

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

การดำเนินงานขององค์กรต่างๆ จะประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบในระดับใดก็ขึ้นอยู่กับคนในองค์กร (ยูภาพร ยูภาศ. 2550 : 2) การบริหารองค์กรในปัจจุบัน “ทรัพยากรมนุษย์” จึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีค่ามากที่สุด ในองค์กร และทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถไว้ปฏิบัติงานในองค์กรให้นานที่สุด (ฉัตรพันธ์ เจริญนนท์. 2551 : 105) แต่หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงาน อาทิ ไม่เต็มใจเสียสละ หรือถ้ามีส่วนรับผิดชอบใดๆ ก็จะแสดงออกในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อย หรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้ มีแนวโน้มจะขาดงานและลาออกจากงาน ฉะนั้นการสร้าง ความผูกพันให้กับบุคลากรภายในองค์กรหรือหน่วยงาน จึงเป็นวิธีการสำคัญอย่างหนึ่งของ ผู้บริหารที่สามารถทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดี อยู่กับองค์กรได้นาน เพราะความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความตั้งใจทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานอันเป็นประโยชน์กับองค์กร ดังที่ Buchanan กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรทำให้สมาชิกเกิดความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร มีความยึดมั่นและยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ของ องค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ดังนั้น การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพัน กับองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทและเสียสละให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ ช่วยลดต้นทุนขององค์กร นอกจากนี้ ความผูกพันกับองค์กรมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาด งาน ผลผลิตภาพและคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรจะเกี่ยวข้องกับ ความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปจากองค์กรได้ (ฉัตรพันธ์ เจริญนนท์. 2551 : 107)

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่ใน การปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล และคำสั่งลงโทษของผู้มีอำนาจ หน้าที่ตามกฎหมาย มีตั้งแต่การควบคุม กักขัง จำคุก และประหารชีวิต (ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และคณะ. 2547 : 39) โดยปัจจุบันในประเทศไทย ยังไม่มีสถาบันหรือโรงเรียนวิชาชีพ

ราชทัณฑ์โดยเฉพาะให้กับบุคคลที่จะเข้าทำงานด้านนี้โดยตรง บุคคลที่สมัครเข้ามารับราชการในสังกัดกรมราชทัณฑ์จึงมาจากผู้ที่จบจากสาขาวิชาชีพต่างๆ ซึ่งแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนอื่นๆ ที่เน้นเฉพาะด้าน (Specialist) หรือเฉพาะสาขาอาชีพที่ตรงกับงาน เช่น ข้าราชการครู แพทย์ หนายความ เป็นต้น ลักษณะงานราชทัณฑ์นั้นจึงเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง หรือต้องปฏิบัติหน้าที่ไม่อาจปฏิเสธหรือผ่อนผันได้ เช่น สามารถเรียกมาปฏิบัติหน้าที่ในกรณีมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนนอกเวลาราชการ กรณีที่มีเหตุก่อการจลาจลเกิดขึ้นภายในเรือนจำ หรือแม้แต่การตรวจค้นห้องกรณีพิเศษเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อโรคที่เกิดขึ้น โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน อีกทั้งการทำงานยังต้องใช้ความระมัดระวังไม่ให้เกิดความผิดพลาดเสียหาย โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในส่วนของการควบคุมผู้ต้องขังในเรือนจำซึ่งมีเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่จำกัด และมีผู้ต้องขังที่อยู่ในการควบคุมเป็นจำนวนมาก การดำเนินงานจึงมีความยุ่งยากสลับซับซ้อนและเหนื่อยยาก ลำบาก ต้องอบรมแก้ไขบุคคลที่สังคมไม่ปรารถนา และยังเป็นงานที่เสี่ยงภัยอันตราย และมีเกียรติภูมิหรือศักดิ์ศรีค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมด้วยกัน นอกจากภาระหน้าที่ที่ต้องตรากตรำอย่างหนักดังกล่าวแล้ว เงินเดือนข้าราชการราชทัณฑ์เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการประเภทอื่นๆ และข้าราชการหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมด้วยกันแล้ว ยังมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัด จึงเป็นสาเหตุให้มีการโอนย้ายหรือลาออกค่อนข้างสูงมากในแต่ละปี เกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ทำให้การดำเนินงานไม่ค่อยมีประสิทธิภาพนัก (สมบูรณ์ ประสพเนตร. 2547 : 44)

เรือนจำจังหวัดมหาสารคามเป็นหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเรือนจำทั้งสิ้น 104 คน ที่ผ่านมาระหว่างปี 2553-2555 มีจำนวนข้าราชการย้ายออกรวม 9 คน เฉลี่ยปีละ 3 คน (งานกองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารทั่วไป ข้อมูลวันที่ 30 กันยายน 2555) โดยเฉพาะปี พ.ศ.2555 มีข้าราชการย้ายกลับภูมิลำเนา 2 คน ย้ายสับเปลี่ยน 1 คน โดย 3 คนนี้ยังทำงานในหน่วยงานของกรมราชทัณฑ์ และลาออกจากราชการเนื่องจากได้งานทำในตำแหน่งอื่นอีก 2 คน ซึ่งถือได้ว่าเป็นจำนวนที่มากพอสมควร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยทั่วไปจะต้องเน้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน โดยการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น แต่ความพึงพอใจดังกล่าวเป็นความรู้สึกที่ไม่ถาวร ซึ่งเป็นผลต่อเนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานประจำวัน สภาพเศรษฐกิจ สังคม ที่แปรปรวนตาม

สภาพแวดล้อม และปัญหาที่แต่ละบุคคลต้องเผชิญหน้าในแต่ละวัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงได้มีการวิจัยหาปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซับซ้อนและมีขอบเขตกว้างกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) นั่นเอง ซึ่งจะสะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กรว่าเขาจะยินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกและไม่ต้องการที่จะจากองค์กรไป (ฉัตรพินิจ เจริญนนท์. 2551 : 105)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารในการใช้เป็นข้อมูลพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่สูงขึ้น โดยมีทัศนคติที่ดีในฐานะสมาชิกขององค์กร มีความผูกพัน ความเชื่อมั่นต่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่คิดย้ายไปทำงานที่อื่นๆแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าก็ตาม ตลอดจนทั้งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อทดสอบปฏิสัมพันธ์ระหว่าง เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากรและระยะเวลาการทำงาน ในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

## สมมติฐานการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับปานกลาง
2. เพศ ระดับการศึกษา ประเภทและระยะเวลาการทำงานของบุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
3. บุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามที่มี เพศ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อเรือนจำจังหวัดมหาสารคามแตกต่างกัน

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. เนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเรือนจำจังหวัดมหาสารคามทั้งหมด จำนวน 104 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้มาโดยวิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727) จำนวน 83 คน

### 3. พื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย คือ เรือนจำจังหวัดมหาสารคาม

### 4. ระยะเวลาในการวิจัย

ใช้ระยะเวลาในการวิจัย เดือน กรกฎาคม – เดือนตุลาคม 2555

### 5. ตัวแปร

5.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

5.1.1 เพศ

5.1.2 ระดับการศึกษา

5.1.3 ประเภทบุคลากร

5.1.4 ระยะเวลาการทำงาน

5.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร (Buchanan II, B. 1974 : 533, Porter. 1974 : 604 and Steers, R.M. 1977 : 46) ประกอบด้วย

5.2.1 ด้านความเชื่อมั่น

5.2.2 ด้านความเต็มใจ

5.2.3 ด้านความภูมิใจ

5.2.4 ด้านการมีส่วนร่วม

5.2.5 ด้านความภักดี

5.2.6 ด้านความคงอยู่

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**เพศ** หมายถึง ลักษณะกายภาพทางเพศของบุคคลกร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 เพศ ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

**การศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของบุคคลกร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

**ประเภท** หมายถึง ตำแหน่งงานของบุคคลกร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ข้าราชการ และ 2) พนักงานราชการและลูกจ้าง

**ระยะเวลาการ** หมายถึง ช่วงการทำงานของบุคคลกรตั้งแต่เริ่มทำงานในสังกัดของกรมราชทัณฑ์ จนถึงปัจจุบัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ 1) ไม่เกิน 5 ปี 2) กว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี และ 3) กว่า 10 ปีขึ้นไป

**ปฏิสัมพันธ์ (Interaction)** หมายถึง ผลของตัวแปรตัวหนึ่งขึ้นอยู่กับผลของตัวแปรอีกตัวหนึ่งหรือหลายตัว

**ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง ความรัก ความภักดีกับองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความหวังใฝ่อย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งบุคคลจะแสดงออกโดยการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียร ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและ ไม่คิดจะโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานแม้ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติหรือแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลกรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย

1. **ด้านความเชื่อมั่น** หมายถึง ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และคำนิยามขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การที่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และคติพจน์ของเรือนจำตรงกับอุดมการณ์ของตน การเห็นว่านโยบายการบริหารเรือนจำมีความเหมาะสม การเห็นด้วยกับการเป็นเรือนจำที่เน้นด้านการศึกษาของผู้ต้องขัง และการเคารพนับถือและยกย่องคนที่ทำความดี มีความสุจริต ยุติธรรม

2. **ด้านความเต็มใจ** หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ การยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้



รับผลตอบแทน เห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ขยันหมั่นเพียรและการที่ไม่ค่อยได้ขาดงาน

3. ด้านความภูมิใจ หมายถึง ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การคิดว่าตนตัดสินใจถูกต้องที่เลือกทำงานในองค์กรนี้ การพูดถึงองค์กรในด้านบวกให้ผู้ฟังเสมอ การมีรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์องค์กรของตนในทางไม่ดี การภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรขององค์กรนี้ การเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย และการที่มีความภูมิใจในตำแหน่งงานของตน

4. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมขององค์กร การคิดว่าตนสามารถทำงานได้ดีเหมือนกันแม้ว่าจะทำงานในตำแหน่งอื่น การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานการไม่รู้สึกล้าใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ และการที่มีอิสระแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานขององค์กร

5. ความภักดี หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การรู้สึกว่ามีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร การตั้งใจว่าจะทำงานกับองค์กรจนเกษียณอายุ การที่จะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า การที่สามารถเก็บรักษาความลับขององค์กรได้

6. ด้านความคงอยู่ หมายถึง ความปรารถนาที่จะยังคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน การไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน การลาออกจะได้รับผลเสียมากกว่าทำงานที่องค์กรต่อไป คิดว่างานที่รับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน การไม่รู้สึกกดดันหรือคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่ง การที่จะไม่ลาออกหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติ มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออก และคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

## ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY