

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทัณฑสถาน
วัยหนุ่มกลาง กรมราชทัณฑ์
Organization commitment of Central Correctional Institution
for Young Offenders Officers Department of Corrections

ศิลาวุฒิ สีชาติ¹ และ ภิรดา ชัยรัตน์²
Silawut Seechart¹ and Pirada Chairatana²

Received : June 7, 2024; Revised : August 5, 2024; Accepted : November 21, 2024

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง 2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง โดยทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางมีประชากรข้าราชการจำนวน 127 คน คำนวนจากสูตรทาร์ยามานะ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำนวน 96 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางมีความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ความผูกพันด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords) : ความผูกพันต่อองค์การ, ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยลักษณะงาน, ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง, กรมราชทัณฑ์

¹ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; Faculty of Social Sciences, Kasetsart University;
e-mail : Silawut.s@ku.th

Abstract

This study aims to 1) investigate the level of commitment to the organizational among central correctional institution for young offender officers. 2) compare the organizational commitment of central correctional institution for young offender officers based on personal factors. 3) study the relationship between job characteristics and organizational commitment among central correctional institution for young offender officers. The study used a questionnaire as a data collection tool from a sample group of central correctional institution for young offender officers has a population of 127 personnel, calculated from the Taro Yamane's formula, resulting in a sample group of 96 central correctional institution for young offender officers. The sample was selected using a purposive sampling method. Statistical analyses include means, standard deviations, t-tests, One-Way ANOVA and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient. The level of statistical significance was set at .05

The results of the study found that central correctional institution for young offender officers have a high level of organizational commitment in term of norms, while the emotional connection and remaining with the organization is at a moderate level. Comparative results of organizational commitment of central correctional institution for young offender officers classified according to personal factors, it was found that officers with personal factors such as gender, age, education level, job position, tenure had difference in organizational commitment and the job characteristics were related at very high level with organizational commitment of central correctional institution for young offender officers, at the .05 level of significance.

Keywords : Organizational commitment, Personal factors, Job characteristics, Central Correctional

Institution for Young Offenders Officers, Department of Corrections

บทนำ (Introduction)

ข้าราชการนับว่าเป็นทรัพยากรที่เปรียบเสมือนหัวใจในการขับเคลื่อนองค์กรที่สำคัญอย่างหนึ่ง กล่าวคือ องค์กรจะสามารถดำเนินการได้หรือไม่ได้นั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญคือความผูกพันของข้าราชการต่อองค์กร โดย Buchanan (1974 อ้างถึงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ การที่คนในองค์กรมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) เป็นความผูกพันที่มีผลต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร Luthans (1992 อ้างถึงใน จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกูล, 2560) ให้ความหมายว่า เป็นเรื่องของทัศนคติที่บุคลากรรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร และมีส่วนร่วมแสดงความเห็นเพื่อให้องค์กร

ประสบความสำเร็จได้ตามจุดประสงค์ Steers (1977 อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ให้ความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การว่าสามารถส่งผลให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูง มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับองค์การได้ และเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ห้องค์การบรรลุเป้าหมาย ทั้งยังช่วยลดอัตราการขาดงาน อัตราการลาออก และการเปลี่ยนงานได้ ดังนั้น หากข้าราชการผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ข้าราชการที่ณฑสถานวัยหนุ่มกลางเป็นข้าราชการประเภทพลเรือน สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เป็นข้าราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในเรือนจำและทัณฑสถานเป็นหลัก ซึ่งต้องดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการรายปี (พ.ศ. 2567) ของกรมราชทัณฑ์ ที่ดำเนินการจัดทำขึ้นตามพระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2562 โดยได้พิจารณาความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2570 และนโยบายระดับกระทรวง โดยวิสัยทัศน์ของกรมราชทัณฑ์ คือ การเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพในการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังตามมาตรฐานสากล เพื่อปกป้องและคุ้มครองสังคม ประกอบกับพันธกิจของกรมราชทัณฑ์ที่มุ่งเน้นการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักสิทธิมนุษยชน สอดคล้องกับมาตรฐานสากล พร้อมทั้งแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายในเรือนจำหรือทัณฑสถานที่เป็นสถานที่ที่ใช้ควบคุมผู้ต้องขังนั้นเป็นสถานที่ที่ต้องมีความมั่นคงปลอดภัย มีกฎ ระเบียบ และมาตรการ ไม่สามารถเข้าออกหรือใช้เทคโนโลยีการสื่อสารได้อย่างอิสระดังเช่นข้าราชการในสังกัดกรมและกระทรวงอื่น ๆ จึงอาจมีข้าราชการโอนย้ายหรือลาออกจากราชการ ส่งผลให้องค์การต้องเผชิญกับปัญหาความขาดแคลนข้าราชการผู้ปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ผลกระทบต่อระบบงานขององค์การ ดังเช่น ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่มีอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน 127 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 มีนาคม 2566, กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์) แต่กรอบโครงสร้างอัตรากำลังข้าราชการที่ต้องมีตามที่กรมราชทัณฑ์กำหนดไว้อยู่ที่ 196 อัตรา จึงจะเห็นได้ว่าทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการไปกว่า 69 อัตรา

เพื่อเป็นการศึกษาปัญหาการขาดแคลนข้าราชการ ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง การอยู่เฝ้าระวังการณ์ การเฝ้าระวังไม่ให้เกิดเหตุร้ายขึ้นภายในเรือนจำและทัณฑสถาน โดยการศึกษาเรื่องของความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการที่ณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ว่ามีอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การหรือไม่อย่างไร เพื่อให้้องค์การ เช่น ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง เรือนจำและทัณฑสถานอื่น ๆ รวมทั้งหน่วยงานส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ณทสสถานวัยหนุ่มกลาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ณทสสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ณทสสถานวัยหนุ่มกลาง

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ณทสสถานวัยหนุ่มกลาง” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ณทสสถานวัยหนุ่มกลาง จำนวน 127 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 19 มีนาคม 2566, กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมราชทัณฑ์) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณด้วยสูตร Taro Yamane ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้มีประชากร 127 คน กำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 96 คน เลือกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการสุ่มแบบโควตา (Quota sampling) จากสัดส่วนเจ้าหน้าที่ที่ณทสสถานวัยหนุ่มกลาง

2. ขอบเขตเนื้อหา คือ การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการที่ณทสสถานวัยหนุ่มกลาง ผู้ศึกษาได้พิจารณากำหนดตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร และปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความหลากหลายทางทักษะ (Skill Variety) ด้านการทำงานจนเสร็จสิ้นกระบวนการ (Task identity) ด้านความสำคัญของงานต่อองค์กร (Task Significance) ด้านความมีอิสระในงาน (Autonomy) ด้านการรับรู้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed Back) ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ณทสสถานวัยหนุ่มกลาง ประกอบไปด้วย ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance Commitment) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือ โดยผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของค่าอัลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha) ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน จำนวน 17 ข้อ

ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.933 และในส่วนของข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านผลตอบแทนของงาน จำนวน 21 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.930 ซึ่งทั้งสองส่วนมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีข้อความที่สามารถยอมรับได้ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างได้ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 ฉบับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) อธิบายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนชั้นนายพลชั้น 1 ว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางใดซึ่งมีค่า r อยู่ระหว่าง -1 ถึง +1 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) ไว้ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) 0.91 - 1.00 แปลว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก 0.71 - 0.90 แปลว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง 0.31 - 0.70 แปลว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 0.01 - 0.30 แปลว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ 0.00 แปลว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยกำหนดให้มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนชั้นนายพลชั้น 1

ผลการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 89.6 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 49 สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 ดำรงตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ทำงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7

ส่วนที่ 2 ระดับความผูกพันต่อองค์การ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนชั้นนายพลชั้น 1

ความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการพลเรือนชั้นนายพลชั้น 1	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
1. ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ	3.36	.39	ปานกลาง
2. ความผูกพันด้านความรู้สึก	3.27	.71	ปานกลาง

ความผูกพันต่อการ ของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน	3.86	.38	มาก
รวม	3.44	.43	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อการของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อการของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางด้านบรรทัดฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.86 มีความผูกพันในระดับมาก รองลงมา คือ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 มีความผูกพันในระดับปานกลาง และความผูกพันด้านความรู้สึก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.27 มีความผูกพันในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อการของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับความผูกพันต่อการของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามเพศ

เพศ	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig.
ชาย (n = 86)	3.37	0.37	-5.756	0.000*
หญิง (n = 10)	4.09	0.39		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อการของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	3	8.826	2.942	29.760	0.000*
ภายในกลุ่ม	92	9.095	0.099		
รวม	95	17.920			

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
สถานภาพสมรส					
ระหว่างกลุ่ม	2	.858	.429	2.339	0.102
ภายในกลุ่ม	93	17.062	.183		
รวม	95	17.920			
ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	2	10.802	5.401	70.562	0.000*
ภายในกลุ่ม	93	7.118	0.077		
รวม	95	17.920			
ตำแหน่งงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2	15.731	7.865	334.116	0.000*
ภายในกลุ่ม	93	2.189	0.024		
รวม	95	17.920			
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	8.438	2.813	27.289	0.000*
ภายในกลุ่ม	92	9.482	0.103		
รวม	95	17.920			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการทัณฑ์พลสถานวัยหนุ่มกลางที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในส่วนของข้าราชการทัณฑ์พลสถานวัยหนุ่มกลางที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความหลากหลายของทักษะ	2.54	.86	น้อย
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.05	.28	มาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
3. ความสำคัญของงาน	2.08	.27	น้อย
4. ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	2.60	.93	น้อย
5. ผลป้อนกลับของงาน	3.36	.65	ปานกลาง
รวม	2.93	.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.05 มีความคิดเห็นในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ลำดับที่สาม คือ ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60 มีความคิดเห็นในระดับน้อย ลำดับที่สี่ คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 มีความคิดเห็นในระดับน้อย และด้านความสำคัญของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.08 มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ ทันตสถานวัยหนุ่มกลาง

ตารางที่ 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของ
ข้าราชการทันตสถานวัยหนุ่มกลาง

ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทันตสถานวัยหนุ่มกลาง			
ปัจจัยลักษณะงาน	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความหลากหลายของทักษะ	0.90	0.000*	สูง
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.96	0.000*	สูงมาก
3. ด้านความสำคัญของงาน	0.71	0.000*	สูง
4. ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	0.45	0.000*	ปานกลาง
5. ด้านผลป้อนกลับของงาน	0.80	0.000*	สูง
รวม	0.93	0.000*	สูงมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 9 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยรวมเท่ากับ 0.93 หมายความว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง” ผู้ศึกษาสามารถวิจารณ์ผลการศึกษา นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1.1 ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางมีระดับความผูกพันด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก โดยในข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของข้าราชการภายในทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางจะต้องมีการประสานงานระหว่างกันในช่วงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เนื่องจากเป็นงานที่ต้องนำแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังไปปรับใช้กับผู้ต้องขังที่ถูกควบคุมตัวอยู่ ทั้งในด้านการจัดระเบียบวินัย การมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ต้องขังปฏิบัติในแต่ละวัน การนำแนวทางด้านการพัฒนาพฤติกรรมของผู้ต้องขังมาปรับใช้ในแต่ละวัน ซึ่งถือเป็นภารกิจที่ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการสื่อสารกันอย่างเข้าใจและแบ่งหน้าที่กันปฏิบัติ นอกจากนี้ ในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันสำคัญทางศาสนา เทศกาล ฯลฯ ทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางจะมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้ข้าราชการเข้าร่วม เพื่อให้มีการพบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สังสรรค์ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มข้าราชการ สอดคล้องกับแนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Steers (1977 อ้างถึงใน อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร, 2562) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกองค์การ ที่แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่บุคลากรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นมีการแสดงคนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเต็มใจเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ประกอบกับ แนวคิดความผูกพันต่อองค์การของ Buchanan (1974 อ้างถึงใน เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์หรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์การ ในส่วนของข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรู้สึกผิดหากต้องลาออกในขณะที่องค์การประสบปัญหา อาจเป็นเพราะข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่ได้มีการทำกิจกรรมร่วมกับองค์การและเพื่อนร่วมงานที่แม้ว่าจะมีกิจกรรมที่ช่วยสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน หรือมีกิจกรรมที่ทำให้ข้าราชการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การแล้ว แต่กิจกรรมดังกล่าวอาจไม่สามารถสร้างความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มข้าราชการบางส่วนต่อองค์การได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะปัญหส่วนตัวที่ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของ

องค์การ จึงมีข้าราชการบางส่วนที่ไม่ได้มีความรู้สึกผิดหากต้องลาออกในขณะที่องค์การประสบปัญหา แต่ในทางกลับกัน ข้าราชการที่ร่วมทำกิจกรรมกับองค์การแล้วเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การมากก็จะเกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานขึ้น โดยที่จะมีความกังวลมาก โดยเฉพาะการกังวลใจในเรื่องของการลาออก โดยข้าราชการเหล่านี้ ไม่อยากทำให้องค์การผิดหวัง และกังวลว่าเพื่อนร่วมงานจะมองตนในแง่ไม่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของ Greenberg and Baron (พิชญ์ น้าแก้ว, 2563)

1.2 ข้าราชการพัฒนาสถานวัยหนุ่มกลางมีระดับความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การอยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก หากต้องลาออกจากองค์การ อาจเป็นเพราะการรับราชการถือเป็นอาชีพหลักของข้าราชการ ซึ่งได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนเพื่อนำไปเป็นค่าใช้จ่ายประจำทุกเดือน ประกอบกับการจัดสวัสดิการขององค์การนั้นถือว่าสามารถทำให้ข้าราชการพัฒนาสถานวัยหนุ่มกลางได้รับความพึงพอใจได้ เช่น การเบิกค่าเล่าเรียนบุตร การเบิกค่าเช่าบ้าน เงินปันผลจากการทำกิจกรรมฝึกวิชาชีพให้กับผู้ต้องขัง อาหาร สวัสดิการ เป็นต้น ดังนั้น การลาออกจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของข้าราชการพัฒนาสถานวัยหนุ่มกลางเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของ Greenberg and Baron (มัทวัน เลิศวุฒิศา, 2564) ที่กล่าวว่า การที่บุคลากรต้องการทำงานกับองค์การ เพราะเชื่อว่า หากลาออกจะไม่คุ้ม โดยเฉพาะบุคลากรที่อยู่กับองค์การมาเป็นเวลายาวนาน หากลาออกก็จะสูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การและผลตอบแทนที่ควรได้จากองค์การตามระยะเวลาที่ผ่านมา ในส่วนของข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์การสามารถตอบสนองความต้องการได้มากกว่าองค์การอื่น ๆ อาจเป็นเพราะภารกิจหลักที่ต้องควบคุมและพัฒนาพฤติกรรมผู้ต้องขังเป็นงานที่ค่อนข้างมีความตราตรึงและมีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน แต่ได้รับค่าตอบแทนด้านเงินเดือนอยู่ในระดับเดียวกันกับองค์การอื่น ๆ เป็นส่วนใหญ่

1.3 ข้าราชการพัฒนาสถานวัยหนุ่มกลางมีระดับความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อาจเป็นเพราะ การรับราชการกรมราชทัณฑ์ มีภารกิจหลักในด้านการควบคุม แก้ไข และพัฒนาพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้กลับคืนเป็นคนดีสู่สังคม โดยการทำงานในภารกิจดังกล่าวอาจส่งผลให้ข้าราชการพัฒนาสถานวัยหนุ่มกลางมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจดังกล่าวอย่างเต็มที่และเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึกของ Greenberg and Baron (พิชญ์ น้าแก้ว, 2563) ที่กล่าวว่า การที่บุคลากรต้องการทำงานกับองค์การ เพราะเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การทำอยู่ และเต็มใจให้ความช่วยเหลือองค์การโดยเฉพาะในกรณีที่องค์การกำลังเปลี่ยนแปลงในส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนต่อองค์การ อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของข้าราชการพัฒนาสถานวัยหนุ่มกลางถือเป็นงานที่มี

ความตรากตรำซึ่งถือว่าการปฏิบัติงานคือการอุทิศตนให้กับองค์กรอยู่แล้ว ด้วยการมีอัตราค่าจ้างที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ข้าราชการบางคนมีหน้าที่รับผิดชอบหลายอย่าง อีกทั้งการเข้าเวรรักษาการณ์ที่ข้าราชการทุกรายจะต้องปฏิบัติ ทำให้มีเวลาว่างเว้นจากการปฏิบัติงานเพื่อการพักผ่อนน้อยลง ประกอบกับเรื่องส่วนตัวที่ข้าราชการทัศนสถานวัยหนุ่มกลางอาจต้องรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย

2. ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานของข้าราชการทัศนสถานวัยหนุ่มกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานของข้าราชการทัศนสถานวัยหนุ่มกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะของข้าราชการทัศนสถานวัยหนุ่มกลาง อยู่ในระดับน้อย โดยในข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบมีการส่งเสริมให้เกิดการใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และช่วยเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ได้ อาจเป็นเพราะภารกิจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทัศนสถานวัยหนุ่มกลาง ไม่ได้ส่งเสริมการใช้ทักษะที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากเท่าที่ควร เนื่องจากการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบมีความชัดเจน เช่น การแบ่งกลุ่มข้าราชการที่มีหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขัง กลุ่มที่มีหน้าที่พัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง และกลุ่มที่มีหน้าที่บริหารงานทั่วไป เป็นต้น ในส่วนของข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะในการทำงาน เนื่องมาจากองค์การยังขาดการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะในการทำงานของข้าราชการทัศนสถานวัยหนุ่มกลาง ซึ่งปัจจุบันการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการทัศนสถานวัยหนุ่มกลางบางส่วนยังเป็นการใช้ประสบการณ์ แม้ว่าจะมีหลักสูตรการฝึกอบรมเจ้าพนักงานเรือนจำให้กับข้าราชการทุกรายแต่ยังขาดการติดตามหรือปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติงานให้ข้าราชการมีทักษะที่ทันต่อสถานการณ์ในด้านพฤติการณ์การกระทำความผิดของผู้ต้องขังในปัจจุบัน

2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ของข้าราชการทัศนสถานวัยหนุ่มกลาง อยู่ในระดับปานกลาง โดยในข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน อาจเป็นเพราะการที่องค์กรมีอัตราค่าจ้างข้าราชการที่จำกัด ข้าราชการทุกรายจึงต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนทุกขั้นตอน เพื่อให้ภารกิจมีความต่อเนื่องและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรในส่วนของข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร อาจเป็นเพราะภารกิจของทัศนสถานวัยหนุ่มกลางเป็นการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย มาตรการ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ต้องมีการกำหนดเป็นหลักปฏิบัติอย่างชัดเจน จึงทำให้การแสดงความคิดเห็นหรือการร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นของข้าราชการทัศนสถานวัยหนุ่มกลางไม่สามารถทำได้โดยข้าราชการทุกระดับ แต่จะเป็นข้าราชการบางระดับที่มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา

2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ของข้าราชการทัศนสถานวัยหนุ่มกลาง อยู่ในระดับมาก โดยในข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบสัมพันธ์และส่งผลกระทบกับงานส่วนอื่น ๆ ของเพื่อนร่วมงาน เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละกลุ่มจะต้องทำงานให้มี

ความสัมพันธ์กันอยู่เสมอ เช่น กลุ่มข้าราชการที่ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องขังจะต้องทำให้ผู้ต้องขังมีระเบียบวินัยเพื่อพร้อมส่งต่อไปให้กลุ่มข้าราชการที่ทำหน้าที่พัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้สามารถพัฒนาพฤตินิสัยอย่างมีประสิทธิภาพต่อไปได้ เป็นต้น

2.4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง อยู่ในระดับน้อย โดยในข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อาจเป็นเพราะงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงปลอดภัย มีความยืดหยุ่นน้อย ต้องมีการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมาตรการอย่างเคร่งครัด จึงขาดอิสระในการกำหนดและปรับเปลี่ยนขั้นตอนการปฏิบัติงานและไม่สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ในส่วนของข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับโอกาสการมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกว่าการให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางมีการกำหนดผู้รับผิดชอบและผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจในทุกขั้นตอนงานอยู่แล้ว ดังนั้นข้าราชการจะไม่สามารถตัดสินใจปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

2.5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงาน ของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง อยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การทราบถึงเกณฑ์การประเมินล่วงหน้า ตั้งแต่การวางแผนการทำงาน อาจเป็นเพราะการประเมินผลปฏิบัติราชการของทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางจะขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารงานกรมราชทัณฑ์ที่มีการปรับเปลี่ยนทุกปีงบประมาณ ดังนั้น ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางจึงอาจไม่ทราบถึงเกณฑ์การประเมินล่วงหน้าตั้งแต่การวางแผนการทำงานในส่วนของข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การทราบถึงผลกระทบของงานที่ปฏิบัติ อาจเป็นเพราะนโยบายการบริหารงานของกรมราชทัณฑ์ที่จะกำหนดในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้งจะปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ปัจจุบัน จึงทำให้ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางไม่อาจทราบถึงผลกระทบของงานที่ปฏิบัติ

3. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.1 ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะภารกิจหลักของทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่มีการควบคุมผู้ต้องขังชายเป็นหลัก ไม่สามารถให้ข้าราชการหญิงเป็นผู้ควบคุมผู้ต้องขังได้ จึงไม่ได้มีหน้าที่ในการควบคุมและเข้าเวรรักษาการณ์ โดยเน้นปฏิบัติงานในการกิจเชิงวิชาการและไม่ได้มีความตรากตรำเท่ากับข้าราชการชาย จึงส่งผลให้ข้าราชการหญิงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าข้าราชการชาย

3.2 ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยช่วงอายุมีค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ดังนี้

3.2.1 ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุ 41 - 50 ปี อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีอายุ 31 - 40 ปี ยังอยู่

ในช่วงกลางของวัยการทำงานที่มีความคุ้นเคยกับองค์การในระดับหนึ่งแล้ว แต่ไม่เทียบเท่ากับข้าราชการที่มีอายุ 41 - 50 ปี

3.2.2 ข้าราชการที่มณฑลสถานวัยหนุ่มกลางที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป มีความคิด ความรอบคอบในการตัดสินใจ และความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์การมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย อีกทั้งยังหางานใหม่ได้ยาก จึงมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์การต่อไป สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านอายุของ Steers (อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร 2562)

3.3 ข้าราชการที่มณฑลสถานวัยหนุ่มกลางที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะสถานภาพนั้นเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงสถานะครอบครัวเพื่อให้สังคมรับรู้เท่านั้น ไม่ได้ส่งผลต่อความรู้สึกที่ข้าราชการมีต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์ชนก เสนผดุง (2563) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการข้าว พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

3.4 ข้าราชการที่มณฑลสถานวัยหนุ่มกลางที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยการศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ดังนี้

3.4.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี แต่น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นกลุ่มข้าราชการระดับสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานไปจนถึงหัวหน้างาน ซึ่งได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น

3.4.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นกลุ่มข้าราชการระดับหัวหน้างานไปจนถึงระดับผู้บริหาร ซึ่งมักได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์การ เช่น งานด้านนโยบาย แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการ เป็นต้น ทั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการศึกษาของ Steers (จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกูล, 2560) ที่กล่าวว่า ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูง หรือมีวุฒิการศึกษาที่สูง มีแนวโน้มที่จะมีโอกาสย้ายออกจากองค์การ เพราะมีข้อต่อรองมากกว่าเนื่องจากผู้ศึกษาเห็นว่า ยิ่งข้าราชการที่มีการศึกษาสูงก็จะยิ่งได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ซึ่งส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในองค์การได้เร็วกว่า

3.5 ข้าราชการที่มณฑลสถานวัยหนุ่มกลางที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยตำแหน่งงานมีค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน ดังนี้

3.5.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะข้าราชการฯ ระดับหัวหน้างานมีหน้าที่รับผิดชอบในงานที่มีความสำคัญ และควบคุมดูแลข้าราชการฯ ระดับผู้ปฏิบัติงานด้วย

3.5.2 กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับผู้บริหาร มีระดับความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานระดับผู้ปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะข้าราชการฯ ระดับผู้บริหาร มีการปฏิบัติงานในด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ นโยบาย และการบริหารงานองค์การ ซึ่งเป็นตัวกำหนดทิศทางขององค์การ จึงเป็นกลุ่มข้าราชการที่สำคัญเป็นอย่างมาก ส่งผลต่อระดับความผูกพันที่มากที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านตำแหน่งงานของ Steers (พิรญาณ์ น้ำแก้ว, 2563) ที่กล่าวว่า ยิ่งบุคลากรได้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ระดับสูงในองค์การ ก็ยิ่งผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

3.6 ข้าราชการพลเรือนสามัญที่มียุทธศาสตร์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ปัจจัยระยะเวลาการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน คือ ข้าราชการฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี 3 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป มีความคุ้นเคยกับระบบงานและสภาพแวดล้อมขององค์การในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานของ Steers (จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกูล, 2560) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนสามัญ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมาก โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

4.1 ปัจจัยลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานโดยการใช้ทักษะที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายรูปแบบ วิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลาย การส่งเสริมให้เกิดการใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะในการทำงาน ล้วนเป็นส่วนสำคัญที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพลเรือนสามัญ สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะงานด้านความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ Hackman and Oldham (ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560)

4.2 ปัจจัยลักษณะงานด้านเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงมาก แสดงให้เห็นว่า การที่ข้าราชการพลเรือนสามัญได้ทราบถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้าย จนสามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย ตลอดจนการที่องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมปฏิบัติงานในทุกขั้นตอน และมีส่วนร่วมในการ

แสดงความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กรได้ ล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร Hackman and Oldham (ดาวิณี แสงลี, 2559)

4.3 ปัจจัยลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า การที่ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางรับรู้ว่าการที่ตนรับผิดชอบมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้ อีกทั้งงานยังมีผลต่องานส่วนอื่นภายในองค์กรและบุคคลภายนอกองค์กร ตลอดจนการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะผลดีผลเสียจากการบริหารงานภายในองค์กร ล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน (Task Significance) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร Hackman and Oldham (ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560)

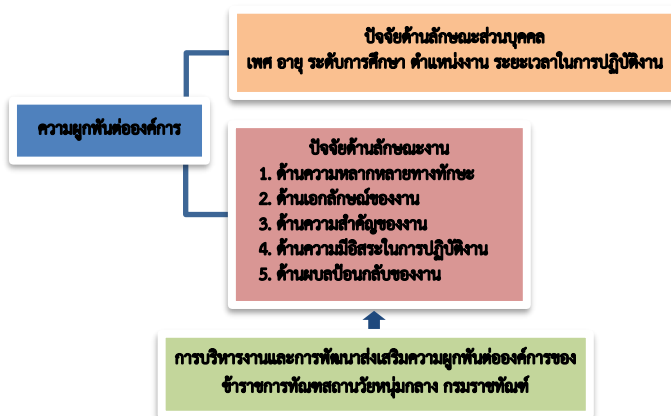
4.4 ปัจจัยลักษณะงานด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า การที่ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางสามารถวางแผนการปฏิบัติงาน มีอิสระในการกำหนดและปรับเปลี่ยนขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ตลอดจนการได้รับโอกาสการมอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะงานด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร Hackman and Oldham (ดาวิณี แสงลี, 2559)

4.5 ปัจจัยลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แสดงให้เห็นว่า การที่ข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลางทราบถึงผลลัพธ์หรือผลกระทบของงานที่ปฏิบัติอยู่ และการทราบเกณฑ์การประเมินล่วงหน้าตั้งแต่การวางแผนการทำงานทำให้สามารถประเมินผลลัพธ์ของงานที่ได้ปฏิบัติด้วยตนเอง ตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ท่านทราบอย่างสม่ำเสมอ ล้วนเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง สอดคล้องกับแนวคิดลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงาน (Feedback) ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร Hackman and Oldham (ชูชัย สมितिไกร และ พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์, 2560)

องค์ความรู้ใหม่ (Originality and Body of Knowledge)

ผลการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง” เป็นแนวทางหนึ่งในพัฒนาและสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการ ของกรม

ราชทัณฑ์ รวมทั้งวิสัยทัศน์ที่จะเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ตามมาตรฐานสากล เพื่อปกป้องและคุ้มครองสังคม ประกอบกับพันธกิจของกรมราชทัณฑ์ที่มุ่งเน้นการ ปฏิบัติต่อผู้ต้องขังตามหลักสิทธิมนุษยชนสอดคล้องกับมาตรฐานสากล พร้อมทั้งแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัย ผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพโดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การซึ่งองค์การควรนำมา พิจารณาร่วมกับการบริหารงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันด้วย และปัจจัยด้านลักษณะงาน ประกอบด้วย 1) ด้านความหลากหลายทางทักษะ ที่ควรมีการพัฒนาและฝึกอบรมทักษะในการทำงานของข้าราชการให้มีความหลากหลายและมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านเอกลักษณ์ของงาน ที่ควรมีการทำความเข้าใจต่อผู้ปฏิบัติงานให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย มาตรการ และข้อบังคับต่าง ๆ อย่างชัดเจน 3) ด้านความสำคัญของงาน ที่ควรสะท้อนให้เห็นว่าผลการปฏิบัติงานด้านการควบคุมและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังนั้นสามารถส่งผลดีต่อสังคมส่วนรวมได้ 4) ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ที่ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานวางแผนและแก้ไขกระบวนการปฏิบัติงานร่วมกับองค์การด้วย และ 5) ด้านผลป้อนกลับของงาน ที่ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลประเมิน การปฏิบัติงานของตนได้ เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสามารถเขียนความเชื่อมโยงได้ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง กรมราชทัณฑ์

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากการศึกษา เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง” ผู้ศึกษาได้แบ่งข้อเสนอแนะออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. เปิดโอกาสให้ข้าราชการฯ ได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อช่วยเพิ่มทักษะ ความรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้ข้าราชการฯ ได้นำทักษะใหม่ ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้
2. เปิดโอกาสให้ข้าราชการฯ ทุกระดับ มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการในการปฏิบัติงาน กระบวนการแก้ไขปัญหา ตลอดจนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้กระบวนการขององค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. องค์กรควรมีการกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ให้ข้าราชการฯ ทราบถึงผลการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้ข้าราชการฯ ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามหลักเกณฑ์ของตัวชี้วัด ซึ่งส่งผลดีกับทางองค์กร เนื่องจากได้รับผลการปฏิบัติงานที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กรมากยิ่งขึ้น
4. องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายด้านการพิจารณาเงินเดือนของข้าราชการฯ หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ข้าราชการฯ ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ในภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งจะส่งผลให้ข้าราชการฯ มองว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ไม่ด้อยไปกว่าองค์กรอื่น
5. องค์กรควรมีการมอบหมายงานหรือหน้าที่ที่มีความสำคัญโดยที่ข้าราชการสามารถนำไปใช้เป็นผลงานในการเลื่อนระดับหรือพัฒนาตนเองและองค์กร รวมถึงมีการเชิดชูเกียรติหรือมอบรางวัลให้แก่ข้าราชการฯ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานอื่นเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษาในบริบทพื้นที่และลักษณะงานในเรือนจำและทัณฑสถานเฉพาะทางอื่น ๆ
2. ควรมีการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกของข้าราชการเรือนจำและทัณฑสถานอื่น ในอนาคต

เอกสารอ้างอิง (References)

- จิตต์ชนก เอื้อชลิตนุกูล. (2560). การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มพนักงาน Generation Y ในองค์กรต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ชูชัย สมितिไกร และพงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2560). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องานและความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.” *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 38 : 655 – 667.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาวิณี แสงสี. (2559). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลศิริราชปิยมหาราชการุณย์. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการโรงแรมและการท่องเที่ยว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม*.
- ทิพย์ชนก เสนมดุง. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมการข้าว. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*.
- เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรมวิศวกรใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก*.
- พิรญาณ์ น้ำแก้ว. (2563). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. สาขาการบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- มีทวัน เลิศวุฒิจวงศา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*.
- อนุดิษฐ์ ฐานไชยกร. (2562, มกราคม-มิถุนายน). “ความผูกพันในองค์การ.” *Journal of Roi Kaensarn Academi*. 4(1) : 32-46.
- Buchanan, B. (1974). “Building organizational commitment : The socialization of managers in work organizations.” *Administrative Science Quarterly*. 19 : 533-546.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). “Motivation through the design of work : Test of a theory.” *Organizational behavior and human performance*. 16(2) : 250-279.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Steers, R, M. (1977). “Antecedents and Outcome of Organizational Commitment.” *Administrative Science Quarterly*. . 22.