

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จังหวัดนนทบุรี

Factors Affecting Organizational Commitment of Personnel at Bangkwang
Central Prison Nonthaburi Province

¹อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว, พิชัย ลัทธศักดิ์ศิริ และ พงษ์ อัครเทวา

¹Aniruth Pongpaew, Pichai Latthasaksiri, Pong Oakkharatheawa

สถาบันรัชต์ภาคย์

Rajapark Institute, Thailand.

¹Corresponding Author Email: dr.aniruth@gmail.com

Received May 10, 2020; Revised May 12, 2020; 2020; Accepted July 7, 2020

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเรือนจำกลางบางขวาง นนทบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันของบุคลากรเรือนจำบางขวาง นนทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในเรือนจำบางขวาง จำนวน 293 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่าความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเรือนจำบางขวาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.62$) ทั้งใน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.63$) ด้านลักษณะองค์การ ($\bar{X} = 4.37$) และด้านประสบการณ์จากการทำงาน ($\bar{X} = 4.77$) เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และอายุงานแตกต่างกันทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเรือนจำบางขวาง ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน (X4) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (X5) นโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน (X6) สภาพการทำงาน (X8) และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 60.10 สามารถเขียน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.611 + 0.789x_4 + 0.183x_5 - 0.237x_6 + 0.426x_8$$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน; บุคลากร; เรือนจำกลางบางขวาง

ABSTRACT

This research aimed to 1) study Organization Engagement of personnel at Bangkwang Central Prison Nonthaburi Province. 2) Study Organizational Commitment of Personnel in Bangkwang Central Prison Nonthaburi Province by personnel factor. 3) Study factor affecting Organizational Commitment of Personnel in Bangkwang Central Prison Nonthaburi Province . Samples were 293 personnel in Bangkwang Central Prison, Nonthaburi Province. The research instrument was a questionnaire. Statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA (LSD as a pair comparison) and a Multiple Regression Analysis respectively.

The result revealed that Personnel at Bang kwang Central Prison had a highest level of agreement of overall factors contributing to their organization engagement ($\bar{X} = 4.62$). To consider in each aspect of factors was found that personnel at Bangkwang Central Prison had a highest level of agreement toward the factor of their work ($\bar{X} = 4.63$), a high level of agreement toward the organization factor ($\bar{X} = 4.37$), a highest level of agreement toward the job experience factor ($\bar{X} = 4.77$) respectively. The results of testing the research hypothesis found that personnel at Bangkwang Central Prison with the different background: gender, age, marital status, the educational background, salary, and job experience significantly had a different level of the organization engagement at 0.05 level. In terms of factors contributing to the Organization Engagement of personnel in Bang Kwang Central Prison, it revealed that factor of job responsibility (X4), the policy(X5) and job guidelines management contribution (X6), and the job characteristics(X8) were significantly affected to the Organization Engagement of personnel in Bangkwang Central Prison, and has a quality of forecast of 60.10 percent. Thai can be written in a forecast equation with a raw score as follows:

$$\hat{Y} = -0.611 + 0.789x_4 + 0.183x_5 - 0.237x_6 + 0.426x_8$$

Keywords: Factors Affecting Commitment; Personnel, Central Prison Bangkwang

บทนำ

เรือนจำกลางบางขวางตั้งอยู่ เลขที่ 117 หมู่ 3 ตำบลสวนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี อัตราความจุปกติสามารถรองรับผู้ต้องขังได้ประมาณ 5,000คน ภายในกำแพงเรือนจำมีกำแพงคอนกรีตเสริมเหล็กสูง 6 เมตร ยาวโดยรอบ 2,406 เมตร มีสายไฟฟ้าแรงสูงอยู่บนสันกำแพงโดยรอบ มีป้อมรักษาการณ์รอบกำแพงจำนวน 16 ป้อม กำแพงชั้นในแบ่งออกส่วนๆมีความสูง 6 เมตร มีความ

ยาวโดยรอบ 1,298 เมตร โดยปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ทั้งหมด 400 คน และมีนักโทษที่อยู่ในความควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง 5,821 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 26 มีนาคม 2563) จากข้อมูลตัวเลข สัดส่วนเจ้าหน้าที่กับนักโทษ ที่ไม่สอดคล้องกัน องค์การและผู้บริหาร จึงต้องสร้างสรรค์แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากร สร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะนำไปสู่องค์การที่ประสบความสำเร็จ เพราะองค์การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การสูง องค์การก็จะประสบความสำเร็จ องค์การที่มีบุคลากรที่ผูกพันกัน ก็จะมีความรักใคร่ สามัคคีกลมเกลียวในการทำงาน และไม่ลาออกจากองค์การ สิ่งที่สำคัญในองค์การ คือ บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญในงาน ผู้บริหารองค์การจึงต้องมีความสามารถในการสรรหาบุคลากร และในขณะเดียวกัน ก็คือการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด ด้วยการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การนั่นเอง ความผูกพันจะนำมาซึ่งความจงรักภักดี ความเต็มใจ และอุทิศตนในการทำงาน นอกจากนี้ การที่พนักงานลาออก ก็คือต้นทุน ขององค์การ ที่จะต้องลงทุนในการพัฒนาบุคลากรใหม่ ทั้งต้นทุนจากการสรรหา อบรม พัฒนาเรียนรู้งาน สูญเสียเวลาไปโดยใช่เหตุ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักว่า จะองค์การจะพัฒนาอย่างไร เพื่อจูงใจ ส่งเสริมบุคลากร และสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น ซึ่งความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การจะเป็นปัจจัยในการลดอัตรา การลาออกของบุคลากร (Kazlauskaitė, Buciniene, and Turauskas, 2006) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับบุคลากรขององค์การ ในเรื่องของความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) พบว่า ความผูกพันเป็นกุญแจสำคัญที่จะคอย ผูกมัดใจพนักงานให้ทำงาน และอยู่ร่วมกับองค์การไปนานๆ และจะอุทิศตนเพื่อการทำงาน ในทางกลับกัน ถ้าพนักงานไม่มีความผูกพันต่อองค์การ เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรค หรือมีสิ่งกระตุ้นอื่นๆ เข้ามา เช่น เงินเดือนที่สูงขึ้น ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ก็พร้อมที่จะลาออก

ด้วยเหตุนี้การนำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของของบุคลากรเรือนจำกลางบางขวาง จ.นนทบุรี จะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงองค์การและวางแผนนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเสริมสร้างบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์การสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางที่มีต่อองค์การ
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวางจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง

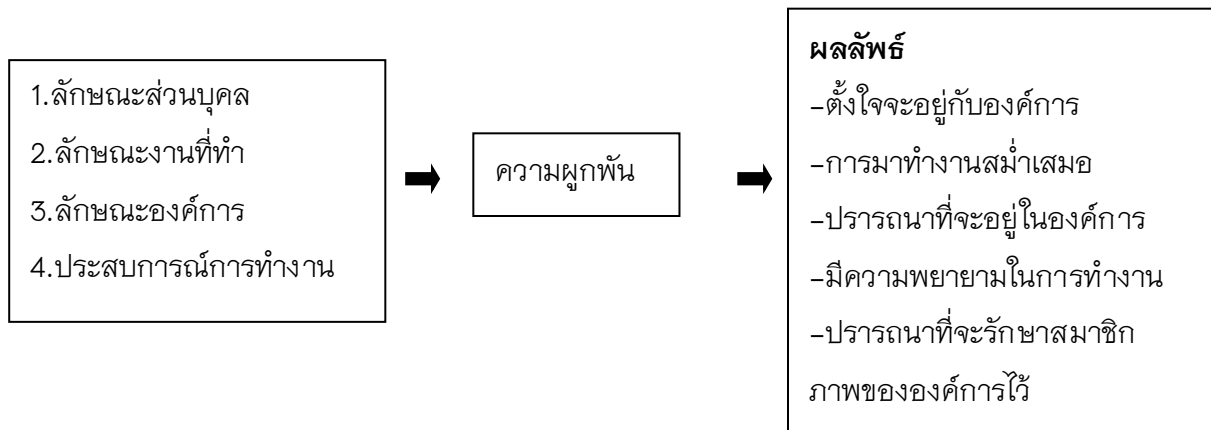
การทบทวนวรรณกรรม

Steers (1983) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันของแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์การ การ

พึงพาที่ได้รับจากองค์การและความสำคัญของบุคคล

Mowday (1982) ได้นำเสนอโครงสร้างที่แสดงความผูกพันของได้ดังนี้



Miner (1992) ได้แบ่งแนวคิดของความผูกพันของออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญ คือ

1. ความผูกพัน

1.1 ด้านพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่มองความผูกพันของในรูปพฤติกรรมการ

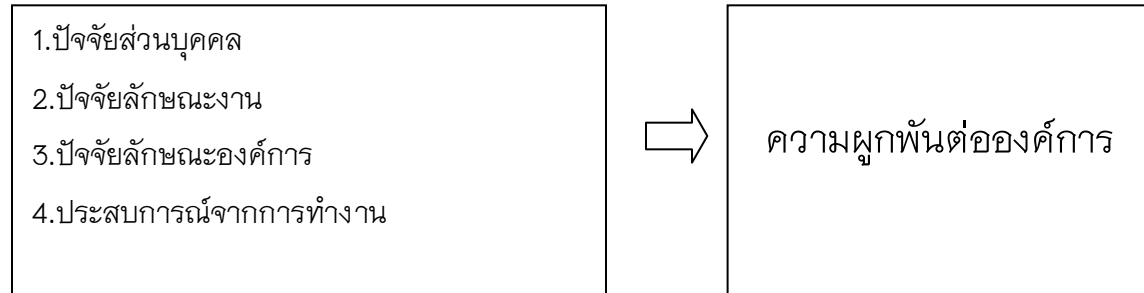
แสดงออกอย่าง ต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างถึงอยู่เสมอ คือแนวคิดของเบคเคอร์ (Becker, 1960) กล่าวว่า ความผูกพันของเป็นผลมาจากการที่คนเราได้ชั่งน้ำหนักว่า เมื่อเขาทิ้งสถานะสมาชิกขององค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบางอย่างเนื่องจากการที่คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การใด จะเกิดการลงทุนในองค์การขึ้นอาจเป็นพวก เวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่ให้กับองค์การ ซึ่ง เบคเคอร์ (Becker, 1960) เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในองค์การ พนักงานก็จะคาดหวังผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การในระดับ ที่เขารู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษาที่มีนักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปร ด้านลักษณะบุคคลเมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันของ และพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็น ตัวแปรที่สามารถใช้ทำนาย ความผูกพันของได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จะสูญเสียประโยชน์หลาย อย่างทำให้เขายังคงอยู่ในองค์การ

1.2 ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความตั้งใจ

ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถให้กับองค์การและปรารถนาที่จะรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยจึงรวบรวมและสรุปนำมาเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

กรอบแนวความคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) โดยมีข้อมูลรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ของเรือนจำกลางบางขวาง 5 แผนก ที่สำคัญมีขนาดใหญ่และเป็นหน่วยงานที่เป็นแผนกที่สำคัญขององค์การ ประกอบด้วย ส่วนบริหารงาน ส่วนทัณฑปฏิบัติ ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง ฝ่ายรักษากฎหมาย จำนวนพนักงานรวมทั้งสิ้น 1,088 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดที่จะยอมรับได้ว่ามากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากรได้โดยกำหนดความ คลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (0.05) โดยใช้สูตร Yamane (1973) จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน หลังจากนั้นทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสัดส่วน (Proportion) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แผนก	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
ส่วนบริหารงาน	254	70
ส่วนทัณฑปฏิบัติ	225	70
ส่วนควบคุมผู้ต้องขัง	290	70
ส่วนรักษากฎหมาย	38	13
ส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง	281	70
จำนวน	1088	293

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด จำนวน 57 ข้อ โดยแบ่งเนื้อหาคำถาม ออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และอายุงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน ปัจจัยลักษณะองค์การ ซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน นโยบาย กฎข้อบังคับและ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานและปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานซึ่งครอบคลุมตัวแปรในเรื่อง การเห็นความสำคัญของงาน สภาพการทำงาน ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและองค์การ ตามแนวคิดของ Steers และ Porter (1983) โดยข้อคำถามแต่ละข้อนั้นจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของ โดยข้อคำถามแต่ละข้อนั้นจะมี คำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ

หลังจากนั้นเพื่อที่จะให้คำถามมีความสมบูรณ์ในเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านแล้วนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นรวมโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method) ของครอนบาค (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8267

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากแหล่งต่างๆ ดังนี้

1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามตามแผนกต่าง ๆ ตาม สัดส่วนที่คำนวณไว้ ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 21 วัน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา คัดเลือกเฉพาะที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์ นำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษาค้นคว้า หนังสือเอกสาร วารสาร นิตยสาร ทฤษฎี แนวคิด วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจน ตัวเลขข้อมูล จากเรือนจำกลางบางขวาง ทั้งจากการสอบถามจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง(ฝ่ายบุคคล) และ จากแหล่งข้อมูลต่างของเรือนจำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์การ ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบ t-Test F-test และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD
- 3 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้วยการวิเคราะห์ จาก Multiple Regression

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเรือนจำบางขวาง

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ	ระดับความคิดเห็น		ค่าระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.63	.338	เห็นด้วยมากที่สุด
ความก้าวหน้าในการทำงาน	4.55	.495	เห็นด้วยมากที่สุด
ความมั่นคงในงาน	4.68	.589	เห็นด้วยมากที่สุด
ความสำเร็จในการทำงาน	4.73	.323	เห็นด้วยมากที่สุด
ความรับผิดชอบในงาน	4.63	.427	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านลักษณะองค์การ	4.37	.359	เห็นด้วยมากที่สุด
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	4.34	.384	เห็นด้วยมากที่สุด
นโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน	4.38	.447	เห็นด้วยมากที่สุด
ด้านประสบการณ์จากการทำงาน	4.77	.182	เห็นด้วยมากที่สุด
การเห็นความสำคัญในการทำงาน	4.39	.374	เห็นด้วยมากที่สุด
สภาพการทำงาน	4.90	.224	เห็นด้วยมากที่สุด
ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและ องค์การ	4.94	.245	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.62	.424	เห็นด้วยมากที่สุด

1. ปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเรือนจำบางขวาง ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านประสบการณ์จากการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อทัศนคติต่อ

ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.94$) รองลงมาข้อสถานภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.90$) และข้อความเห็นความสำคัญในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมาข้อมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) ความรับผิดชอบในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) ข้อความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) และ ด้านลักษณะองค์กรในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) ข้อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$)

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำบางขวาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	Sig
เพศ	-2.582	.016*
อายุ	4.086	.007*
สถานภาพสมรส	15.463	.000*
ระดับการศึกษา	17.887	.000*
เงินเดือน	9.077	.000*
อายุงาน	5.809	.000*

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำบางขวาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และอายุงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	-.611	.606		-1.007	.315
ความก้าวหน้าในการทำงาน (X1)	-.015	.049	-.018	-.309	.758
ความมั่นคงในงาน (X2)	.073	.051	.102	1.430	.154
ความสำเร็จในการทำงาน (X3)	-.132	.074	-.133	-1.782	.076
ความรับผิดชอบในงาน (X4)	.789	.056	.733	14.008	.000*
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน (X5)	.183	.058	.165	3.128	.002*
นโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน (X6)	-.237	.043	-.250	-5.535	.000*
การเห็นความสำคัญในการทำงาน (X7)	-.019	.071	-.016	-.261	.794
สภาพการทำงาน (X8)	.426	.131	.226	3.248	.001*
ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและองค์การ (X9)	.040	.101	.023	.399	.690
R ² = .614 R ² Adjust = .601 F = 49.931, Sig.=.000 *p<0.05					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเรือนจำบางขวาง ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน(X4) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (X5) นโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน (X6) สภาพการทำงาน (X8) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 60.10 สามารถเขียน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.611 + 0.789x_4 + 0.183x_5 - 0.237x_6 + 0.426x_8$$

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเรือนจำบางขวาง นนทบุรี มีประเด็นสำคัญที่นำเสนอ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าระดับปัจจัยความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเรือนจำบางขวาง พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเรือนจำบางขวางอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ มาวเดย์ Mowday (1982) และ Steer (1983) เรื่องความผูกพันต่อองค์การที่แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันของใน รูปของพฤติกรรม ต่อเนื่องคงเส้นคงวา เมื่อเกิดความผูกพันของก็จะแสดงพฤติกรรมดังกล่าว ออกมา โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพเนื่องได้เปรียบเทียบกับ ผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น จากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึก ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพัน เชิงทัศนคติในรูปของ ความเชื่อมั่น เพื่อทำงานกับองค์การ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ และผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเรือนจำบางขวาง จำแนกตามลักษณะของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และอายุงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาสอดคล้องกับ เยาวลักษณ์ ไชยยา (2555) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า การศึกษา และรายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การการบริหารส่วนจังหวัดสกลนครแตกต่างกัน

ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเรือนจำบางขวาง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในเรือนจำบางขวาง ได้แก่ ความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร นโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน สภาพการทำงาน และมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 60.10 ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน สอดคล้องกับ วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์การของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจ ยึดมั่นด้านบรรทัดฐาน ด้านการคงอยู่

ด้านการจัดการ บรรยากาศด้านลักษณะงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์การยึดมั่นผูกพันทางใจได้ร้อยละ 67

องค์ความรู้จากการวิจัย

ความรับผิดชอบในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร นโยบาย กฎ ข้อบังคับ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน รวมถึงสภาพการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์การเรือนจำบางขวางนนทบุรี ข้อค้นพบจะนำไปสู่ข้อมูลในการวางแผน การกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคล เพื่อสร้างความผูกพันในองค์การต่อไป

สรุป

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านลักษณะองค์การ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน และอายุงาน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สมการพยากรณ์ความผูกพันในองค์การ พบว่า ประสิทธิภาพในการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 60.10

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้มากขึ้น เพื่อดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีค่าโดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและลักษณะงานที่ทำ มีการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
2. หน่วยงานควรมีการประกาศนโยบาย กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานให้บุคลากรทุกคนเข้าใจ และตระหนักถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และนโยบายขององค์การ
3. หน่วยงานควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมเนื่องจากส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความเครียดจากการทำงาน เพื่อทราบถึงความต้องการของบุคลากร และเป็นแนวทางที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การในเรือนจำอื่น เพื่อเปรียบเทียบ และเป็นข้อมูลสำคัญเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในเรือนจำให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เยาวลักษณ์ ไชยยา. (2555). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์การของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 28(2), 47–61.
- Becker, H.S. (1960). Notes on Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40.
- Kazlauskaite, Buciuniene, and Turauskas. (2006). Building employee Commitment in the hospitality industry. *Journal of Management*. (3), pp.302–303
- Kazlauskaite, R., Buciuniene, i., Turauskas, L. (2006). Building Employee Commitment in the Hospitality Industry. *Baltic Journal of Management*, 1(3), 300–314.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. New York : The State University of New York at Buffalo
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V. (1982). Organization Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603–609.
- Steers, R.M. and Porter, L.W. (1983). *Motivation & Work Behavior*. New York: McGraw–Hill Book.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.