



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา : บุคลากรสำนักจัดการทรัพยากร
ป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้



โดย

นางสาววลีวัลย์ สุขวัฒน์วินากุล

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา : บุคลากรสำนักจัดการทรัพยากร
ป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**FACTORS RELATED TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT : A CASE STUDY
PERSONNEL OF FOREST RESOURCE MANAGEMENT OFFICE 8
(NAKHONRATCHASIMA) ROYAL FOREST DEPARTMENT**



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION**

Program of Entrepreneurship

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2010

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา: บุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8
(นครราชสีมา) กรมป่าไม้” เสนอโดย นางสาวลิวัลย์ สุขวัฒนะวินากุล เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภนันทน์ หอมสุต

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พลุนนท์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....
ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภนันทน์ หอมสุต)

...../...../.....

52602775 : สาขาวิชาการประกอบการ

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร/ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

วลีวลีย์ สุขวิณะวินากุล : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร

กรณีศึกษา : บุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้. อาจารย์ที่ปรึกษา

การค้นคว้าอิสระ : ผศ.นภนันทน์ หอมสุต. 88 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จำนวน 253 คน วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งพนักงานราชการ ปฏิบัติงานหน่วยงานภายในองค์กรในส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพึงได้ขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

52602775: MAJOR: ENTREPRENEURSHIP

KEY WORDS: ORGANIZATIONAL COMMITMENT / FOREST RESOURCE MANAGEMENT
OFFICE 8 (NAKHONRATCHASIMA) ROYAL FOREST DEPARTMENT

WALEEWAN SUKWATTANAWINAKUL: FACTORS RELATED TO
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A CASE STUDY PERSONNEL OF FOREST
RESOURCE MANAGEMENT OFFICE 8 (NAKHONRATCHASIMA) ROYAL FOREST
DEPARTMENT. INDEPENDENT STUDY ADVISOR: ASST. PROF. NOPBHANONT
HOMSOOD. 88 pp.

The objective of this study is to analyze the relationship between organization commitment and work experience in the organization. The sample of this study is personnel of forest resource management office 8 (nakhonratchasima) royal forest department. The quantitative survey using are frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis is assessed by the mean of Pearson's correlation.

The result shown that most of the respondent are woman at the age of 41-50 years old. Most of them do have Bachelor degree and are bureaucrat and are working in the organization at protection and wildfire control that have work experience less than 5 years. The job descriptions of samples have independent in working, job variety, unique, Feedback of the task, and an opportunity to interact with the other. Most of employees work experience take themselves importance to the organization are high. The dependency of the organization. The expectance to receive from the organization and attitude to colleague and the organization are medium. Among various categories of organizational commitment, the following are ranked as being highly important: 1) Trust and acceptance in organization. 2) Inspiration to join the organization. The result of this study found that job description and work experience related to the organization commitment in forest resource management office 8 (nakhonratchasima) royal forest department is significant at the 0.01 level.



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

Program of Entrepreneurship Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2010

Student's signature.....

Research Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บุคลากร สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี จากความช่วยเหลือและความอนุเคราะห์จากบุคคลเหล่านี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ณภัทน์ หอมสุต อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่มีความกรุณาตลอดเวลาติดตาม ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้คำปรึกษา ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัย พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องตลอดระยะเวลาการทำงานวิจัย และให้ความอนุเคราะห์ในด้านต่างๆ ในงานวิจัยนี้อย่างดียิ่ง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ ท่านประธานกรรมการ คณะกรรมการทุกท่าน และผู้ประสานงานระดับบัณฑิตศึกษา ที่คอยสั่งสอนให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัย และสนับสนุนให้ผลงานวิจัยลุล่วงไปด้วยดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมิตรสหายทุกท่านที่ให้กำลังใจและข้อเสนอแนะตลอดมา และท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มารดาของผู้วิจัยที่ได้ให้การสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา และการสนับสนุนในด้านทุนทรัพย์ และความปรารถนาดีอยู่เสมอมา จนทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างงานชิ้นนี้ได้สำเร็จ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจเป็นอย่างมาก หากงานวิจัยนี้มีส่วนที่ก่อให้เกิดประโยชน์และผลดี ผู้วิจัยขอยกความดีเหล่านั้นให้แก่บรรดาบุคคลข้างต้น และหากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยยินดีน้อมรับ และขออภัยมา ณ ที่นี้

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมุติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
นิยามศัพท์.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	8
ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	12
การวัดความผูกพันต่อองค์กรจากสำนักต่างๆ.....	17
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	18
ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี	19
ประวัติสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา).....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
ตัวแปรที่ศึกษา.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37

บทที่	หน้า	
		สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 37
4		ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 39
		ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 40
		ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบ แบบสอบถาม..... 43
		ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 50
		ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม 57
		ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย..... 60
5		สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ..... 68
		สรุปผลการวิจัย..... 69
		การอภิปรายผล..... 72
		ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย..... 75
		บรรณานุกรม..... 77
		ภาคผนวก..... 79
		ภาคผนวก ก แบบสอบถาม..... 80

ประวัติผู้วิจัย..... 88

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญญัตราง

ตารางที่		หน้า
1	ตารางแสดงจำนวนประชากรในแต่ละส่วน.....	33
2	ตารางแสดงขั้นตอนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ	40
4	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ	40
5	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จำแนกตามสถานภาพ	41
6	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	41
7	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	42
8	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จำแนกตามหน่วยงานภายในองค์กร.....	42
9	จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....	43
10	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความมีอิสระในการทำงานของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	44
11	ผลงานวิจัยนำศึกษาระดับปริญญาตรี แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความหลากหลายของงานของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	45
12	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	46
13	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านผลป้อนกลับของงานของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	48

14	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	49
15	แสดงผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม ของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	50
16	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรของบุคลากร สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	51
17	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความพึงพอใจขององค์กรของบุคลากร สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	52
18	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรของบุคลากรสำนักจัดการ ทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	53
19	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	55
20	แสดงผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ โดยรวมของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	56
21	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร ของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	57
22	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพของ องค์กรของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	59

ตารางที่	หน้า
23	แสดงผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ 60
24	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ 60
25	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ 61
26	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ 62
27	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ 63
28	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ 63
29	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ 64
30	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านพึงพอใจขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ 65
31	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ 66

ตารางที่

หน้า

32	แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรกับความผูกพัน ต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้.....	67
----	--	----



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดการวิจัย.....	5
2	แสดงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	11
3	แสดงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน.....	14
4	แสดงวิธีวัดความผูกพันผ่านดัชนีความผูกพัน 6 ประการ.....	17
5	แนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร.....	21
6	แผนที่สังเขปสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา).....	25
7	โครงสร้างการบริหารงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา).....	25



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเกิดจากการรวมกลุ่มของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีกิจกรรมที่จะกระทำร่วมกัน เพื่อเป้าหมายในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ในกิจกรรมที่กระทำเพื่อนำองค์การไปสู่จุดมุ่งหมาย การที่องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์หรืออยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย เป้าหมาย คน โครงสร้าง เทคนิคการบริหาร ความรู้และข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ในองค์กรนั้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะต้องมีความสอดคล้องเหมาะสมและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะ "คน" ซึ่งเปรียบเหมือนจักรกล หรือกลไกที่สำคัญที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ การที่องค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์นอกจากผู้บริหารจะมีความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถ มีทักษะการบริหารแล้ว สิ่งสำคัญคือ องค์การจะพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมาจากส่วนหนึ่งของสมาชิกที่มีความจงรักภักดี มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกทั้งในด้านพฤติกรรมและจิตใจ เช่น พร้อมที่จะอุทิศกายและใจของตนต่องาน โดยไม่มีใครบังคับ เกิดขึ้นเองภายในจิตใจ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่นผูกพันอยู่กับองค์การ เพื่อทำงานและพยายามทำทุกสิ่งทุกอย่างให้องค์การมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า (ทิสิต พูลสวัสดิ์ 2548: 1)

สำหรับหน่วยงานที่มีความสำเร็จในการดำเนินงานส่วนใหญ่จะเห็นความสำคัญของการสร้างความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานในทุกระดับ มีกลวิธีในการผูกมัดใจและแสดงให้เห็นถึงความจริงใจที่มีต่อพนักงานเป็นสำคัญ ให้พนักงานพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์การด้วยจิตและวิญญาณ สร้างแรงจูงใจให้กับผู้บริหาร พนักงาน กรรมการ และที่ปรึกษาทุกคน เป็นการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าให้ปฏิบัติงานกับองค์การด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ และมีความผูกพันต่อองค์การต่อไปในระยะยาว การที่พนักงานมีความมั่นคงถาวรในการทำงาน มีการจ้างงานในระยะยาว ทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงมากขึ้น ทำงานร่วมกันได้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เกิดความผูกพันต่อองค์การและปฏิบัติตามพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องการ (สมยศ นาวิการ 2544: 10-11)

การที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมแสดงให้เห็นถึงความผูกพันต่อองค์กรที่บุคลากรมีอยู่ ซึ่งเป็นภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของตน โดยจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ การยอมรับ และยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรได้ การมีความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์กร การมีความจงรักภักดี และยังคงอยู่กับองค์กร เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานและองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่แล้วนั้น บุคลากรจะใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ถ้าบุคลากรรู้สึกว่าเขามีส่วนร่วมในองค์กรสูงก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเช่นกัน (ชวลิตพร ชัยมา 2550: 2)

ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิภาพขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรสามารถเป็นตัวทำนายอัตราความสำเร็จได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรที่สำคัญอีกด้วย (Richard M. Steers

1988: 580) ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและรักษาบุคลากรนั้นๆให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุด ความผูกพันของคนที่มีต่อองค์กรถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิภาพขององค์กรอย่างแท้จริง สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า-ออกงาน การขอย้ายไปสังกัดและปฏิบัติในหน่วยงานอื่น ซึ่งหากคนในองค์กรมีความผูกพันที่ดีต่อองค์กรแล้ว ก็จะมีคามมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทุ่มเททำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

แผนกบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ

ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ ด้านงานป้องกันการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าไม้ งานจัดการที่ดินป่าไม้ งานวิจัยและพัฒนาด้านป่าไม้ งานส่งเสริมการปลูกป่า งานจัดการป่าชุมชน ตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยสวนป่า กฎหมายว่าด้วยเชื้อเพลิงฟอสซิล และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่สำคัญคือ มีหน้าที่อารักขาคุ้มครองและจัดการทรัพยากรป่าไม้เพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศ หน้าที่ดังกล่าวต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมป่าไม้ บุคลากรซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของกรมป่าไม้ เพื่อดำเนินกิจการต่างๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

เนื่องจากคนๆ เดียวไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้โดยลำพัง ฉะนั้นองค์การจะบรรลุผลสำเร็จเพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนที่อยู่ในองค์การ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลัก ในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้เพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริงของระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร อันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความรัก ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ตระหนักในภาระหน้าที่ของตน ตั้งใจทำงานด้วยความรับผิดชอบและเต็มใจ ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ที่จะนำพาองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ สามารถนำมาตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

2. ปัจจัยด้านประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ขอบเขตการศึกษา

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 688 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นำมาคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Yamane จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 253 คน

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ โดยใช้ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรตามทัศนะของ RM.Steers ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ มาเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากร

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

3.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานภายในองค์กร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลตอบแทนของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

3.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

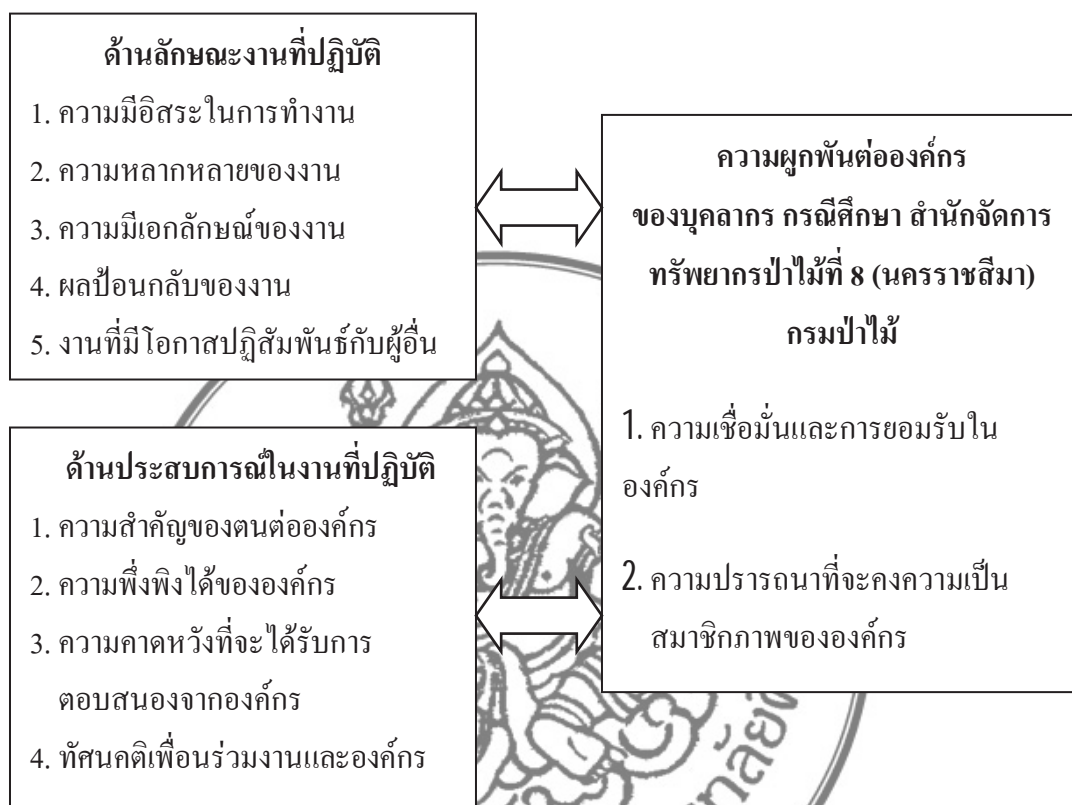
3.4 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

พลังในวิจัยนี้ศึกษา ระดับปริญญาตรี

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ ตั้งอยู่ เลขที่ 591 ถนนราชสีมา-ปักธงชัย หมู่ที่ 7 ตำบลปรุใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา 30000

5. ขอบเขตด้านเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553 - 1 เมษายน 2554

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บุคลากร สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้
2. ผลจากการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บังคับบัญชาในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารในองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้มีอัตราการเข้า-ออกหรือโยกย้ายสถานที่ทำงานของบุคลากรน้อยลง และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัยขององค์กรประเภทอื่นๆ ต่อไป

นิยามศัพท์

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและเป็นสมาชิกภาพขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

บุคลากร หมายถึง บุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานภายในองค์กร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกสิทธิ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการทำกิจกรรมหลายๆอย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

ความมีเอกสิทธิ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้ชัดเจน

ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ องค์กรเห็นคุณค่าในความพยายามทุ่มเทในการทำงาน ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และการประเมินผลงานตรงกับความเป็นจริง

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมา ได้แก่ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคลากรมีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา สามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง แนวโน้มความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรในเรื่องความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบนพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถแยกเป็นประเด็นได้ 7 ประเด็น ดังนี้

1. แนวคิดและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
3. การวัดความผูกพันต่อองค์กรจากสำนึกต่างๆ
4. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
5. แนวทางการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร
6. ประวัติสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

1. แนวคิดและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกขององค์กรนั้น เรื่องความผูกพันต่อองค์กร ได้มีการศึกษากันเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากเชื่อว่าสามารถทำนายพฤติกรรมขององค์กรได้ค่อนข้างน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่พยายามหาคำอธิบายถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร หากสมาชิกในองค์กรเกิดความผูกพันกับองค์กรแล้วก็จะส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะที่แสดงว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นสภาวะทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อองค์กร สามารถแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ทุ่มเทความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร หากสมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เป็นการเน้นทางด้านพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกในองค์กรนั้น เมื่อมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีผลในการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง

หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน เช่น ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กร และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องมาจากการได้เปรียบเทียบกับผู้อื่น แล้วถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กรไป ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป เช่น บำเหน็จ บำนาญ ทฤษฎีที่มีชื่อเสียง และจัดว่าเป็นพื้นฐานของความผูกพันด้านนี้คือ Side-bet ของ Howard S.Becker สรุปสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ว่าคือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบกับผู้อื่นว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรไปบ้าง เพราะฉะนั้นการที่คนๆหนึ่งเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็ทวีตามระยะเวลา และขาดต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะหมายถึงผลประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เป็นการมองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม และจรรยาบรรณหรือจิตสำนึก บุคคลจะรู้สึกว่ามีคุณค่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร และจงรักภักดีกับองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและเหมาะสมที่จะทำหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร (Allen and Meyer 1990, อ้างถึงใน ชูลีพร ชัยมา 2550: 16-17)

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมาก การกำหนดค่านิยมของความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความแตกต่างกันออกไปตามทัศนะของนักวิชาการ และให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ผลงคนวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย มีความเชื่อว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรคือ ผู้ที่ทำงานอยู่กับองค์กรนั้น ๆ เพื่อส่งเสริมองค์กรให้สร้างผลผลิตและให้บริการแก่ลูกค้า รวมถึงช่วยเหลือองค์กรให้ประสบความสำเร็จมีผลกำไร โดยความผูกพันของพนักงานนี้มีความเชื่อมโยงกับความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) และความสามารถในการทำกำไร (Profitability) ขององค์กร (L.Poter และ F.J.Smith, อ้างถึงใน ฌ็องพงษ์ ตาวรานนท์ 2551: 4)

Buchaun (1974) ให้นิยามความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง

- ก1. การระบุตนเองเข้ากับองค์กรด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน
- ก 2. การเข้ามามีส่วนเกี่ยวพันในองค์กร โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร รู้สึกผูกพันกับองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สถาบันบรู๊ค เป็นสถาบันที่มีการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พบว่า พนักงานที่มีความผูกพันกับองค์กรจะอยู่กับองค์กรนานขึ้น ให้ความร่วมมือกับองค์กร รวมทั้งสินค้าและบริการขององค์กร และจะช่วยสร้างความสำเร็จให้กับธุรกิจ และยังพบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement) มีความสัมพันธ์กับภักดีต่อตราหือของลูกค้า (Customer Loyalty) และผลกำไรของบริษัท (Profitability) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ (Burke Institute 2003, อ้างถึงใน ฌ็องพงษ์ ตาวรานนท์ 2551: 5)

จากภาพอธิบายได้ว่ากิจการทุกกิจการย่อมมีเป้าหมายทางการเงินที่จะทำกำไรสูงสุด ให้แก่ผู้ถือหุ้นซึ่งเป้าหมายดังกล่าวสามารถวัดได้จาก การเพิ่มขึ้นของมูลค่าหุ้นของกิจการ โดยการที่มูลค่าหุ้นของกิจการใดจะสูงขึ้นได้นั้นจะต้องเป็นผลมาจากการที่บริษัทเติบโตอย่างยั่งยืน และมีกำไรที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทางสถาบันแกลลอป ได้ศึกษาพบว่า การที่จะทำให้กิจการเติบโตอย่างยั่งยืนและมีกำไรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องได้นั้น ย่อมมาจากการซื้อซ้ำของลูกค้า โดยลูกค้ามีความ

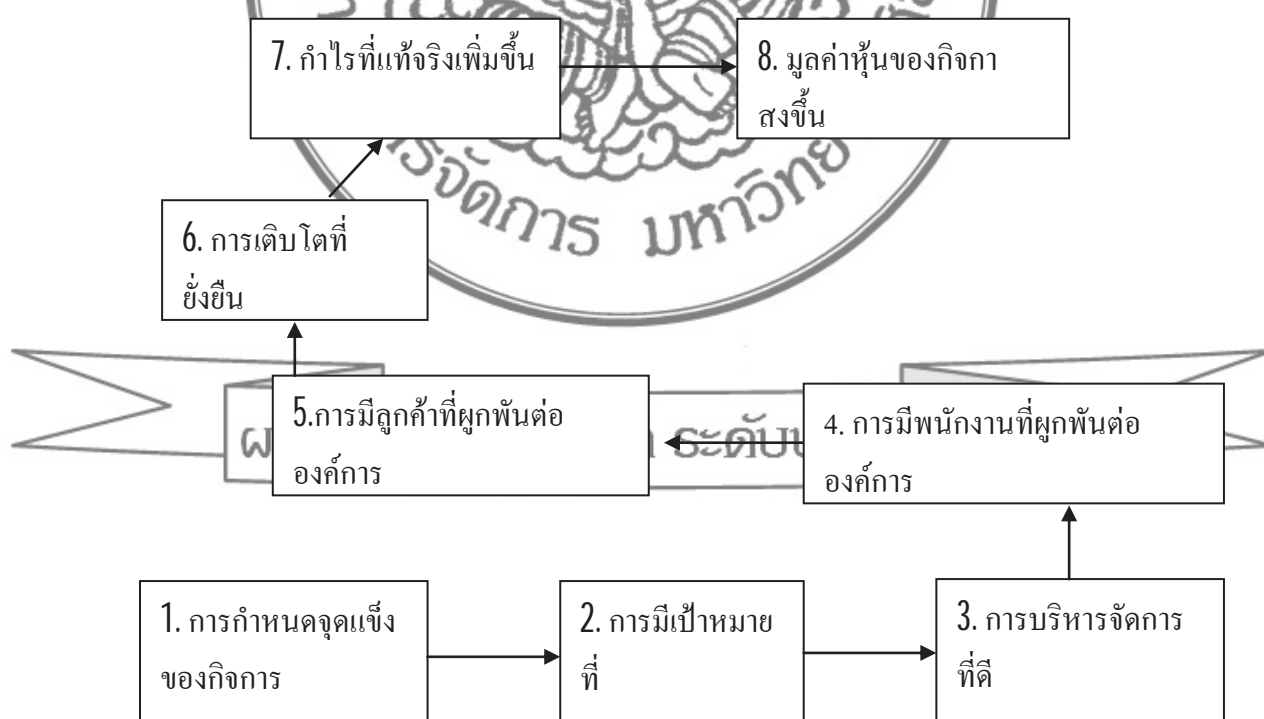
ผูกพันกับกิจการ ซึ่งการที่จะทำให้ลูกค้ำมีความผูกพันกับกิจการ จะต้องประกอบเหตุซึ่งจะเป็นตัววัดประสิทธิภาพของการบริหารงาน 4 ประการ ดังนี้คือ

1 การกำหนดจุดแข็งของกิจการ ซึ่งในที่นี้จุดแข็งของกิจการจะมาจากจุดแข็งของพนักงาน กล่าวคือ ความสามารถของพนักงานที่จะสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุดให้เกิดขึ้นมีด้านใดบ้าง จะถูกนำมาใช้ในการกำหนดจุดแข็งของกิจการ

2 การมีเป้าหมายที่ถูกต้อง เมื่อได้จุดแข็งของกิจการ จากความสามารถที่ดีที่สุดของพนักงานในองค์กรแล้ว จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกัน

3 การบริหารจัดการที่ดี โดยกิจการจะต้องเริ่มจากการสรรหา และมีการจูงใจโดยให้การส่งเสริม และสนับสนุนความสามารถของพนักงาน เพื่อให้พนักงานพัฒนาความสามารถของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนางานจนเกิดจุดแข็งของพนักงานและจุดแข็งของกิจการโดยรวมต่อไป

4 การมีพนักงานที่ผูกพันกับองค์กร เป็นผลของการบริหารจัดการที่ดี ทำให้พนักงานได้ใช้ความสามารถของตนเอง และมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน



แผนภาพที่ 2 แสดงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา : ฉัฐพงษ์ ถาวรานนท์, “ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร” (สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551), 4.

กล่าวโดยสรุป คือ ความผูกพันต่อองค์กรแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กรและค่านิยมขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องการความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะให้ความสำคัญแก่บริบทขององค์กร และจะให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดีขึ้น เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ถึงความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organization Commitment) ซึ่งแต่ละคนก็ได้มองถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของตน ซึ่งคล้ายคลึงกันบ้าง แตกต่างกันไปบ้าง เช่น

บราวน์ (Brown 1969: 346, อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์ 2541: 23) มีความเห็นว่าพนักงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร เพราะสาเหตุ 3 ประการ ดังนี้

1. เมื่อเห็นว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. เมื่อรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ และมีความสำคัญต่อองค์กร
3. เมื่อรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

เชลดอน (Sheldon 1971: 20, อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์ 2541: 24) เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน อายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

ผลการวิจัยของบุคคล คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพที่ปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในการทำงาน

สตีลส์ (Steers 1977: 49, อ้างถึงใน พรพรรณ ศรีใจวงศ์ 2541: 24) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยของตนเองและนักวิชาการคนอื่นๆ พบว่ามีปัจจัย 3 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

2. ลักษณะงานที่ทำ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง

3. ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณที่มีความสำคัญต่อองค์กร องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนอง ทักษะที่มีต่อเพื่อร่วมงานและองค์กร

จากแผนภาพที่ 2 ได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นส่วนประกอบของการเกิดความผูกพันของพนักงาน โดย Burke ได้นำปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มาเป็นปัจจัยในการวัดความผูกพันของพนักงาน ซึ่งในแต่ละปัจจัยจะมีหัวข้อที่ใช้เป็นประเด็น เพื่อวัดความผูกพันของพนักงาน เช่น ในด้านองค์กร เป็นคำถามที่ถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ คำตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จัดให้ โดยปัจจัยในด้านต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่ความผูกพันของพนักงาน และผลของความผูกพันของพนักงาน ดังกล่าวจะแสดงออกมาในลักษณะของผลการดำเนินงานของพนักงานและองค์กร การคงอยู่ของพนักงานในองค์กร ความจงรักภักดีของลูกจ้าง และความสามารถในการทำอะไร

The Institute for Employment Studies (IES) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

- 1 มีความเชื่อในองค์กร
- 2 มีความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดีขึ้น
- 3 เข้าใจลักษณะของธุรกิจและมองในภาพใหญ่
- 4 มีความตั้งใจและมุ่งมั่น

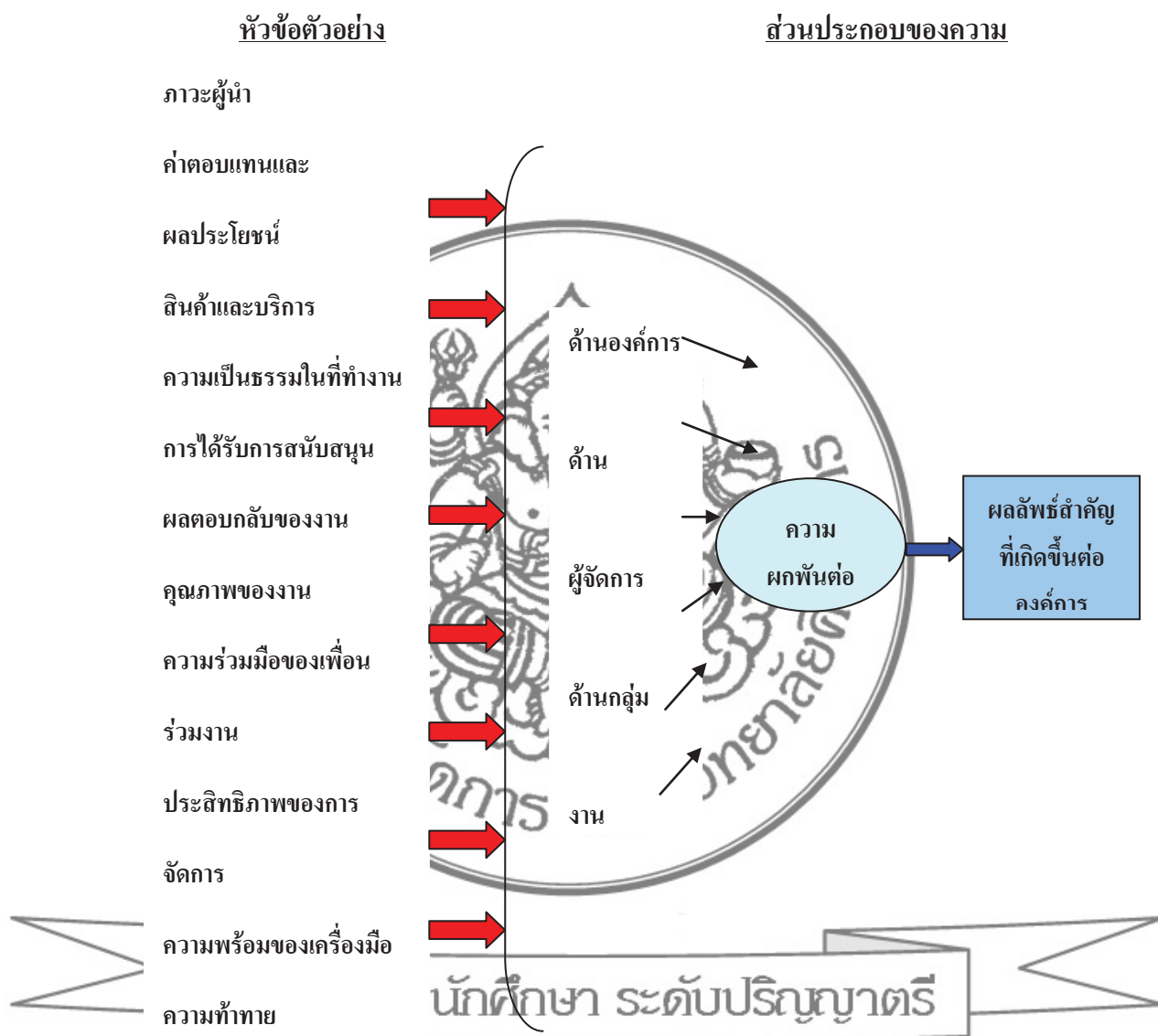
5 มีการพัฒนาอยู่เสมอ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

1.1 อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบ ในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุ และยิ่งอายุมากขึ้นก็พบว่า สมาชิกองค์กรจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์กรด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น

ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ และได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น



ภาพที่ 3 แสดงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (Employee Engagement Model)

ที่มา: สวนีย์ แก้วมณี, "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน," วารสารการบริหารคน 27, (3 มีนาคม 2549): 11.

1.2 ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้ เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงงานใหม่ได้ง่าย

1.3 เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากเพศหญิงมีความผูกพันต่อกลุ่มมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกองค์กรมากกว่าเพศชาย

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความตั้งใจให้การปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อย

1.6 ความต้องการประสบความสำเร็จและความก้าวหน้า องค์กรที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าเขาสามารถทำงานไปสู่จุดหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้น แสดงถึงกรณีมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

1.7 สถานภาพการสมรส บุคคลที่มีภรรยาแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอีก ก็ยังพบว่ามีคนผูกพันสูงขึ้น

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาท

ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัด

ผลงานชิ้นนี้ นักศึกษา ระดับปริญญาตรี

2.2 ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงาน และวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ

2.3 งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ใช้สติปัญญา และใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้

บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

2.4 งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์กร

3.1 การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

3.2 การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้วย เหตุที่สมาชิกในองค์กร ได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะผลกำไรขององค์กรก็คือ ผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

3.3 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในองค์กรขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

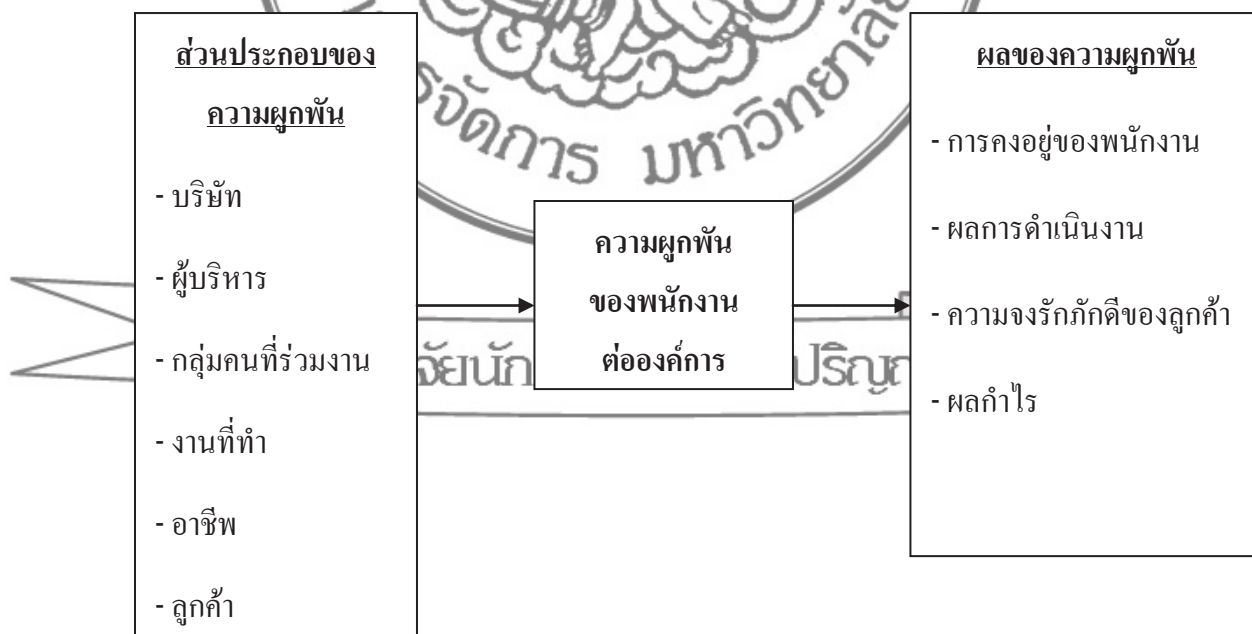
4.1 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น เขาควรได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

4.2 ความรู้สึกต่อองค์กรว่าเป็นองค์กรที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลที่มีต่อองค์กรว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหา ความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง (สวณีย์ แก้วมณี, 2549: 11-12)

กล่าวโดยสรุป คือ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีแนวความคิด และ ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แล้วนำเอาแนวคิดและทฤษฎี ของริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Richard M. Steers) มาประยุกต์เป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ปัจจัย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานภายในองค์กร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์ กับผู้อื่น ปัจจัยประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experience) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติ ได้รับมา ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ดังกล่าว กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

3. การวัดความผูกพันต่อองค์กรจากด้านต่างๆ



ภาพที่ 4 แสดงวิธีวัดความผูกพันผ่านดัชนีความผูกพัน 6 ประการ

ที่มา: ฐิษฐพงษ์ ถาวรานนท์, “ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551), 7.

โดยความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีดัชนีวัดมาจากปัจจัย 6 ด้านดังนี้

1 บริษัท (Company) พนักงานมีความรู้สึกอยากทำงานกับบริษัทที่ตนทำอยู่เพราะพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่บริษัทมีให้ แม้ว่าจะมีโอกาสในการทำงานแบบเดียวกันในบริษัทอื่นก็จะไม่สนใจ

2 ผู้บริหาร (Manager) พนักงานมีความพอใจกับผู้บริหาร และ/หรือหัวหน้างานและทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี เนื่องจากได้รับการสนับสนุนในหน้าที่การงาน และมีการตอบสนองเมื่อเกิดปัญหา

3 กลุ่มคนที่ร่วมงาน (Work Group) พนักงานมีความพอใจกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากมีการประสานงานและร่วมมือกันในการทำงาน

4 งานที่ทำ (Job) พนักงานมีความพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ เนื่องจากมีการประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความท้าทายในการทำงาน

5 อาชีพ (Career/Profession) พนักงานมีความพอใจในอาชีพ เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานในอาชีพของตนเอง

6 ลูกค้า (Customer/Client) พนักงานมีความรู้สึกอันดีกับลูกค้าของบริษัท (Burke Institute 2003, อ้างถึงใน ฉัตรพงษ์ ถาวรานนท์ 2551: 7)

กล่าวโดยสรุป คือ ความสามารถขององค์กรในการผลักดันให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ผลความผูกพันของพนักงานเป็นส่วนสนับสนุนให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นมากกว่าการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ส่วนประกอบของความผูกพัน 6 ด้าน ได้แก่ บริษัท ผู้บริหาร กลุ่มคนที่ร่วมงาน งานที่ทำ อาชีพ ลูกค้า

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

4. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรได้รับอิทธิพล หรือ ส่งผลมาจากการตอบสนองความต้องการของพนักงานใน 4 ระดับดังนี้

1 ความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) หมายถึง อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้สนับสนุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน และพนักงานเข้าใจว่าจะต้องทำงานอย่างไรเพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร

2 การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (Management Support) หมายถึง การที่หัวหน้างานคอยเอาใจใส่ดูแล และส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในการทำงาน ซึ่งจะเป็นกำลังใจให้พนักงานอยากทำงานให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดี และเพื่อนร่วมงานทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

4 ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง โอกาสที่จะได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และเติบโตในหน้าที่การงานที่รับผิดชอบ

และได้แบ่งประเภทของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 แบบดังนี้

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือพนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ และคำนึงถึงองค์กร

2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันกับองค์กร (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน (The Gallup Organization 2002, อ้างถึงใน ฉันทพงษ์ ถาวรานนท์ 2551: 8)

กล่าวโดยสรุป คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกๆ องค์กรต้องรักษาไว้ ระดับความผูกพันต่อองค์กรสามารถวัดได้โดยเครื่องมือที่ช่วยในการวัดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน คือ การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน โดยหัวใจสำคัญอยู่ที่ การให้ความสนใจกับความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นทางเดียวที่จะช่วยระบุถึงสิ่งที่ผู้บริหารต้องตระหนักถึง เมื่อผู้บริหารรับฟังความรู้สึกและความคิดเห็นของพนักงาน พนักงานก็จะเริ่มรู้สึกว่าตนเองผูกพันต่อองค์กร

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

5. แนวทางการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรใช้กรอบความคิดองค์ประกอบความผูกพันของสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย โดยนำความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์กร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยวิเคราะห์ผ่านความคิดเห็นด้านภาพรวม และ แปรผลโดยใช้กรอบความคิดของ The Gallup Organization ได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อ

องค์กร (Not-Engaged) คือ พนักงานไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงานทำงานโดยไม่ตั้งใจ และพนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน ดังแสดงในแผนภาพ

จากแผนภาพที่ 4 แสดงถึงแนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์ประกอบจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) จะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยวิเคราะห์ผ่านความคิดเห็นด้านภาพรวม และวัดออกมาเป็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1 ระดับที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ ระดับที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรัก และทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้ห้องเครื่องก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2 ระดับที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันต่อองค์กร (Not-Engaged) คือ ระดับที่พนักงานไม่มีใจรักและทุ่มเทในงานเปรียบเสมือน “ศิลาในองค์กร” ทำงานเพื่อเพียงให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรม ไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กร

3 ระดับที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively Disengaged) คือ ระดับที่พนักงานที่สร้างปัญหาให้กับองค์กรเปรียบเสมือน “แอปเปิ้ลเน่า” เป็นพวกที่สร้างปัญหาให้แก่องค์กร มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงาน ไม่มีความสุขในงานที่ทำ และยังส่งต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบๆข้าง ไม่เพียงแต่ที่จะทำงานไม่ประสบความสำเร็จ พนักงานเหล่านี้ยังจะขัดขวาง

การทำงานของพนักงานคนอื่น (The Institute for Employment Studies 2004, อ้างถึงใน วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ 2551: 8-9)

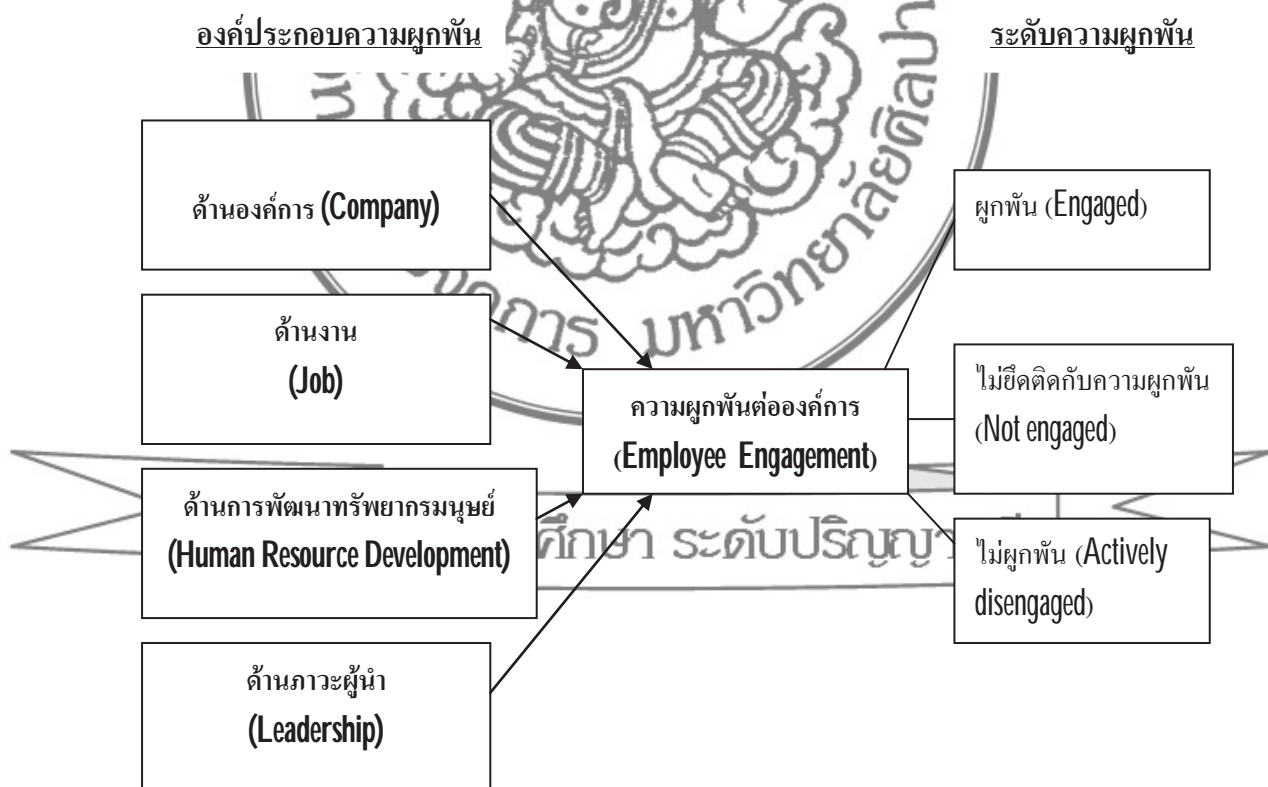
กล่าวโดยสรุป คือ ความผูกพันต่อองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าการมีชีวิตของพนักงานเป็นชีวิตที่มีคุณค่า โดยองค์ประกอบความผูกพัน ประกอบด้วย

1. ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน, การจัดให้มีช่องทางเพื่อสื่อสารกับพนักงาน, การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น, การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยด้านงาน, การมีระบบมาตรฐานการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในองค์กร

2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, การจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ, การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสม, การจัดทำจิตความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน, พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน, พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน และมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานได้ทราบ, ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและแนวทาง, ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล



ภาพที่ 5 แนวคิดในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร

ที่มา: วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ, “แนวทางการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร” (สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551), 8.

นอกจากนั้นการทำให้พนักงานมีความผูกพันในระดับที่แตกต่างกัน อาจช่วยลดโอกาสการเป็นปฏิปักษ์ต่อองค์กรของพนักงานด้วย หรืออาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับองค์กรจะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจ ความผิดหวัง และอาจก่อให้เกิดการปฏิปักษ์ต่อองค์กรในที่สุด

6. ประวัติสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

วิสัยทัศน์กรมป่าไม้

เป็นหน่วยงานหลักในการจัดการทรัพยากรป่าไม้เพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศ

หน้าที่ของกรมป่าไม้

1. ควบคุม กำกับดูแล และ ป้องกันการบุกรุก การทำลายป่าไม้ และการกระทำผิดในพื้นที่รับผิดชอบตามกฎหมาย
2. ศึกษา วิจัย วางแผนและประสานงานเกี่ยวกับการปลูกป่า
3. ส่งเสริมการปลูกป่า การจัดการป่าชุมชน การปลูกสร้างสวนป่าเชิงเศรษฐกิจในลักษณะสวนป่าเอกชนและสวนป่าในรูปแบบอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนศึกษาวิเคราะห์ และ ประเมินสถานการณ์ป่าเศรษฐกิจของตลาดในประเทศและต่างประเทศ
4. อนุรักษ์ ค้ำครอง ดูแลรักษา และจัดการให้มีการใช้ประโยชน์ที่ดินป่าไม้และการอนุญาตที่เกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากไม้ อุตสาหกรรมไม้ ที่ดินป่าไม้ และผลิตผลป่าไม้
5. ศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับป่า และผลิตป่าไม้ และที่เกี่ยวข้องกับไม้ และผลิตภัณฑ์ไม้

6. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมป่าไม้หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

พลังนวัตกรรมศึกษา ระดับปริญญาตรี

ความเป็นมา

ตามคำสั่งกรมป่าไม้ ที่ 4453/2551 ลงวันที่ 27 ตุลาคม พ.ศ. 2551 เรื่อง การจัดหน่วยงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของในส่วนราชการกรมป่าไม้ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2551 และตามคำสั่งกรมป่าไม้ ที่ 4603/2551 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน พ.ศ. 2551 เรื่อง การจัดโครงสร้างหน่วยงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 1-13 และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ (สาขา) กรมป่าไม้ ให้ปรับปรุงหน่วยงานภายในของกรมป่าไม้ใหม่ โดยจัดตั้งสำนัก

จัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 1-13 และสำนักสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ (สาขา) และจัดให้มีศูนย์ประสานงานป่าไม้ในสังกัดสำนัก ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ และความคล่องตัวในการบริหารจัดการพื้นที่ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมป่าไม้

อำนาจหน้าที่

1 จัดทำแผนเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบให้สอดคล้องตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของกรม จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ ด้านงานป้องกันการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าไม้ งานจัดการที่ดินป่าไม้ งานวิจัยและพัฒนาด้านป่าไม้ งานส่งเสริมการปลูกป่า งานจัดการป่าชุมชน ตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยสวนป่า กฎหมายว่าด้วยเชื้อเพลิงไม้ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3 กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในพื้นที่ และรวบรวมเป็นข้อเสนอแนะต่อกรมและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการบริหาร

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) ได้แบ่งการบริหารหน่วยงานภายในออกเป็น 5 ส่วน และ ศูนย์ประสานงานป่าไม้พื้นที่ 4 ศูนย์ประสานงานฯ ดังนี้

1. ส่วนอำนวยการ

2. ส่วนจัดการป่าชุมชน

3. ส่วนส่งเสริมการปลูกป่า

4. ส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า

5. ส่วนจัดการที่ดินป่าไม้

6. ศูนย์ประสานงานป่าไม้ชัยภูมิ

7. ศูนย์ประสานงานป่าไม้บุรีรัมย์

8. ศูนย์ประสานงานป่าไม้สุรินทร์

9. ศูนย์ประสานงานป่าไม้ศรีสะเกษ

ที่ตั้งหน่วยงาน

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา)

เลขที่ 591 ถนนราชสีมา-ปักธงชัย หมู่ที่ 7 ตำบลปรุใหญ่ อำเภอเมือง

จังหวัดนครราชสีมา 30000

โทร.0-4422-2201

โทรสาร 0-4422-2783, 0-4493-2157, 0-4422-2764

ศูนย์ประสานงานป่าไม้ชัยภูมิ

ถนนหฤทัย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ 36000

โทร./โทรสาร 0-4482-2498

ศูนย์ประสานงานป่าไม้บุรีรัมย์

ถนนนิเวศ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ 31000

โทร./โทรสาร 0-4461-4902

ศูนย์ประสานงานป่าไม้สุรินทร์

เลขที่ 6 ถนนเทศบาล1 อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000

โทร./โทรสาร 0-4471-3520

ศูนย์ประสานงานป่าไม้ศรีสะเกษ

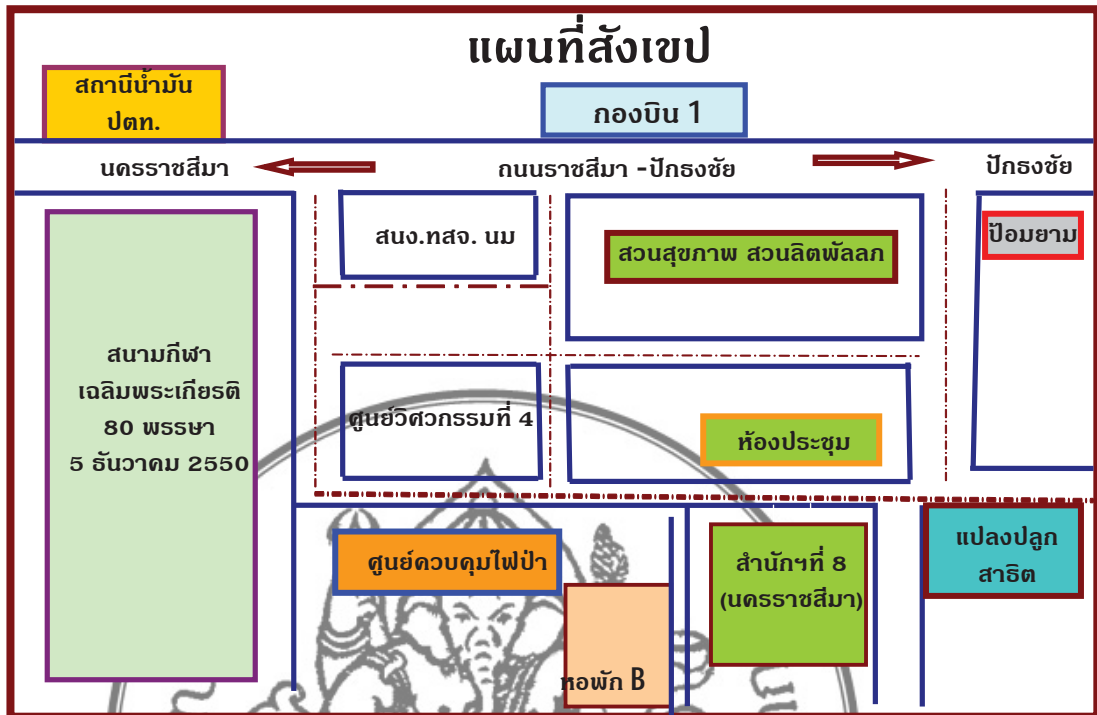
ถนนศรีสะเกษ-กันทรลักษ์ ตำบลหนองครก อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ 33000

โทร./โทรสาร 0-4561-2877

ผลงานวิจัยนี้ได้รับ ระดับปริญญาตรี

อัตรากำลังเจ้าหน้าที่

ข้าราชการ	จำนวน	109 คน
ลูกจ้างประจำ	จำนวน	133 คน
พนักงานราชการ	จำนวน	446 คน
	รวม	688 คน



ภาพที่ 6 แผนที่สังเขปสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา)

ที่มา: เรื่องศักดิ์ กลิ่นจันทร์, “แผนที่สังเขปสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา),”
วารสารสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553, สิงหาคม 2553: 5.

การจัดองค์กร

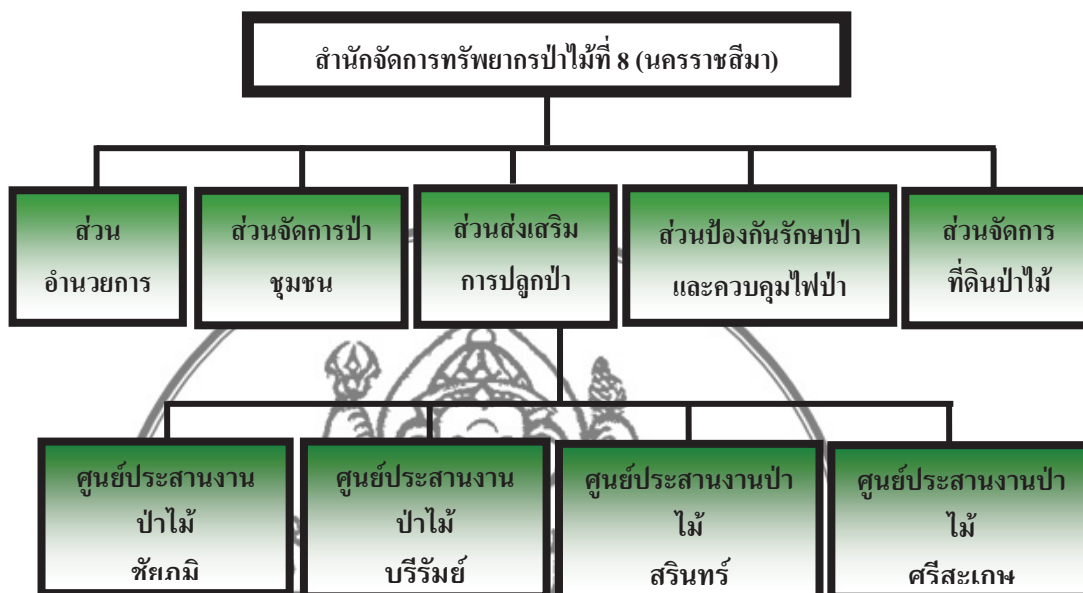
สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) ได้จัดองค์กรโดยแบ่งการบริหารงาน
ภายในออกเป็น 5 ส่วน ซึ่งมีนายสุเทพ ปวเรศวิทยาพาร ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการป่าไม้)
ระดับต้น ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) ซึ่งแต่ละส่วน
มีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ส่วนอำนาจการ

นายภิญโญ ผลเจริญ พนักงานป่าไม้อาวุโส ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนอำนาจการ
มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

- 1 ปฏิบัติงานธุรการทั่วไป งานสารบรรณ งานการเจ้าหน้าที่ งานการเงิน บัญชี พัสดุ
ครุภัณฑ์และยานพาหนะ ของสำนัก
- 2 ดำเนินการเกี่ยวกับแผนงานและงบประมาณของสำนัก
- 3 ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ สารสนเทศ และการสื่อสารของสำนัก

- 4 ปฏิบัติงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานกิจกรรม/โครงการของสำนัก
5 ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการและ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ



ภาพที่ 7 โครงสร้างการบริหารงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา)

ที่มา: เรื่องศักดิ์ กลิ่นจันทร์, “แผนที่สังเขปสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา),”
วารสารสรุปผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553, สิงหาคม 2553: 5.

2. ส่วนจัดการป่าชุมชน

นายธีระ โคว์ประสิทธิ์ นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนจัดการป่าชุมชน มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1 จัดทำแผนงานและงบประมาณของส่วน จัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการใช้
จ่ายงบประมาณของส่วน และจัดทำรายงานผลปฏิบัติงานของส่วน กำกับ ควบคุมดูแล และประสานงานด้านจัดการป่าชุมชน

2 ส่งเสริมให้มืองค์กร สถาบัน ประชาชน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการป่าชุมชน และเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย

3 ส่งเสริมการจัดการป่าชุมชนและพัฒนาอาชีพด้านป่าไม้

4 สนับสนุนข้อมูลและบริการทางวิชาการด้านวนศาสตร์ชุมชน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการป่าชุมชนและการใช้ประโยชน์จากป่าชุมชน

3. ส่วนส่งเสริมการปลูกป่า

นายทนงศักดิ์ นนทภา นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนส่งเสริมการปลูกป่า มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1 จัดทำแผนงานและงบประมาณของส่วน จัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณของส่วน และจัดทำรายงานผลปฏิบัติงานของส่วน กำกับ ควบคุมดูแล และประสานงานด้านส่งเสริมการปลูกป่า

2 ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกป่าทุกรูปแบบ ทั้งการปลูกป่าในที่ดินของรัฐ และการปลูกสร้างสวนป่าในที่ดินเอกชน การดำเนินงานในรูปแบบสหกรณ์ สวนป่า การปลูกป่าเศรษฐกิจในรูปแบบอื่นๆ รวมทั้งการดำเนินงานเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยสวนป่า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3 ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเพาะชำกล้าไม้ การปลูกและบำรุงสวนป่าแก่ภาคเอกชน ประชาชน และหน่วยงานของรัฐ

4. ส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า

นายภูษิต พรหมมาเทพ นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1 จัดทำแผนงานและงบประมาณของส่วน จัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณของส่วน และจัดทำรายงานผลปฏิบัติงานของส่วน กำกับ ควบคุมดูแล และประสานงานด้านป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า

2 ปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ประสานเพื่อสนับสนุนข้อมูลการข่าว การสืบสวน ดำเนินคดี และกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับผู้กระทำผิด ประสานติดตามสถานการณ์เพื่อการหยุดยั้งการทำลายป่าไม้

3 ปฏิบัติการด้านการควบคุมไฟป่า และสร้างการมีส่วนร่วมในการควบคุมไฟป่าให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

4 ดำเนินการที่เกี่ยวกับการให้บริการด้านป่าไม้ของสำนัก

5. ส่วนจัดการที่ดินป่าไม้

นายวิศิษฐ์ จันทรโณทัย นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ ทำหน้าที่ผู้อำนวยการส่วนจัดการที่ดินป่าไม้ มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1 จัดทำแผนงานและงบประมาณของส่วน จัดทำแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณของส่วน และจัดทำรายงานผลปฏิบัติงานของส่วน กำกับ ควบคุมดูแล และประสานงานด้านจัดการที่ดินป่าไม้

2 ปฏิบัติการด้านการจัดการทรัพยากรที่ดินป่าไม้ การกำหนดเขตที่ดินป่าไม้ จัดทำและควบคุมระบบข้อมูลทรัพยากรและที่ดินป่าไม้ในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อใช้ปฏิบัติงานด้านการจัดการพื้นที่ป่าไม้

6. ศูนย์ประสานงานป่าไม้

7.6.1 ศูนย์ประสานงานป่าไม้ชัยภูมิ

(นายประสิทธิ์ ไชยมุข เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส ทำหน้าที่หัวหน้าศูนย์ฯ)

7.6.2 ศูนย์ประสานงานป่าไม้บุรีรัมย์

(นายสุรินทร์ สินธุรัตน์ เจ้าพนักงานป่าไม้อาวุโส ทำหน้าที่หัวหน้าศูนย์ฯ)

7.6.3 ศูนย์ประสานงานป่าไม้สุรินทร์

(นางสาวรพพรณ์ ปริศิวงษ์ นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ ทำหน้าที่หัวหน้าศูนย์ฯ)

7.6.4 ศูนย์ประสานงานป่าไม้ศรีสะเกษ

(นายชวน ธีรวิฑูริศ นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการ ทำหน้าที่หัวหน้าศูนย์ฯ)

ศูนย์ประสานงานป่าไม้ ทั้ง 4 ศูนย์ฯ มีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้

1 เป็นผู้แทนกรมป่าไม้ในระดับจังหวัด เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานด้านป่าไม้ในพื้นที่จังหวัด ตามอำนาจหน้าที่ของสำนัก

2 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานในระดับจังหวัดที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย (เรื่องศักดิ์ กลั่นจันทร์, 2553: 1-12)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารวิจัยต่างๆ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ" ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับ 10 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน

ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาส ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพัน องค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้รับความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทจำนวน 270 คน โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรตามทัศนะของ R.M.Steers ที่กำหนดกลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไว้ 3 กลุ่มคือ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ กับลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร 3 แบบคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร, ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร, และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จากการใช้แบบสอบถามพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เพศมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ในด้านอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย ในด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติการในองค์กรมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติการในองค์กรน้อยกว่า ในด้านรายได้ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน ส่วนด้านสถานภาพ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จิระชัย ยมเกิด (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด” ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับ

ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พัชรารัตน์ สุขมั่งมี (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนพิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทฯ จำนวน 70 คน โดยทำการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน กับความผูกพันที่มีต่อบริษัทฯ พบว่า ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอายุงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือพนักงานที่มีอายุงานมากขึ้นก็จะมีความรู้สึกผูกพันต่อบริษัทฯ มากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Mowday, Porter and Steers ซึ่งกล่าววาระยะเวลาในการทำงานมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่วนรายได้ของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันกับบริษัทฯ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากระดับรายได้ของพนักงานเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 94.3) อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน สำหรับปัจจัยในด้านความพึงพอใจในงานพบว่า ความความพึงพอใจในงานของพนักงานมีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความผูกพันกับบริษัทฯ โดยในรายละเอียดพบว่า ความพึงพอใจในด้านผลประโยชน์ตอบแทนด้านสิ่งแลกเปลี่ยนในการปฏิบัติงานและคุณค่าของงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันที่มีต่อบริษัทฯ

สายพิน สว่างจิต (2548) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)" โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย 3 ประเภทที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยโดยรวมในระดับมาก คือ ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุม ใกล้ชิด การมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร ได้แก่ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศในการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน และด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสุมทรสงครามและสาขาสุมทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสุมทรสงครามและสาขาสุมทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ได้ศึกษาเรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ" โดยทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ (2546) ทำการศึกษาเรื่อง "ความผูกพันของพนักงานต่อ

องค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสุมทรสงคราม และสาขาสุมทรสาคร" ซึ่งศึกษาโดยใช้ปัจจัยทั้ง 3 ด้านเช่นเดียวกับ พิชญากุล ศิริปัญญา กลับพบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดย เมื่อพิจารณาจากลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และเมื่อพิจารณาผลการศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของทั้ง 2 ท่าน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกันทั้ง 2 ท่าน และผลการศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรเช่นเดียวกันทั้ง 2 ท่าน

กาญจนา นุใจทอง (2542) ได้ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสามด้านต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ ความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุน และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่ กับพฤติกรรมการทำงานสามประเภท อันได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะออกจากงาน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการขององค์การธุรกิจเอกชน ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 243 คน ผลการวิจัยพบว่า

(1) ความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากการลงทุนกับผลการปฏิบัติงาน แต่อย่างไร

(2) องค์ประกอบทั้งสามด้านของความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันอันเนื่องมาจากอารมณ์ และความผูกพันอันเนื่องมาจากหน้าที่เท่านั้น ที่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะออกจากงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษาบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ตัวแปรที่ศึกษา
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จำนวน 688 คน แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนประชากรในแต่ละส่วน

ส่วน	ประชากร (คน)
1. อำนวยการ	57
2. จัดการป่าชุมชน	53
3. ส่งเสริมการปลูกป่า	159
4. ป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า	394
5. จัดการที่ดิน	25

ที่มา: เรื่องศักดิ์ กลิ่นจันทร์, “อัตรากำลังเจ้าหน้าที่,” วารสารฝ่ายสารสนเทศ ส่วนส่งเสริมการปลูก, (ตุลาคม 2553).

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) จำนวน 688 คน เนื่องจากจำนวนประชากรในพื้นที่ที่ต้องการศึกษามีเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย ซึ่งวิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างนั้นจะคำนวณหาตามวิธีของ Taro Yamane โดยคิดจากจำนวนประชากรทั้งหมด 688 คน และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ 5 % โดยแสดงรายละเอียดของการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนของประชากรที่แน่นอน (Finite Population) โดยใช้วิธีของ Taro Yamane (ประสพชัย พสุนนท์ 2553: 41)

สูตร

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

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร 688 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรใน สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

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

$$n = \frac{688}{1 + 688 (0.05)^2}$$

$$n = 252.94 \text{ คน หรือ คิดเป็น } 253 \text{ คน}$$

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

จากสูตรการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 253 ตัวอย่าง

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแจกแบบสอบถามให้บุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ตารางที่ 2 ตารางแสดงขั้นตอนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ส่วน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. อำนาจการ	57	21
2. จัดการป่าชุมชน	53	20
3. ส่งเสริมการปลูกป่า	159	58
4. ป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า	394	145
5. จัดการที่ดิน	25	9
รวม	688	253

ที่มา: เรื่องศักดิ์ กลีบจันทร์, "อัตรากำลังเจ้าหน้าที่, "วารสารเผยแพร่สารสนเทศ ส่วนส่งเสริมการปลูก, (ตุลาคม 2553).

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรอิสระ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานภายในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยองค์กรตามแนวคิดของริชาร์ด เอ็ม. สตีเยอร์ (Richard M. Steers) ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วย

2.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติหรือพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จลุล่วงไป

2.2 ประสพการณ์จากการทำงานในองค์กร หมายถึง ปัจจัยด้านองค์กรหรือสิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่น คนในองค์กร ระบบบริหาร หรือชื่อเสียงขององค์กร ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์กร

2.3 ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตามแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers) ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะออกมาในรูปของ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จะใช้อยู่ 2 ส่วนด้วยกันคือ

1. แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากงานวิจัยของมณฑนา ตูลยนิษกะ (2552) จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์ 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียรปรับปรุงแก้ไขแล้วจึงนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ 0.872 จึงได้แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยแบบสอบถามนั้น แบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานภายในองค์กร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experience) ได้แก่ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ซึ่งในส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 มีลักษณะเป็นองค์ความรู้ตามมาตราส่วนประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดช่วงเป็น 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด	ให้มือน้ำหนัก 5
ระดับ 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก	ให้มือน้ำหนัก 4
ระดับ 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง	ให้มือน้ำหนัก 3
ระดับ 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย	ให้มือน้ำหนัก 2
ระดับ 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้มือน้ำหนัก 1

2. โปรแกรมที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือโปรแกรม SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจาก ทฤษฎี แนวคิด เอกสารที่เผยแพร่ บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ

ขั้นตอนที่ 2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะที่ได้กำหนดไว้ และรอรับแบบสอบถามคืน พร้อมทั้งแจ้งกรณีที่มีผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อสงสัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for window (Statistical Package for the Social Sciences)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบุคคลใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ และความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยให้คะแนนเป็นรายข้อ แล้วนำข้อมูลมาหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวัดระดับความสำคัญในแต่ละหลักเกณฑ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ยในการจัดระดับ โดยจัดระดับดังนี้

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถามผู้ศึกษาอีคหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บุคลากร สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้" เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำคัญในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS และได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนผู้บริโภครวมตัวอย่าง
X	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในบทนี้เป็นการนำเสนออธิบายและตีความข้อมูลต่างๆ จากกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการทางสถิติและนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาสรุป เพื่อเป็นการพิสูจน์สมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งสิ้น 253 คน สอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ

สมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง หน่วยงานภายในองค์กร และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลในส่วนนี้ แสดงเป็นจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (n=253)	ร้อยละ
หญิง	151	59.68
ชาย	102	40.32
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 59.68 ส่วนเพศชายจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 40.32

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (n=253)	ร้อยละ
21-30 ปี	53	20.95
31-40 ปี	85	35.18
41-50 ปี	93	36.76
51-60 ปี	18	7.11
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 93 คน คิดเป็น ร้อยละ 36.76 รองลงมา คือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.18 อายุ 21-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 20.95 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.11 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้
จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (n=253)	ร้อยละ
สมรส	162	64.03
โสด	81	32.02
หย่าร้าง	9	3.56
หม้าย	1	0.40
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 64.03 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 32.02 สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.56 และสถานภาพหม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา)
กรมป่าไม้ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (n=253)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	132	52.17
ปริญญาตรี	110	43.48
ปริญญาโท	11	4.35
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 52.17 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 43.48 และระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (n=253)	ร้อยละ
พนักงานราชการ	163	64.43
ลูกจ้างประจำ	50	19.76
ข้าราชการ	40	15.81
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในระดับตำแหน่งพนักงาน
ราชการมากที่สุด จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 64.43 รองลงมา คือ ระดับตำแหน่งลูกจ้างประจำ
จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.76 และระดับตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ
15.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้
จำแนกตามหน่วยงานภายในองค์กร

หน่วยงานภายในองค์กร	จำนวน (n=253)	ร้อยละ
ส่วนป้องกันรักษาป่าและ ควบคุมไฟป่า	145	57.31
ส่วนส่งเสริมการปลูกป่า	58	22.92
ส่วนอำนวยการ	21	8.30
ส่วนจัดการป่าชุมชน	20	7.91
ส่วนจัดการที่ดิน	9	3.56
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานหน่วยงานภายในองค์กร
ในส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่ามากที่สุด จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 57.31 รองลงมา
คือ ส่วนส่งเสริมการปลูกป่า จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 ส่วนอำนวยการ จำนวน 21 คน

คิดเป็นร้อยละ 8.30 ส่วนจัดการป่าชุมชน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.91 และส่วนจัดการที่ดิน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (n=253)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	76	30.04
5-10 ปี	58	22.92
11-15 ปี	21	8.30
16-20 ปี	44	17.39
มากกว่า 20 ปี	54	21.34
รวม	253	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.04 รองลงมา คือ ระยะเวลา 5-10 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 ระยะเวลา มากกว่า 20 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 21.34 ระยะเวลา 16-20 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.39 และระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ตารางที่ 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความมีอิสระในการทำงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหามากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมา คือ กฏระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 องค์กรให้ออกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่รู้สึกรีดอัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และองค์กรเปิดโอกาสในการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความ
มีอิสระในการทำงานของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา)
กรมป่าไม้

ด้านความมีอิสระ ในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปรผล ข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความมีอิสระในการทำงาน								
1. องค์กรให้โอกาส ในการกำหนด เป้าหมายและ วิธีการทำงาน	17 (6.72)	114 (45.06)	114 (45.06)	5 (1.98)	3 (1.19)	3.54	0.70	มาก
2. การได้ใช้ความรู้ ความสามารถของ ตนเองในการแก้ไข ปัญหา	38 (15.02)	126 (49.80)	81 (32.02)	8 (3.16)	0 (0.00)	3.77	0.74	มาก
3. การควบคุมดูแล การทำงานโดยไม่ รู้สึกอึดอัด	17 (6.72)	89 (35.18)	129 (50.99)	14 (5.53)	4 (1.58)	3.40	0.76	ปาน กลาง
4. กฎระเบียบส่วน ใหญ่ของหน่วยงาน ให้อิสระในการ ทำงาน	24 (9.49)	107 (42.29)	105 (41.50)	17 (6.72)	0 (0.00)	3.55	0.76	มาก
5. องค์กรเปิดโอกาส ในการนำเสนอสิ่ง ใหม่ๆ	13 (5.14)	88 (34.78)	131 (51.78)	19 (7.51)	2 (0.79)	3.36	0.73	ปาน กลาง

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความหลากหลายของงานของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ด้านความ หลากหลาย ของงาน	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปรผล ข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความหลากหลายของงาน								
1. งานที่ทำได้ใช้ ทักษะความรู้ ความสามารถหลาย ด้านประกอบกัน	38 (15.02)	138 (54.55)	60 (23.72)	14 (5.53)	3 (1.19)	3.77	0.81	มาก
2. งานที่ทำเป็นงาน ที่น่าสนใจ ไม่เป็น งานที่ซ้ำซากจำเจ	13 (5.14)	58 (22.92)	172 (67.98)	8 (3.16)	2 (0.79)	3.28	0.65	ปาน กลาง
3. การมีโอกาใช้ วิธี การต่างๆใน รูปแบบใหม่ที่ แตกต่างจากเดิมใน การทำงาน	16 (6.32)	98 (38.74)	128 (50.59)	11 (4.35)	0 (0.00)	3.47	0.68	มาก
4. งานที่ทำได้ใช้ ความคิดริเริ่มใน การปฏิบัติหน้าที่	22 (8.70)	93 (36.76)	128 (50.59)	9 (3.56)	1 (0.40)	3.50	0.72	มาก
5. งานที่ทำยังคง เป็นงานที่ทำทาย ความสามารถ	28 (11.07)	123 (48.62)	98 (38.74)	3 (1.19)	1 (0.40)	3.69	0.70	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความความหลากหลายของงาน งานที่ทำได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมา คือ งานที่ทำยังคงเป็น

งานที่ทำทหายความสามารถมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 งานที่ทำได้ใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปรผลข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน								
1. การที่สามารถระบุวิธีการทำงาน ขั้นตอนในการทำงานได้อย่างชัดเจน	23 (9.09)	113 (44.66)	107 (42.29)	9 (3.56)	1 (0.40)	3.58	0.72	มาก
2. การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	8 (3.16)	113 (44.66)	119 (47.04)	13 (5.14)	0 (0.00)	3.46	0.64	มาก
3. ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน	16 (6.32)	79 (31.23)	140 (55.34)	15 (5.93)	3 (1.19)	3.36	0.74	ปานกลาง
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง	16 (6.32)	100 (39.53)	120 (47.43)	17 (6.72)	0 (0.00)	3.45	0.71	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านความมีเอกลักษณ์ ของงาน	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปรผล ข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน								
5. การที่สามารถ มองเห็นผลสำเร็จจาก การทำงานนั้นได้	23 (9.09)	121 (47.83)	106 (41.90)	2 (0.79)	1 (0.40)	3.64	0.67	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานนั้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 รองลงมา คือ การที่สามารถระบุวิธีการทำงานขั้นตอนในการทำงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านผลป้อนกลับของงาน การที่มีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมา คือ ผลงานที่ผ่านมาสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 หักหน้าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ท่านทุ่มเทในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 การประเมินผลงานที่ผ่านมาก่อนข้างตรงกับความเป็นจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านผล
 ป้อนกลับของงานของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา)
 กรมป่าไม้

ผลป้อนกลับของ งาน	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปรผล ข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ผลป้อนกลับของงาน								
1. การที่มีโอกาส ทราบว่าตนเอง ปฏิบัติงานได้ดี แค่ไหน	22 (8.70)	147 (58.10)	69 (27.27)	14 (5.53)	1 (0.40)	3.69	0.72	มาก
2. ผลงานที่เกิดขึ้น ได้รับความสนใจ จากผู้ร่วมงาน	21 (8.30)	74 (29.25)	137 (54.15)	20 (7.91)	1 (0.40)	3.37	0.76	ปาน กลาง
3. หัวหน้าเห็นคุณค่า ในความพยายามที่ ท่านทุ่มเท ในการทำงาน	23 (9.09)	72 (28.46)	123 (48.62)	32 (12.65)	3 (1.19)	3.32	0.85	ปาน กลาง
4. ผลงานที่ผ่านมา สามารถเป็นกำลังใจ ที่จะพัฒนางานให้ดี ขึ้น	30 (11.86)	106 (41.90)	103 (40.71)	13 (5.41)	1 (0.40)	3.60	0.78	มาก
5. การประเมินผล งานที่ผ่านมา ค่อนข้างตรงกับ ความเป็นจริง	21 (8.30)	62 (24.51)	131 (51.78)	34 (13.44)	5 (1.98)	3.24	0.86	ปาน กลาง

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปรผลข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น								
1. การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	39 (15.42)	130 (51.38)	72 (28.46)	12 (4.74)	0 (0.00)	3.77	0.76	มาก
2. การมีโอกาสนในการร่วมแสดงความคิดเห็น นำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร	18 (7.11)	106 (41.90)	112 (44.27)	15 (5.93)	2 (0.79)	3.49	0.75	มาก
3. งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ	42 (16.60)	158 (62.45)	47 (18.58)	6 (2.37)	0 (0.00)	3.93	0.67	มาก
4. งานที่ทำมีโอกาสได้ทำ ความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ทั้งผู้ร่วมงาน หรือผู้มาติดต่องาน	47 (18.58)	144 (56.92)	53 (20.95)	8 (3.16)	1 (0.40)	3.90	0.74	มาก
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	47 (18.58)	134 (52.96)	70 (27.67)	2 (0.79)	0 (0.00)	3.89	0.70	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 รองลงมา คือ งานที่ทำมี

โอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ทั้งผู้ร่วมงานหรือผู้มาที่ติดต่องาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 การมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็น นำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวมของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความมีอิสระในการทำงาน	3.52	0.74	มาก
ความหลากหลายของงาน	3.54	0.71	มาก
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.50	0.70	มาก
ผลป้อนกลับของงาน	3.44	0.79	มาก
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.80	0.72	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยรวม ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก

ผลงานวิจัยนิตศึกษา ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติของของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ตารางที่ 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 รองลงมา คือ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 หน่วยงานทำให้รู้สึกว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและให้

ความสำคัญเหมือนเป็นผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปรผลข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร								
1. หน่วยงานทำให้รู้สึกว่าเป็นพนักงานเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่า	31 (12.25)	97 (38.34)	106 (41.90)	18 (7.11)	1 (0.40)	3.55	0.81	มาก
2. ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์	29 (11.46)	146 (57.71)	69 (27.27)	8 (3.16)	1 (0.40)	3.77	0.70	มาก
3. การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะเกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม	20 (7.91)	58 (22.92)	118 (46.64)	54 (21.34)	3 (1.19)	3.15	0.89	ปานกลาง
4. การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	27 (10.67)	113 (44.66)	111 (43.87)	2 (0.79)	0 (0.00)	3.65	0.68	มาก
5. การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและให้ความสำคัญเหมือนเป็นผู้ร่วมงาน	33 (13.04)	85 (33.60)	122 (48.22)	12 (4.74)	1 (0.40)	3.54	0.79	มาก

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความพึงพอใจขององค์กรของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ด้านความพึงพอใจ ขององค์กร	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปร ผล ข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความพึงพอใจขององค์กร								
1. ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสหาหะที่ได้อุทิสให้กับหน่วยงาน	9 (3.56)	69 (27.27)	130 (51.28)	35 (13.83)	10 (3.95)	3.13	0.84	ปาน กลาง
2. ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรได้ตรงกับความต้องการ	11 (4.35)	56 (22.13)	128 (50.59)	49 (19.37)	9 (3.56)	3.04	0.86	ปาน กลาง
3. การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย	14 (5.53)	38 (15.02)	128 (50.59)	69 (27.27)	4 (1.58)	2.96	0.84	ปาน กลาง
4. การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว	12 (4.74)	41 (16.21)	103 (40.71)	88 (34.78)	9 (3.56)	2.84	0.90	ปาน กลาง

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ด้านความพึงพึงได้ ขององค์กร	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปร ผล ข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความพึงพึงได้ขององค์กร								
5. การที่รู้สึกว่างค์กร ให้ความสนใจดูแล พนักงานเสมอ ใน ระหว่างการทำงาน	12 (4.74)	70 (27.67)	113 (44.66)	50 (19.76)	8 (3.16)	3.11	0.88	ปาน กลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความพึงพึงได้ขององค์กร ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอดสาหัสที่ได้อุทิศให้กับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 รองลงมา คือ การที่รู้สึกว่างค์กรให้ความสนใจดูแลพนักงานเสมอ ในระหว่างการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการขององค์กรได้ตรงกับความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรของบุคลากรด้านกักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับ การตอบสนองจากองค์กร	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปร ผล ข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร								
1. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ตรงกับความรู้ความสามารถ	19 (7.51)	126 (49.80)	84 (33.20)	23 (9.09)	1 (0.40)	3.55	0.78	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปลผลข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร								
2. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	16 (6.32)	99 (39.13)	108 (42.69)	27 (10.67)	3 (1.19)	3.39	0.81	ปานกลาง
3. การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า	11 (4.35)	54 (21.34)	132 (52.17)	45 (17.79)	11 (4.35)	3.04	0.86	ปานกลาง
4. การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี	14 (5.53)	53 (20.95)	141 (55.73)	41 (16.21)	4 (1.58)	3.13	0.80	ปานกลาง
5. การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	14 (5.53)	38 (15.02)	123 (48.62)	56 (22.13)	22 (8.70)	2.87	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงกับความรู้ความสามารถมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 รองลงมา คือ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 การที่ องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจเมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 การ ทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 การเลื่อนขั้นเลื่อน ตำแหน่งเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านทัศนคติ ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ด้านทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปรผล ข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร								
1. นโยบายการบริหารงานบุคคลของ องค์กรที่ใช้อยู่เป็นไป อย่างมีระบบและ หลักเกณฑ์	9 (3.56)	84 (33.20)	128 (50.59)	26 (10.38)	6 (2.37)	3.25	0.78	ปาน กลาง
2. การได้รับความ ร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ทุกครั้ง เมื่อต้องการ ความช่วยเหลือ	14 (5.53)	77 (30.43)	155 (61.26)	5 (1.98)	2 (0.79)	3.38	0.66	ปาน กลาง
3. ความขัดแย้งใน องค์กร ส่วนใหญ่มา จากการไม่ยอมรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	16 (6.32)	88 (34.78)	93 (36.76)	50 (19.76)	6 (2.37)	3.23	0.92	ปาน กลาง
4. องค์กรเป็นที่ดึงดูด ใจสำหรับบุคลากร ภายนอกในการเข้า มาร่วมงาน	10 (3.95)	62 (24.51)	162 (64.03)	18 (7.11)	1 (0.40)	3.25	0.66	ปาน กลาง

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปลผลข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร								
5. การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	17 (6.72)	89 (35.18)	134 (52.96)	11 (4.35)	2 (0.79)	3.43	0.72	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวมากกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 รองลงมา คือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคลากรภายนอกในการเข้ามาร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ความขัดแย้งในองค์กรส่วนใหญ่มาจากการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ โดยรวมของบุคลากรด้านกิจการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติโดยรวม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	3.53	0.78	มาก
ความพึงพอใจขององค์กร	3.02	0.86	ปานกลาง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.20	0.84	ปานกลาง
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.31	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า บุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติโดยรวม ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กรของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปรผลข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร								
1. ความเต็มใจที่จะชี้แจง เพื่อความเข้าใจที่ดีขึ้นต่อผู้ที่มิทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร	10 (3.95)	136 (53.75)	86 (33.99)	21 (8.30)	0 (0.00)	3.53	0.70	มาก
2. การยอมรับนโยบายขององค์กร และพร้อมจะทุ่มเททำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	25 (9.88)	131 (51.78)	88 (34.78)	7 (2.77)	2 (0.79)	3.67	0.72	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D.	แปร ผล ข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร								
3. ความภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร	57 (22.53)	108 (42.69)	85 (33.60)	2 (0.70)	1 (0.40)	3.86	0.78	มาก
4. การคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข	48 (18.97)	123 (48.62)	75 (29.64)	7 (2.77)	0 (0.00)	3.84	0.76	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร ความภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กรมากกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือการคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ความภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ความเต็มใจที่จะชี้แจงเพื่อความเข้าใจที่ดีขึ้นต่อผู้ที่มีทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 22 พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 รองลงมา คือ รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 การที่จะยังคงเลือกที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไปแม้จะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลข้อมูล
ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรของบุคลากรสำนักจัดการ
ทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ด้านความปรารถนาที่ จะคงความเป็น สมาชิกภาพของ องค์กร	ระดับความสำคัญ					Mean	S.D	แปรผล ข้อมูล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร								
1. การตัดสินใจทำงาน กับองค์กรนี้ เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง	44 (17.39)	142 (56.13)	65 (25.69)	2 (0.79)	0 (0.00)	3.90	0.67	มาก
2. การที่จะยังคงเลือก ที่จะทำงานกับองค์กร นี้ต่อไป แม้จะมี องค์กรอื่นเสนอ ค่าตอบแทนที่ สูงกว่า	30 (11.86)	117 (46.25)	87 (34.39)	11 (4.35)	8 (3.16)	3.59	0.87	มาก
3. มีความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็น สมาชิกภาพพนักงาน ขององค์กร	59 (23.32)	130 (51.38)	60 (23.72)	3 (1.19)	1 (0.40)	3.96	0.74	มาก
4. รู้สึกผูกพันเป็น อย่างมากกับองค์กร	58 (22.92)	125 (49.41)	65 (25.69)	3 (1.19)	2 (0.79)	3.92	0.78	มาก

ตารางที่ 23 พบว่า บุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มี
ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร
และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 23 แสดงผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร	3.73	0.74	มาก
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	3.84	0.77	มาก

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ตารางที่ 24 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร	ความมีอิสระในการทำงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร	0.3366	0.01**
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.3714	0.01**
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้	0.4540	0.01**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 24 พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.3366$ และ 0.3714 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4540$)

ตารางที่ 25 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความหลากหลายของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ความผูกพันต่อองค์กร	ความหลากหลายของงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร	0.3829	0.01**
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.3084	0.01**
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้	0.4457	0.01**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 25 พบว่า ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.3829$ และ 0.3084 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4457$)

ตารางที่ 26 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีเอกลักษณ์
ของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8
(นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ความผูกพันต่อองค์กร	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร	0.4292	0.01**
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร	0.3214	0.01**
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรใน สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้	0.4753	0.01**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 26 พบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพ
ขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4292$ และ 0.3214 ตามลำดับ) เมื่อศึกษา
วิเคราะห์ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากร
ในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4753$)

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 27 พบว่า ผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้าน
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4352$ และ 0.3293 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ผล
ป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรในสำนัก
จัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4823$)

ตารางที่ 27 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ความผูกพันต่อองค์กร	ผลป้อนกลับของงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร	0.4352	0.01**
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.3293	0.01**
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้	0.4823	0.01**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 28 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ความผูกพันต่อองค์กร	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร	0.4024	0.01**
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.4837	0.01**
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้	0.5431	0.01**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 28 พบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4024$ และ 0.4837 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.5431$)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ตารางที่ 29 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ความผูกพันต่อองค์กร	ความสำคัญของตนต่อองค์กร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร	0.4251	0.01**
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.4974	0.01**
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากร ในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้	0.5613	0.01**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 29 พบว่า ความสำคัญของตนต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4251$ และ 0.4974 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความสำคัญของตนต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของ

บุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.5613$)

ตารางที่ 30 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ ด้านพึงพึงได้ขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ความผูกพันต่อองค์กร	ความพึงพึงได้ขององค์กร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร	0.3822	0.01**
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.3425	0.01**
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้	0.4624	0.01**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 30 พบว่า ความพึงพึงได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.3822$ และ 0.3425 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความพึงพึงได้ขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4624$)

ตารางที่ 31 พบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.5614$ และ 0.5135 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.6375$)

ตารางที่ 31 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ความผูกพันต่อองค์กร	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร	0.5614	0.01**
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.5135	0.01**
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากร ในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้	0.6375	0.01**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 32 พบว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4932$ และ 0.5367 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.6150$)

ตารางที่ 32 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนัก
จัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

ความผูกพันต่อองค์กร	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์กร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร	0.4932	0.01**
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	0.5367	0.01**
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรในสำนัก จัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้	0.6150	0.01**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดทฤษฎีของริชาร์ด เอ็ม. สเตียร์ (Richard M. Steers) เป็นกรอบหลักในการศึกษา และทำการวิจัยในเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของความน่าเชื่อถือ (Coefficient Alpha) แล้วได้ค่า Alpha เท่ากับ 0.907 เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงานที่ปฏิบัติ จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 8 ข้อ

สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 688 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 253 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) ส่วนการวิเคราะห์ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งได้เลือกใช้ค่าสถิติตามประเภทของข้อมูลแต่ละชนิด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ (SPSS)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานในระดับตำแหน่งพนักงานราชการ ปฏิบัติงานหน่วยงานภายในองค์กรในส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (คิดเป็นร้อยละ 59.68, 36.76, 64.03, 52.17, 64.43, 57.31 และ 30.04 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นรายด้านของบุคลากร พบว่า บุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52, 3.54, 3.50, 3.44$ และ 3.80 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติเป็นรายด้านของบุคลากร พบว่า บุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยรวม ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) ด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02, 3.20$ และ 3.81 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านของบุคลากร พบว่า บุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$ และ 3.84 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.3366$ และ 0.3714 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 0.4540$)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.3829$ และ 0.3084 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 0.4457$)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4292$ และ 0.3214 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 0.4753$)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4352$ และ 0.3293 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 0.4823$)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4024$ และ 0.4837 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.5431$)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสำคัญของตนต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4251$ และ 0.4974 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความสำคัญของตนต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.5613$)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.3822$ และ 0.3425 ตามลำดับ)

เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4624$)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.5614$ และ 0.5135 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.6375$)

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร และความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.4932$ และ 0.5367 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากร ในสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีค่า Sig. (2-Tailed) เท่ากับ 0.01 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.6150$)

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุวิทย์ พัฒนิกิติ (2546) เรื่อง ความพึงพอใจของผู้ให้และผู้รับบริการต่อบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ งานที่ทำท้อความสามารถจะเพิ่มความกระตือรือร้นและช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ และเกิดความผูกพันต่องาน

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

2.2 ด้านความหลากหลายของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเคนเกิน จำกัด พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า พนักงานให้ความสำคัญในด้านความหลากหลายของงานเป็นลำดับแรก เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พนักงานให้ความสำคัญในเรื่องงานที่ทำอยู่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน เป็นงานที่ไม่ซ้ำซากจำเจ มีโอกาสในการนำเสนอวิธีการใหม่ๆ

2.3 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด พบว่า ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในเรื่อง การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานนั้น ได้เป็นอันดับแรก การที่สามารถระบุวิธีการทำงาน ขั้นตอนในการทำงานได้อย่างชัดเจน และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหานั้นได้ด้วยตนเองเป็นอันดับที่สองเท่ากัน

2.4 ด้านผลป้อนกลับของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญโดยรวมในปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านผลป้อนกลับของงานเป็นลำดับสุดท้ายของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยประกอบด้วย การที่พนักงานมีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน และหัวหน้าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ท่านทุ่มเทในการทำงาน

2.5 ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจักรพันธ์ เทพพิทักษ์ (2551) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด พบว่า ด้านความมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในเรื่องการทำงานภายในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ และงานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆในองค์กร

2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

3.1 ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิรวดี ตั้งศิริสัมฤทธิ์ (2551) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานทำงานด้วยความมีใจรัก และทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง และจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

3.2 ด้านความพึงพอใจขององค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวุฒิรัตน์ อุณจิตติ (2551) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การทำให้พนักงานรู้สึกมั่นคงในกรทำงาน มีเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ มีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ และได้รับการอบรมตามความเหมาะสมของงาน มีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและแข่งขันกับธุรกิจอื่นได้ เหล่านี้จะแสดงถึงความเอาใจใส่ต่อพนักงานขององค์กร ว่าองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในอาชีพ มีความมั่นคงในการทำงานและได้รับการดูแลเอาใจใส่เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนา ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและเกิดเป็นความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

3.3 ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวุฒิรัตน์ อุณจิตติ (2551) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ได้มีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานให้คำแนะนำและแนวทางการความก้าวหน้า รับฟังความเห็นของพนักงานอย่างมีเหตุผล และมีวิสัยทัศน์ที่กว้าง ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

3.4 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของบุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของลัดดา ลิเจริญกิจไพศาล (2547) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรในบริษัทอีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ดีก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรสูง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร วิชาชีพ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้ มีข้อเสนอแนะที่สามารถนำมาเป็นข้อมูล เพื่อปรับปรุงปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับความต้องการและสร้างความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยรวม ด้านความพึงพอใจขององค์กร ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยมีหลายประการที่คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ที่ศึกษาต่อไป รวมทั้งอาจใช้เป็นแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ตัวแปรประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านความพึงพอใจขององค์กร องค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นในเรื่อง ความสามารถที่จะเป็นที่พึ่งให้กับบุคลากรได้ โดยเพิ่มนโยบายการให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรมากขึ้น เน้นให้บุคลากรในระดับหัวหน้ามีความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของบุคลากรมากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ปรึกษาปัญหาอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องการทำงานตามความเหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหาและความเดือดร้อนของบุคลากรในบางส่วน และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรมากขึ้น

2. ตัวแปรประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร องค์กรควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โดยพิจารณาจากผลของการทำงานที่สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ และควรมีการกำหนดเกณฑ์พิจารณาที่ชัดเจนและเป็นแนวทางเดียวกันทั้งหมด ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากร ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถตามความถนัดและเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. ตัวแปรประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ควรลดช่องว่างการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารกับพนักงานลง ปรับปรุงนโยบายให้เกิดการทำงานเป็นทีม จะก่อให้เกิดความสามัคคีและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะในประเด็นนี้ว่า การลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับพนักงานจะต้องเริ่มตั้งแต่การปรับทัศนคติให้ตรงกันทั้ง 2 ฝ่าย สร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน โดยให้ผู้บริหารกับพนักงานร่วมกันทำกิจกรรมที่จะส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างกรอบการทำงานและกฎระเบียบที่ยืดหยุ่น พอเหมาะพอดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในประเด็นเดียวกันนี้เพิ่มเติม เนื่องจากเมื่อเวลาผ่านไป สภาพแวดล้อมต่างๆภายในองค์กร รวมถึงสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม อาจมีการเปลี่ยนแปลง และส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรได้
2. ควรทำการศึกษาในเชิงลึกหรือการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเปลี่ยนกลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ด้วย เช่น หน่วยงานราชการอื่นๆ หน่วยงานเอกชน
3. ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเครียดในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

บรรณานุกรม

กาญจนา นุใจกอง. "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานใน
พนักงานระดับปฏิบัติการ." สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
และองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.

จิระชัย ยมเกิด. "ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด." สารนิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.

ชุลีพร ชัยมา. "ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่สำนักงาน
และประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน." สาร
นิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, 2550.

ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์. "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซี.อาร์.ที. จิตเวลรี่ (เชียงใหม่) จำกัด."
สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, 2551.

เบญจมาภรณ์ นวลิมป์. "ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์
จำกัด (มหาชน) สาขาสุมทรวงคราม และสาขาสุมทรวงศาสตร์." สารนิพนธ์ปริญญา
โทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.

ประสพชัย พสุนนท์. สถิติทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ท็อป, 2553.

พัชรภรณ์ สุกมั่งมี. "ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒนพิบูล
จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่." สารนิพนธ์ปริญญาโท
บัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

พิชญากุล ศรีปัญญา. "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ." สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา
บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.

พิสิฐ พูลสวัสดิ์. "วัฒนธรรมองค์กรกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.

พรพรรณ ศรีใจวงศ์. "ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขต
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์
และสารนิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

มัทนา ตูlynนิษกะ. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภูมิศึกษา คณะ
วิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย." สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

รัชดาพร รื่องเสียง. "ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: ภูมิศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรม
อาหารจำกัด." สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.

เรืองศักดิ์ กลิ่นจันทร์. ก "อัตรากำลังเจ้าหน้าที่." วารสารฝ่ายสารสนเทศ ส่วนส่งเสริมการปลูก,
(ตุลาคม 2553).

_____. ข "แผนที่สังเขปสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา)." วารสารสรุปผลการ
ปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553, สิงหาคม 2553: 5.

วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ. "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไพรเมียมไทย จำกัด ที่ทำการไพรเมียม
ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่." สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.

สวนีย์ แก้วมณี. "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน." วารสารการบริหารคน 27, (3 มีนาคม
2549): 11.

สายพิณ สว่างจิต. "ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: ภูมิศึกษา
บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)." สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2548.

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่ม
อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ." สารนิพนธ์ปริญญามหา
บัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.

สมยศ นาวิตร. วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับปริญญาตรี
ผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาตรี

Steers Richard M.. Introduction to organizational behavior. Scott Foresman, 1988, 580.



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร

กรณีศึกษา: บุคลากรสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้"

คำชี้แจง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านให้มากที่สุด

1. เพศ

 ชาย (1) หญิง (2)

2. อายุ

 21 - 30 ปี (1) 31 - 40 ปี (2) 41 - 50 ปี (3) 51 - 60 ปี (4)

3. สถานภาพ

 โสด(1) สมรส(2) หม้าย(3) หย่าร้าง(4) แยกกันอยู่(5)

4. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี (1) ปริญญาตรี (2) ปริญญาโท (3) ปริญญาเอก (4)

5. ระดับตำแหน่ง

 ข้าราชการ (1) ลูกจ้างประจำ (2) พนักงานราชการ (3)

6. หน่วยงานภายในองค์กร

 ส่วนอำนวยการ (1) ส่วนจัดการป่าชุมชน (2) ส่วนส่งเสริมการปลูกป่า (3) ส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า (4) ส่วนจัดการที่ดิน (5)

7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

 น้อยกว่า 5 ปี (1) 5 - 10 ปี (2) 11 - 15 ปี (3) 16 - 20 ปี (4) มากกว่า 20 ปี (5)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ข้อละ 1 คำตอบ

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความมีอิสระในการทำงาน						
1	องค์กรให้โอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน					
2	การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ไขปัญหา					
3	การควบคุมดูแลการทำงานโดยไม่รู้สึกอึดอัด					
4	กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานให้อิสระในการทำงาน					
5	องค์กรเปิดโอกาสในการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ					
ความหลากหลายของงาน						
1	งานที่ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน					
2	งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ไม่เป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ					
3	การมีโอกาสใช้วิธีการต่างๆ ในรูปแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมในการทำงาน					
4	งานที่ได้ใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่					
5	งานที่ทำยังคงเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน						
1	การที่สามารถระบุวิธีการทำงาน ขั้นตอนในการทำงานได้อย่างชัดเจน					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความมีเอกลักษณ์ของงาน						
2	การที่สามารถทำงานในความรับผิดชอบโดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น					
3	ผู้ร่วมงานที่อยู่ต่างแผนกรู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานของท่าน					
4	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง					
5	การที่สามารถมองเห็นผลสำเร็จจากการทำงานนั้นได้					
ผลป้อนกลับของงาน						
1	การที่มีโอกาสทราบว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน					
2	ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับความสนใจจากผู้ร่วมงาน					
3	หัวหน้าเห็นคุณค่าในความพยายามที่ท่านทุ่มเทในการทำงาน					
4	ผลงานที่ผ่านมามีความสามารถเป็นกำลังใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น					
5	การประเมินผลงานที่ผ่านมามีความตรงกับความเป็นจริง					
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
1	การทำงานภายในองค์กร เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
2	การมีโอกาสนำเสนอเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
3	งานที่ทำมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ					
4	งานที่มีโอกาสได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ทั้งผู้ร่วมงาน หรือผู้มาที่ติดต่องาน					
5	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ข้อละ 1 คำตอบ

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร						
1	หน่วยงานทำให้รู้สึกว่าเป็น ทรัพยากรบุคคลที่มีค่า					
2	ความสำเร็จขององค์กรที่เกิดขึ้น มาจากการที่ พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์					
3	การเปลี่ยนแผนกที่ทำอยู่ไปยังแผนกอื่น จะ เกิดผลกระทบต่อแผนกเดิม					
4	การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ และน่าสนใจ					
5	การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติและให้ความสำคัญ เหมือนเป็นผู้ร่วมงาน					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความพึงพอใจขององค์กร						
1	ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร คุ้มค่ากับความอดทนที่ได้อุทิศให้กับ หน่วยงาน					
2	ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากระบบ สวัสดิการขององค์กรได้ตรงตามความต้องการ					
3	การได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอใน การปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย					
4	การที่องค์กรสามารถคลี่คลายปัญหาความ เดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่อง ส่วนตัว					
5	การที่รู้สึกว่าการให้คำแนะนำโดย พนักงานเสมอ ในระหว่างการทำงาน					
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
1	งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำตรงตามความรู้ ความสามารถ					
2	องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถ					
3	การทำงานกับองค์กรในปัจจุบันมีช่องทางให้ เกิดความก้าวหน้า					
4	การที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชาให้ความ สนใจ เมื่อพนักงานปฏิบัติงานได้ดี					
5	การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับ หน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร						
1	นโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรที่ใช้ อยู่เป็นไปอย่างมีระบบและหลักเกณฑ์					
2	การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
3	ความขัดแย้งในองค์กร ส่วนใหญ่มาจากกรณี ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
4	องค์กรเป็นที่ดึงดูดใจสำหรับบุคลากร ภายนอกในการเข้าร่วมงาน					
5	การที่พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อน ร่วมงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ข้อละ 1 คำตอบ

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความเชื่อมั่นและการยอมรับในองค์กร						
1	ความเต็มใจที่จะชี้แจง เพื่อความเข้าใจที่ดี ขึ้นต่อผู้ที่มีทัศนคติเชิงลบต่อองค์กร					
2	การยอมรับนโยบายขององค์กร และพร้อม จะทุ่มเททำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย					
3	ความภูมิใจในการเป็นพนักงานขององค์กร					
4	การคิดว่าปัญหาขององค์กรเป็นเรื่องที่ พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					

ข้อ	ความต้องการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร						
1	การตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง					
2	การที่จะยังคงเลือกที่จะทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป แม้จะมีองค์กรอื่นเสนอค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
3	มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพพนักงานขององค์กร					
4	รู้สึกผูกพันเป็นอย่างมากกับองค์กร					

- ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างสูง -

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวลิวัลย์ สุขวัฒนะวินากุล
ที่อยู่	303/32 ม.3 ต.มวกเหล็ก อ.มวกเหล็ก จ.สระบุรี 18180
E-mail	gift_wlw@hotmail.com
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	จบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา จากโรงเรียนรุ่งอรุณวิทยา จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2545	จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนจุฬารกรณ์ ราชวิทยาลัย ลพบุรี จังหวัดลพบุรี
พ.ศ. 2547	จบการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสระบุรี วิทยาคม จังหวัดสระบุรี
พ.ศ. 2552	จบการศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2552	พนักงานราชการ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 8 (นครราชสีมา) กรมป่าไม้
พ.ศ. 2554	พนักงานราชการ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (สระบุรี) กรมป่าไม้

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี