

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กร ของพนักงานกรมราชทัณฑ์
Influencing Factors to the Affective Organization Commitment of Corrections Employee

นายวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย¹

Mr. Wisit Rittibooncahi

บทคัดย่อ

งานวิจัยเชิงบรรยายครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กร และอิทธิพลที่มีต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กร ของ เจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ ทั้งส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ เจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์จำนวน 11,437 คน ใช้สูตรคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบประมาณสัดส่วน ตามสูตรของ ทอมสัน ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 372 ตัวอย่าง ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็นด้วยเทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้น สามารถเก็บข้อมูลได้ทั้งสิ้น 410 ชุด โดยแบ่งเป็นเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง จำนวน 269 ตัวอย่าง และส่วนภูมิภาค (เรือนจำจังหวัด และเรือนจำอำเภอ) จำนวน 141 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น

ผลการวิจัยพบว่าความยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กรโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับมาก (Mean = 3.68 SD. = 0.73) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจ มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 67 และปัจจัยด้านบรรยากาศในองค์กร จะมีอิทธิพลต่อ การยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กรมากที่สุด มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 40

คำสำคัญ ความยึดมั่นผูกพันขององค์กร กรมราชทัณฑ์ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น

ABSTRACT

The purposes of this descriptive research are to study the organizational commitment, and Influencing Factors to the Affective Organization Commitment of Corrections Employee. The researcher collects data from those of employee and executive of the Department of Corrections for 11,437 persons. Estimating a Proportion Sampling according to the method of Thompson is used to define sample size. At 95% level of confidence, the sample size is equal to 372 samples. Finally, 410 surveys are collected according to target; dividing into 269 surveys of central administration employee and 141 surveys of provincial administration employee (both provincial prison and district prison). The analysis techniques being used are such as arithmetic mean, standard deviation, Independent t-test analysis, and Hierarchical regression analysis.

The result of research found that the Affective Organization Commitment of Corrections Employee appears in high level (Mean = 3.68 SD. = 0.73). Factors that influence to the Affective Organization Commitment give a predictable result of 67% and factors of the organizational climate give the most impact on the organizational commitment at a predictable result of 40%.

Keyword : organization commitment , the Department of Corrections, Hierarchical regression analysis

¹ มหาวิทยาลัยสยาม son1912@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง ในการพัฒนาประเทศ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไก ที่ช่วยผลักดันให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมีความผาสุก แต่ภายใต้การพัฒนาดังกล่าว จะพบว่า ยังมีคนอีกกลุ่มหนึ่ง ที่สร้างผลกระทบต่อความมั่นคงในสังคม ทำให้การดำรงชีวิตอย่างปกติสุขของคน ธรรมดาผิดปกติกว้างไป จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้ามาดูแล จัดการ กับกลุ่มคนเหล่านี้เพื่อรักษาความสงบ ในสังคม และขัดเกลาผู้กระทำผิด (Reformation) ก่อนคืนคนดีกลับสู่สังคม ภารกิจดังกล่าวถือเป็นหน้าที่ หลักของกรมราชทัณฑ์ ในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง เพื่อปรับปรุงแก้ไข พื้นฟูสภาพจิตใจให้สำนึกผิด มีความ พร้อมที่จะประพฤติตนเป็นพลเมืองดี สามารถประกอบอาชีพสุจริต และอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดี ภายหลังพ้นโทษ ทั้งนี้ถ้าระบบการราชทัณฑ์มีวิธีการอบรมแก้ไขผู้กระทำผิดให้กลับประพฤติตนเป็น พลเมืองดี ไม่ไปกระทำผิดซ้ำอีก จำนวนผู้กระทำผิดก็จะค่อย ๆ ลดน้อยลง สังคมก็จะมีสันติสุข แต่ด้วย ความเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ ทำให้โลก สังคม องค์กร และสภาพของคน เกิดการเปลี่ยนแปลง จาก กระแสของการบริโภคนิยม และวัตถุนิยมที่รุนแรง ทำให้คนในสังคมพยายามดิ้นรน หาโอกาสและหนทาง ชีวิตที่ดีกว่า ปัญหาเรื่องความยึดมั่นผูกพันในองค์กร เริ่มเข้ามากระทบต่อ การบริหารจัดการทั้งภาครัฐ และเอกชนมากยิ่งขึ้น หลายองค์กรเผชิญกับปัญหาการลาออกของเจ้าหน้าที่ ที่มีคุณภาพ ส่งผลกระทบต่อโอกาสในความก้าวหน้าขององค์กร และสูญเสียเวลาในการค้นหาบุคลากรใหม่ และเวลาในการ ฝึกอบรมใหม่

ความสำเร็จของกรมราชทัณฑ์ยุคใหม่ จำเป็นต้อง อาศัยเจ้าหน้าที่ ที่มีคุณภาพ มีจิตใจยึดมั่น ผูกพันในองค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ทำให้สภาพของผู้ต้องขังเปลี่ยนแปลงไป เทคโนโลยีมีการพัฒนาขึ้น มีอาชญากรรมประเภทใหม่ และอาชญากรรมข้ามชาติ ทำให้กรมราชทัณฑ์ ต้องปรับ ยุทธวิธีการควบคุม กรมราชทัณฑ์เป็นกรมใหญ่ เมื่อสังคมขยายมากขึ้น ผู้ต้องขังมีจำนวนมากขึ้น แต่เกิด ปัญหา เมื่อจำนวนเจ้าหน้าที่กลับไม่เพิ่มขึ้นตาม (นัทธิ จิตสว่าง, 2551, ออนไลน์) ดังนั้นการศึกษา และ ค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อ การยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กร เพื่อ รักษาเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพ จะส่งผลทำให้ เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ทนต่อการเปลี่ยนแปลง (Northcraft & Neale, 2003, p. 401) ความยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กร เป็น การแสดงออกที่มากกว่า ความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แนบแน่น และผลักดันให้บุคลากร เต็มใจอุทิศ ตนเองเพื่อการสร้างสรรคให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อค้นหาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กรของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ โดยมุ่งหวังให้ กรมราชทัณฑ์ ที่มีอัตลักษณ์ แตกต่างจากองค์กรอื่น ในฐานะเป็นองค์กรที่เป็นปลายน้ำของกระบวนการยุติธรรม สามารถสร้างผลงานที่ความถูกต้อง ความโปร่งใส ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) ศึกษาการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กร ของ เจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์
- 2) ค้นหาอิทธิพลที่มีต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กร ของ เจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความแตกต่างของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีผลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์การ ของ เจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์ ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ (ตัวแปรหุ่นคือ เพศชาย) สถานภาพ (ตัวแปรหุ่นคือ สถานภาพโสด) การศึกษา (ตัวแปรหุ่นคือ จบสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป) ลักษณะงาน (ตัวแปรหุ่นคือ งานควบคุมนักโทษ) อายุ และอายุงาน

บรรยากาศขององค์การ หมายถึง การรับรู้ร่วมกัน ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์การ การรับรู้เหล่านี้จะส่งอิทธิพลต่อ ทักษะคนดี ความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่ เจ้าหน้าที่แสดงออกในรูปแบบต่าง ๆ ในองค์การ

ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ หมายถึง ขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจ ที่จะมีความยึดมั่นผูกพันลึกซึ้งกับองค์การ โดยเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การ และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความยึดมั่นผูกพันในองค์การแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์การหรือความเป็นสมาชิกขององค์การ สำหรับในงานวิจัยฉบับนี้จะศึกษาตามแนวคิดของ Allen & Meyer(1990, pp. 1-18) ที่เสนอ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ แบ่งเป็นองค์ประกอบได้ดังนี้

1. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การทางใจ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในองค์การในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงความสัมพันธ์ในองค์การ เกี่ยวข้องกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การอย่างแนบแน่น
2. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การทางด้านการคงอยู่ เป็นความยึดมั่นผูกพันในองค์การที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การเพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของบุคคลแต่ละคน
3. ความยึดมั่นผูกพันในองค์การทางด้านบรรทัดฐาน เป็นความรู้สึกของแต่ละคนที่ว่าเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องจงรักภักดีกับองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และสมควรที่จะกระทำ ถือเป็นพันธะยึดมั่นผูกพันที่จะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ เจ้าหน้าที่ ได้เข้ามามีส่วนในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ ต่อการบริหารกรมราชทัณฑ์ เป็นการสร้างความรู้สึกผูกพันและร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจ ซึ่งความรู้สึกเช่นนี้จะนำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ

ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาวะที่ผู้บริหาร แสดงพฤติกรรมผู้นำ โดยการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมปรึกษาหารือ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน และให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจในขอบเขตของความรับผิดชอบในงานนั้น

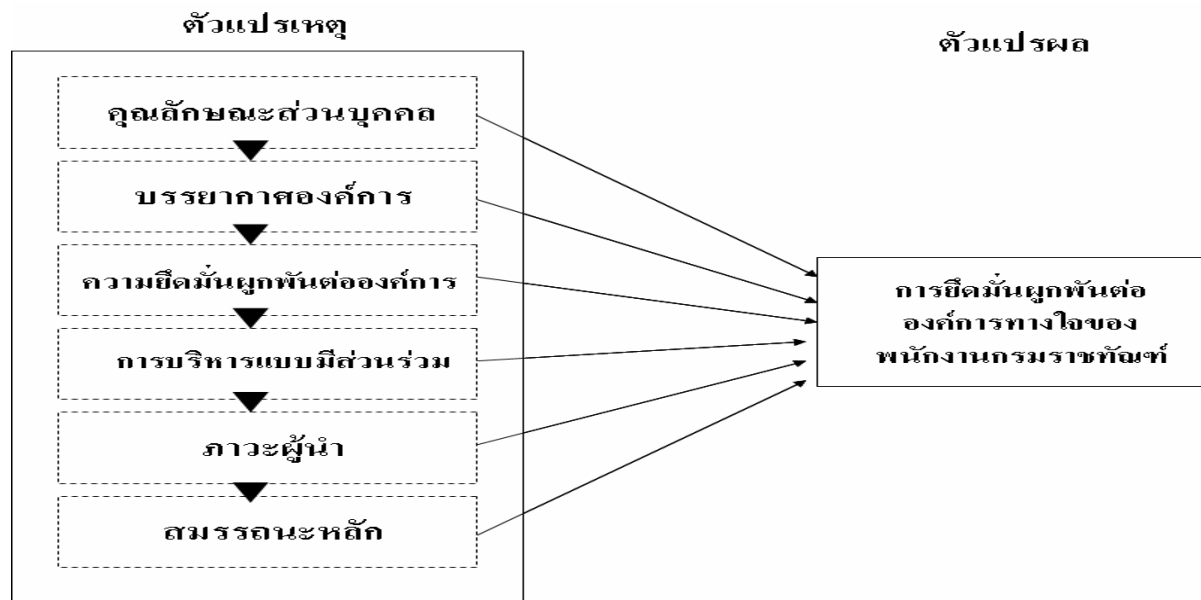
สมรรถนะหลัก หมายถึง กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ทักษะตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ

กรอบแนวคิดในการวิจัยและวรรณกรรมที่สนับสนุนกรอบแนวคิด

ในระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา แนวคิดเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ได้รับความสนใจจากนักวิชาการจำนวนมาก ทั้งนี้เพราะความยึดมั่นผูกพันในองค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ช่วยผลักดันในการสร้างประสิทธิภาพขององค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความสำเร็จขององค์การ (ภรณ์มหานันท์, 2539, หน้า 97; Luthanas, 2002, p. 235; Northcraft & Neale, 2003, p. 401) ช่วยลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่า (Fazzi, 1994, pp. 17-19) สะท้อนถึงระดับของการมีส่วนร่วม และการคงอยู่กับองค์การของพนักงาน (Carrell et al., 1997, p. 140; Mathis & Jackson, 1997, p. 73) สร้างความมูมานะ ความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์การ ทำให้บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ผลการวิจัยพบว่า การมีความยึดมั่นผูกพันในองค์การทางใจของเจ้าหน้าที่จะช่วยให้ มีระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูงกว่าและการขาดงานจะมีอัตราต่ำกว่า ผู้ที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การน้อย (Eisenberger et al., 1991, p. 52) ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ จะแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน เพราะ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า (Baron 1986, pp. 162-163)

มีนักวิจัยได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ไว้มากมาย อาทิงานของ Allen & Meyer (1990) และ Carrell & Heavrinl (1997) ซึ่งมี แนวคิดที่สอดคล้องกันว่า ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ สามารถเชื่อมโยงโดยตรงกับปัจจัยต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในผลปฏิบัติงาน และการรักษาพนักงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้า และความอยู่รอดขององค์การ นอกจากนี้ยังมีงานบางส่วน ที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญและผลที่ตามมา ของความยึดมั่นผูกพันในองค์การในแง่มุมต่าง ๆ อาทิ ความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างความยึดมั่นผูกพันในองค์การ กับความพึงพอใจในงาน (Mathis & Jackson, 1997; Robbins, 2003) ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ กับความสัมพันธ์ทางด้าน วัฒนธรรมองค์กร (ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์ 2546) การวิจัยความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างความยึดมั่นผูกพันในองค์การ กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การ จะมีพยายามในการทำงานที่สูงขึ้น มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น (Steer, 1991; มลฤดี ต้นสุขานันท์, 2550; ญัฐสิกา เจยาคม, 2551, หน้า 17) การวิจัยความสามารถในทำนายถึงอัตราการขาดงานและอัตราลาออกจางาน จาก ความยึดมั่นผูกพันในองค์การ โดยงานวิจัยดังกล่าวเสนอว่า พนักงานที่มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การ จะมีแนวโน้มสูงที่จะเสียสละ ต้องการมีส่วนร่วมกับองค์การ และสนับสนุนเป้าหมายขององค์การให้บรรลุผลมากที่สุด อันจะส่งผลทำให้พนักงานเหล่านั้นตั้งใจปฏิบัติงานและต้องการที่จะคงอยู่กับองค์การให้ยาวนาน เพราะความยึดมั่นผูกพันในองค์การจะมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกการเป็นสมาชิกในองค์การ (Carrell & Heavrin, 1997) ความยึดมั่นผูกพันในองค์การมีความสัมพันธ์กับความคงอยู่ขององค์การ และสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากความยึดมั่นผูกพันในองค์การเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจด้วย

ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร (โสภณวิษณุ บัวบานพร้อม, 2551, หน้า 16) แม้มีสภาพแวดล้อมภายนอกมากกระทบก็ไม่สามารถทำให้ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรเปลี่ยนแปลง จากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวความคิดได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการทำวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

จากข้อมูลกรมราชทัณฑ์พบว่า จำนวนประชากรในปัจจุบันมีทั้งสิ้น 11,437 คน (กรมราชทัณฑ์ 2552 : ออนไลน์) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบประมาณสัดส่วน (Sample Size For Estimating a Proportion) ตามสูตรของ Thompson (1992 : 38) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้คือ 372 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันปัญหาการตอบข้อคำถามที่ไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีกร้อยละ 10 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทั้งสิ้น 410 ตัวอย่างเมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) แล้วผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากทฤษฎีความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามสังกัดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 1 ประชากรและขนาดตัวอย่างที่จัดเก็บตามการสุ่มแบบแบ่งชั้น (n = 410 ตัวอย่าง)

หน่วยงานที่สังกัด	N	ร้อยละ	n
1. ราชการบริหารส่วนกลาง	7,511	65.67	269
2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค	3,926	34.33	141

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลคือแบบสอบถามแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว (2) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์กร

ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร ภาวะผู้นำ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และสมรรถนะหลัก จัดทำเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านกระทรวงยุติธรรม รวมทั้งหมด 7 คน วิเคราะห์ หาค่า IOC (index of item – objective congruence) และหาค่าความเที่ยง (Reliability Test) วัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการของ สัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) จากข้อมูลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน โดยได้ค่าความเที่ยง อยู่ระหว่างช่วง 0.85-0.94 ตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ ว่าข้อมูลเหมาะสมกับเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ด้วยการทดสอบค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างกลุ่มตัวแปร การหาเมตริกความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่สูงจนเกิด ปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) โดยพิจารณาประกอบ การทดสอบค่าความทนทาน (tolerance) และค่า VIF (variance inflation factors) ของตัวแปรแต่ละตัว เพราะปัญหาการร่วมเส้นตรงพหุ จะไม่เกิดขึ้น ถ้าค่าความทนทานมากกว่า 0.1 (Hair et al, 1995, p.127) และค่า VIF ไม่เกิน 10 (Belsley, 1991)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นด้วยส่วนสถิติพรรณนา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (คิดเป็นร้อยละ 60.73) มีอายุเฉลี่ย 40 ปี มีอายุราชการโดยเฉลี่ย 14 ปี มีสถานภาพสมรส (คิดเป็นร้อยละ 54.15) การศึกษาจบปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 58.54) และปฏิบัติงานในส่วนทัศนปฏิบัติ (คิดเป็นร้อยละ 24.15) โดยผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดส่วนกลาง เป็นเพศหญิง (คิดเป็นร้อยละ 55.76) มีอายุเฉลี่ย 39 ปี มีอายุราชการโดยเฉลี่ย 13 ปี มีสถานภาพโสด (คิดเป็นร้อยละ 50.93) การศึกษาจบปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 53.16) และปฏิบัติงานในส่วนบริหารงานทั่วไป (คิดเป็นร้อยละ 26.02) และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนภูมิภาค เป็นเพศชาย (คิดเป็นร้อยละ 92.20) มีอายุเฉลี่ย 41 ปี มีอายุราชการโดยเฉลี่ย 16 ปี มีสถานภาพสมรส (คิดเป็นร้อยละ 73.76) การศึกษาจบปริญญาตรี (คิดเป็นร้อยละ 68.79) และปฏิบัติงานในส่วนควบคุมรักษาการณ์ (คิดเป็นร้อยละ 41.46) ตามลำดับ

ตาราง 2 ความยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กรโดยรวม ของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์

	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	กรมราชทัณฑ์
ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean)	3.62	3.78	3.68
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.)	0.74	0.69	0.73
ระดับการประเมิน	มาก	มาก	มาก

ผลการวัดความยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กร ของเจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์อยู่ในระดับมาก ทั้งในส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กร

ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น โดยนำปัจจัยเข้าไปวิเคราะห์ทีละกลุ่มตามลำดับ

ตาราง 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กรของ เจ้าหน้าที่กรมราชทัณฑ์

	model 1		model 2		model 3		model 4		model 5		model 6	
	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.	B	Sig.
เพศชาย	0.24	0.00	0.12	0.05	0.05	0.36	0.04	0.43	0.05	0.35	0.04	0.47
สถานภาพโสด	-0.23	0.00	-0.17	0.01	-0.13	0.01	-0.14	0.01	-0.13	0.01	-0.11	0.04
จบสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป	0.12	0.16	0.01	0.87	0.03	0.54	0.04	0.41	0.04	0.47	0.02	0.65
งานควบคุมนักโทษ	-0.06	0.41	-0.02	0.74	-0.03	0.50	-0.02	0.63	-0.02	0.61	-0.05	0.33
อายุ	0.01	0.51	-0.01	0.33	0.00	0.51	0.00	0.70	0.00	0.72	0.00	0.76
อายุงาน	-0.01	0.21	0.01	0.38	0.00	0.60	0.00	0.80	0.00	0.92	0.00	0.85
บรรยากาศด้านโครงสร้างองค์กร			0.06	0.47	0.04	0.53	0.04	0.48	0.05	0.39	0.05	0.41
บรรยากาศด้านนโยบายการบริหารบุคคล			-0.03	0.68	0.00	0.99	0.02	0.74	0.00	0.95	0.00	1.00
บรรยากาศด้านลักษณะงาน			0.42	0.00	0.17	0.00	0.16	0.01	0.16	0.01	0.16	0.01
บรรยากาศด้านการบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชา			0.04	0.47	0.04	0.29	0.04	0.30	-0.03	0.51	-0.03	0.57
บรรยากาศด้านสัมพันธภาพกับเพื่อน			0.28	0.00	0.11	0.03	0.13	0.02	0.13	0.01	0.12	0.03
บรรยากาศด้านค่าตอบแทน			0.05	0.21	-0.02	0.52	-0.01	0.83	-0.02	0.53	-0.02	0.63
ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านการคงอยู่					0.24	0.00	0.25	0.00	0.24	0.00	0.24	0.00
ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรด้านบรรทัดฐาน					0.32	0.00	0.31	0.00	0.31	0.00	0.30	0.00
การบริหารแบบมีส่วนร่วมขั้นตัดสินใจ							-0.05	0.44	-0.05	0.44	-0.05	0.42
การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในชั้นพัฒนาสิ่งที่ได้ ตัดสินใจ							0.05	0.39	0.06	0.36	0.05	0.37
การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในชั้นการดำเนินการ							-0.14	0.02	-0.14	0.02	-0.14	0.02
การบริหารแบบมีส่วนร่วมในชั้นการประเมินผล							0.10	0.06	0.10	0.06	0.08	0.14
ภาวะผู้นำด้านสัมพันธภาพ									0.02	0.69	0.01	0.92
ภาวะผู้นำด้านการบริหารและการจัดการ									-0.03	0.74	-0.03	0.75
ภาวะผู้นำด้านความเป็นผู้นำตามสถานการณ์									0.11	0.11	0.11	0.11
สมรรถนะด้านการได้สัมฤทธิ์ในงาน											0.04	0.61
สมรรถนะด้านสัมพันธภาพ											0.00	0.97
สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล											-0.12	0.16
สมรรถนะด้านการจัดการ											0.19	0.01
สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ											-0.04	0.57
ตัวคงที่	3.56	0.00	0.96	0.00	0.48	0.03	0.42	0.05	0.36	0.10	0.27	0.25
R2 (SEE)	0.06	0.71	0.46	0.54	0.65	0.44	0.65	0.44	0.66	0.44	0.67	0.43
F	4.02		28.04		51.21		40.59		25.49		29.18	
Sig.	0.01		<0.01		<0.01		<0.01		<0.01		<0.01	

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้งหมด ที่นำมาวิเคราะห์ อำนวยในการพยากรณ์ถึงร้อยละ 67 โดย ปัจจัย
บรรยากาศในองค์กรมีอิทธิพลต่อ การยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์กร ของพนักงานกรมราชทัณฑ์มาก

ที่สุด (มีอำนาจในการพยากรณ์ถึงร้อยละ40) เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจ ในองค์การของพนักงานกรมราชทัณฑ์ จะพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์การของพนักงานกรมราชทัณฑ์ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐาน ($\beta = 0.30$) ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านการคงอยู่ ($\beta = 0.24$) สมรรถนะด้านการจัดการ ($\beta = 0.19$) บรรยากาศในด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.16$) บรรยากาศด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.12$) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์การของพนักงานกรมราชทัณฑ์ในเชิงลบได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในขั้นตอนการ ($\beta = -0.14$) และสถานภาพโสด ($\beta = -0.11$) แสดงให้เห็นว่า การยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์การ ต้องอาศัยพัฒนาการจาก ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านบรรทัดฐาน และ ความยึดมั่นผูกพันในองค์การด้านการคงอยู่ ผู้บริหารสามารถสร้างเสริมให้การยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์การสูงขึ้นได้ด้วยการจัดบรรยากาศในลักษณะงานให้ดีขึ้น มีความชัดเจน มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางการจัดการให้เจ้าหน้าที่ให้สูงขึ้น และในการจัดอบรมนี้ควรคัดเลือกเจ้าหน้าที่ เพื่อสร้างบรรยากาศด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จากปัจจัยดังกล่าวจะช่วยทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลดีมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

ผู้บริหารกรมราชทัณฑ์ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ชั้นผู้น้อย เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร รวมถึงจัดบรรยากาศขององค์การ เพื่อเอื้อต่อการสร้างสัมพันธภาพที่ดีร่วมกัน เท่าที่ขอบเขตของกฎระเบียบและสายการบังคับบัญชาจะให้ได้ สิ่งเหล่านี้ถ้าทำร่วมกันอย่างมีระบบ จะทำให้กรมราชทัณฑ์ เป็นองค์การที่มีพนักงาน ยึดมั่นผูกพันในองค์การสูงยิ่งขึ้น ผลจากการวิจัยพบว่า ยึดมั่นผูกพันทางใจในองค์การ มีความสำคัญ แต่ก็ต้องอาศัยพัฒนาการจากความผูกพันต่อองค์การในด้านบรรทัดฐานและการคงอยู่

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยดังกล่าวเป็นงานวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) ซึ่งทำการเก็บในช่วงเวลาหนึ่ง ดังนั้นผู้ที่สนใจจะนำตัวแบบดังกล่าวไปศึกษาในลักษณะของการวิจัยในระยะยาว (longitudinal studies) ก็จะสามารถทำให้เห็นภาพของการวิจัยที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กรมราชทัณฑ์. **จำนวนพนักงานในกรมราชทัณฑ์.** (online). <http://www.correct.go.th/demo/www/aboutus/about2.html>, (19 มิถุนายน 2552)

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533).

ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ: ศึกษาเฉพาะกรณี

สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย,

วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชวนา อังคนุรักษ์พันธ์. (2546). **การรับรู้วัฒนธรรมองค์การและความผูกพันในองค์การของพนักงานใน**

ธุรกิจโรงแรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิต

วิทยาลัย.มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฐฐิกา เจยาคม. (2551). **พฤติกรรมการทำงานของพนักงานดีเด่นในโรงงานอุตสาหกรรมกรณีศึกษา.** สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- นันทิ จิตสว่าง. (2551). **แนวทางใหม่ในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด. ศูนย์วิจัยและพัฒนาด้านอาชญาวิทยา.จุลสาร อาชญวิทยา.** (online) <http://vachira.no-ip.org/pb/interview.htm>. (7 พฤษภาคม 2552)
- ภรณ์ กี่รัมย์ตร. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ.** กรุงเทพมหานคร: โอเอสพรีนติ้งเฮาส์
- มฤดี ต้นสุขานันท์ (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทสื่อสารโทรคมนาคม แห่งหนึ่ง.** วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต .การพัฒนาทักษากรมนุชย์และองค์การ. สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์
- โสภณวิษณุ บัวบานพร้อม. (2551) .**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์บริษัท โทร คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .
- Allen, N.J and Meyer,J.P. (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *The Journal of occupational Psychology*, 63,
- Baron, R.A. (1986). **Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work..** (2nd ed) Boston: Allyn and Bacon.
- Belsley D (1991).**Conditional diagnostics: collinearity and weak data in regression.** Wiley Series in Probability. John Wiley, New York
- Carrell, M.J., & Heavirin, C. (1997). **Fundamental of organizational behavior:**New Jersey:Prentice-Hall.
- Eisenberger, R. et al. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*. 75, pp. 193-208.
- Fazzi, Robert A. (1994) . **Management Plus : Maximizing Productivity through Motivations, Performance, and Commitment.** New York : Macmillan.
- Hair Jr JL, Anderson RE, Tatham RL, Black WC. (1998). **Multivariate data analysis with Readings.** (5th ed) . London : Prentice Hall International Inc.
- Luthanas, F. (2002). **Organizational behavior .** (9 th ed.). New Jersey : McGraw-Hill.
- Mathis, R,L., & Jackson, J.H. (1997). **Human resources management.** (8th ed). New York: West Publishing.
- Northcraft, G.B ,& Neale,M.A. . (2003). **Organization behavior : A management Challenge..** (2nd ed.). New York The Dryder Press.
- Steers, R.M. (1991). **Introduction to organizational behavior.** (5nd.ed.) Illinois : Foresman.
- Robbins, S.P. (2003). **Organizational behavior.** New Jersey : Pearson Education.
- Thompson, Steven K. (1992) .**Sampling.** New York : John Willey & Sons.