
1.00-1.80	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตโดยยื่นต่อผู้อำนวยการสำนักการระบายน้ำ สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอข้อมูลและขอเข้าเก็บข้อมูลกับผู้ปฏิบัติงานผู้เป็นกลุ่มเป้าหมายหรือกลุ่มตัวอย่างในการขอข้อมูลและตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามโดยใช้เป็นกระดาษแผ่นสอบถามในการจัดทำแบบสอบถาม
3. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ เพื่อประมวลผลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน/สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การทดสอบ ที่ใช้การ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ในการหา อิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.3 มีอายุมากกว่า 35 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 32.2 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 49.5 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.6 และมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 54.9

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นสูงสุด รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รองลงมาด้านความหลากหลายของงาน รองลงมาด้านความท้าทายของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

4. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกองค์กร อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขออภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 : ลูกจ้างสำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และมีอายุงาน ที่ต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ 0.5 ส่วนตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว มีระดับความผูกพันต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลูกจ้างประจำสามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ ถ้าไม่ลาออกหรือถูกเลิกจ้าง อีกทั้งยังได้รับเงินเดือนเป็นประจำทุกเดือน และมีโอกาสที่จะได้ปรับขึ้นเงินเดือนตามอายุงานและเงื่อนไขขององค์กร รวมถึงได้รับสิทธิเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ประกันสังคม ในขณะที่ลูกจ้างชั่วคราวเป็นการจ้างงานระยะสั้นโดยทำสัญญาการจ้างเป็นรายปี ส่วนมากจะได้รับเงินเดือนที่ตายตัว ไม่มีการปรับเพิ่ม การจ้างงานลักษณะนี้จะมีการระบุเวลาสิ้นสุดที่ชัดเจน เมื่อครบระยะเวลาแล้วอาจไม่ต้องการจ้างต่อหรือลูกจ้างไม่ต้องการทำงานต่อก็สามารถยุติสัญญาจ้างได้ทันที

สอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวเทียนศรี บางม่วงงาม (2562) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ส่วนใหญ่หน่วยงานที่สังกัด คือ ทีม คอนซัลติ้ง เอนจิเนียริง แอนด์ แมเนจเม้นท์ จำกัด (มหาชน) มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท การศึกษาส่วนใหญ่จบจากสถาบันการศึกษากลุ่มที่ 1 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-2 ปี โดยมีผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันธมาก

สมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลูกจ้างสำนักงานระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร ได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และลูกจ้างได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา อีกทั้ง องค์กรยังเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้เกิดความรักและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ปัจจัยด้านลักษณะงานของด้านความหลากหลายของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านงานที่ทำให้มีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่สามารถพยากรณ์ได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา จันทร์งาม (2559) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพ โสด อายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการทำงานอยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี รายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจเงินฝากการวิเคราะห์ จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ตัวแปรด้านความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และผลการทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาการทำงาน ทักษะคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำและค่าตอบแทน ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวม โดยที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้าน

ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านการพัฒนาการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ

สมมติฐานที่ 3 : ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างสำนักงาน ระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลูกจ้างสำนักงาน ระบายน้ำ สังกัด กรุงเทพมหานคร มีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และองค์กรมีระบบการบริหารงานที่ดี อีกทั้งลูกจ้างได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน และลูกจ้างเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความตั้งใจที่ศุนให้กับงานทำงาน จึงส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นจึงเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในขณะที่ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ทำด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่สามารถพยากรณ์ได้

สอดคล้องกับงานวิจัยของ โมรยา วิเศษศรีม และคณะ (2564) ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป และด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ผลการศึกษาความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดิน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวมพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทั้งนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในงานเพื่อประโยชน์ที่มีแก่องค์กรสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรจัดให้มีการปฐมนิเทศสำหรับลูกจ้างเก่าและใหม่หรือการจัดกิจกรรมเที่ยวประจำปี เพื่อให้ลูกจ้างและบุคลากรรวมถึงผู้บริหารได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ทำความรู้จักกันมากขึ้นเพื่อช่วยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อีกด้วย

2. องค์กรควรมหาแนวทางในการพิจารณาเลื่อนขั้นของตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และปรับเปลี่ยนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม อีกทั้ง ควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถเติบโตได้ในสายงานระยะยาว ทั้งนี้ องค์กรควรควรมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรมเพื่อให้ลูกจ้างรู้สึกว่างค์กรเป็นที่พึ่งพาได้และจะ

ส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความผูกพันต่อองค์กรขึ้น เนื่องจากลูกจ้างมีความคาดหวังว่าจะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ

1. องค์กรควรกำหนดกรอบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งเนื่องจากลูกจ้างอาจมองว่างานที่ปฏิบัติอยู่อาจมีความหลากหลายของงาน และมีการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างซับซ้อน หรือใช้ความรู้ที่หลากหลายเกินความสามารถ ทำให้ลูกจ้างเกิดความท้อแท้ใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2. องค์กรควรจัดให้มีการอบรมแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อถ่ายทอดความเข้าใจของลูกจ้างในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้ง เพื่อช่วยให้ลูกจ้างได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ลูกจ้างมีศักยภาพมากเพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากตำแหน่ง ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับผู้ที่มีความสนใจในการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายนํ้า สังกัด กรุงเทพมหานคร ควรเปลี่ยนวิธีในการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ เนื่องจากวิธีการแจกแบบสอบถามอาจได้ข้อมูลที่ไม่วครอบคลุม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้นควรลงสำรวจในพื้นที่เพื่อทำการสังเกตการปฏิบัติงานของลูกจ้างด้วยตนเอง เนื่องจากกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนมากมีทั้งปฏิบัติงานอยู่ประจำในสำนักงานและออกไปปฏิบัติหน้าที่นอกสำนักงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ควรกำหนดแบบสอบถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในแต่ละหน้าที่ของลูกจ้างเพื่อให้เห็นระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ชัดเจน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้าง สำนักงานการระบายนํ้า สังกัด กรุงเทพมหานคร สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ พิพัฒน์ ไทยอารี ที่ได้ให้ความเมตตาสละเวลาอันมีคุณค่ามอบความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการศึกษา ตลอดจนตรวจทานและแก้ไขข้อบกพร่องในงาน จนการศึกษาครั้งนี้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสำเร็จไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ปรึกษาและแนะนำวิธีการเขียนและถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ รวมถึงกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เสียสละทำแบบสอบถามและงานวิจัยต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้นำมาอ้างอิงในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

การอ้างอิง

- วรรณิภา นิลวรรณ.(2554) ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัย
อาชีวศึกษาสุราษฎร์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกำ
มะกา
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557) ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การ
มหาชน)
- ลลิตา จันทรงาม. (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
กลุ่มลูกค้าบุคคล
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการ
อบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร
- ณัฐพร ฉันทะธัมมะ. (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษา ธุรกิจ
เจ้าของแฟรนไชส์ร้านอาหารบริการด่วนแห่งหนึ่งในประเทศไทย
- วรรณวนัช ดวงภมร. (2562) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในบริษัท ยูนิค เอ็นจิเนียริงแอนด์ คอนสตรัค
ชั่น จำกัด (มหาชน)
- โมรยา วิเศษศรีม, สโรชนี ศิริวัฒนา, และ วรพล เพ็ชรภูผา. (2564) ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 7(1), 52-65.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/polssru/article/view/252572>
- สำนักการระบายน้ำ กรุงเทพมหานคร สืบค้นเมื่อ 1 ต.ค. 66 จาก <https://dds.bangkok.go.th/>
- ทฤษฎี 2 ปัจจัย หรือ Two Factors Theory สืบค้นเมื่อ 3 ต.ค. 66 จาก <https://greedisgoods.com/>
- ทฤษฎีความต้องการของ Maslow's สืบค้นเมื่อ 10 ต.ค. 66 จาก <https://greedisgoods.com>
- ทฤษฎีความต้องการ ERG สืบค้นเมื่อ 4 ม.ค. 67 จาก <https://greedisgoods.com>

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นภัสนันท์ พุทธกุล

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2565-ปัจจุบัน

- ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

พ.ศ. 2561

- ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2561

- นักจัดการงานทั่วไป (จ้างเหมาบริการเป็นรายบุคคล)
กองพิทักษ์ระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.ก.