



การรับรู้ความสามารถของตนเองและทรัพยากรในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน
กรณีศึกษา: เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดปทุมธานี

The Effect of Self-Efficacy and Job Resources on Work Engagement:
A Case Study of Correctional Officers in Pathumthani Province

พัชรินทร์ เพลินอักษร* และภาวิณี เพชรสว่าง

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

118 หมู่ที่ 3 ถนนเสรีไทย แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

Patcharin Ploenaksorn* and Pawinee Petchsawang

School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration

118 Moo3, Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok 10240

Email : p.ploenaksorn@gmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความผูกพันในงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานกับความผูกพันในงาน และ 4) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและทรัพยากรในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จำนวน 276 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตาและการเลือกแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง การรับรู้ความสามารถของตนเองและทรัพยากรในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และการรับรู้ความสามารถของตนเอง อีกระในการทำงาน และการสอนงานจากหัวหน้า มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ร้อยละ 34

คำสำคัญ : การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน ความผูกพันในงาน



Abstract

The purposes of this research are; 1) to study a level of self-efficacy, job resources, and work engagement. 2) to study a relation between self-efficacy and work engagement. 3) to study a relation between job resources and work engagement. 4) to study an effect of self-efficacy and job resources on work engagement. The sample were 276 employees of the correction department. This research employs a quantitative research method by selecting the sample group with quota sampling and accidental sampling technique. The research instruments were the questionnaire. The data were analysed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation analysis, and multiple regression analysis. The research findings are summarized that the level of self-efficacy, job resources, and work engagement are in high level. Self-efficacy and job resources positively correlates with work engagement at the statistically significant level of .01. The multiple regression analysis shows that self-efficacy, autonomy, and supervisory coaching positively affect work engagement at the statistically significant level of .05. In addition, these variables are significant predictors for work engagement with predictability of 34%.

Keywords : Self-efficacy, Job resources, Work engagement

บทนำ

สังคมปัจจุบันนี้เป็นยุคของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี องค์การต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องปรับตัว เปลี่ยนแปลง และพัฒนาองค์การเพื่อที่จะสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน โดยกลไกหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การก็คือ “คน” ดังนั้นการพัฒนาองค์การเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จจึงได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นหลัก จึงเป็นความท้าทายขององค์การว่าจะทำอย่างไรให้บุคลากรอยากที่จะทำงาน มุ่งเทให้กับงาน และนำศักยภาพที่ตนเองมีออกมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ซึ่งในปัจจุบันได้มีการศึกษาค้นพบว่าปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกและแสดงพฤติกรรมตามที่กล่าวมาก็คือความผูกพันในงาน (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002)

ความผูกพันในงาน เป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับภาวะจิตใจเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับความเต็มเต็มจากงาน โดยบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ ความมีพลังในการทำงาน (Vigor)



ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (Absorption) (Schaufeli et al., 2002) หากบุคคลมีความยึดมั่นผูกพันในการทำงานแล้วนั้น บุคคลก็จะใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อุทิศร่างกายแรงใจให้กับการทำงาน ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถ (Kahn, 1990) โดยปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในงานจะแบ่งออกเป็นปัจจัยทางด้านบุคคลและปัจจัยทางด้านสถานการณ์ ปัจจัยทางด้านบุคคลเกี่ยวกับบุคลิกภาพและความสามารถของบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งเป็นตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งในตัวบุคคลด้านบวก เมื่อนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาและบริหารจัดการจะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรได้ ส่วนปัจจัยทางด้านสถานการณ์หรือลักษณะของงานที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้สำเร็จลุล่วงได้แก่ ทรัพยากรในงาน (Job resources) หมายถึงลักษณะของงานทางด้านกายภาพ (Physical) จิตใจ (Psychological) สังคม (Social) หรือองค์การ (Organizational) ที่เป็นอยู่ซึ่งสามารถช่วยให้บรรลุเป้าหมาย กระตุ้นบุคคลให้มีการเติบโต เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง เช่น อิสระในการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม การสอนงานจากหัวหน้า (Bakker & Demerouti, 2007)

กรมราชทัณฑ์เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมที่มีภารกิจหลักในการควบคุมผู้ต้องขังให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล และแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดี การทำงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีลักษณะที่แตกต่างจากข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ คือมีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ต้องเข้าเวรยามรักษาการณ์ ต้องเสี่ยงอันตราย ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง ใช้ความละเอียดถี่ถ้วนและถูกต้องแม่นยำ ทำให้ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างตระกาศกว่าข้าราชการอื่น ประกอบกับสภาพปัญหาผู้ต้องขังล้นคุก จึงทำให้อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอ (กรมราชทัณฑ์, 2558) โดยเฉพาะในจังหวัดปทุมธานีที่เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีชาวเกี่ยวกับคดีอาชญากรรมค่อนข้างเยอะ เนื่องจากจำนวนประชากรในพื้นที่เพิ่มสูงขึ้นเพราะประชาชนต่างท้องถิ่นเข้ามาทำงานตามสถานประกอบการต่าง ๆ (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี, 2561) โดยข้อมูลสถิติคดีอาญาที่ได้รับแจ้งและจับกุมในจังหวัดปทุมธานี พบว่าจำนวนการรับแจ้งและจับกุมในช่วงปี พ.ศ.2557-2559 มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2562) ส่งผลให้เรือนจำหรือทัณฑสถานในจังหวัดปทุมธานีทั้ง 6 แห่ง ได้แก่ สถานกักขังกลางจังหวัดปทุมธานี ทัณฑสถานบำบัดพิเศษปทุมธานี ทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิง เรือนจำจังหวัดปทุมธานี เรือนจำอำเภอธัญบุรี และทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง มีแนวโน้มของจำนวนผู้ต้องขังเพิ่มสูงขึ้น จึงทำให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น จึงอาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย รู้สึกผูกพันในงานน้อยลง และทำให้ปฏิบัติงานไม่เต็มที่ (กรมราชทัณฑ์, 2558)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองและทรัพยากรในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปพิจารณาปรับปรุง แก้ไข และพัฒนานโยบายขององค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันในงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทրพยากรในงาน และความผูกพันในงาน
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความผูกพันในงาน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทຣพยากรในงานกับความผูกพันในงาน
4. ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและทຣพยากรในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน
2. ทຣพยากรในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน
3. การรับรู้ความสามารถของตนเองและทຣพยากรในงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อในทักษะและความสามารถของตนเองว่ามีศักยภาพที่จะสามารถจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มีความมั่นใจว่าตนจะทำงานได้สำเร็จ ไม่ว่างานนั้นจะยากแค่ไหนก็จะสามารถทำผลงานออกมาได้ดี และมั่นใจว่าตนเองทำงานได้ดีกว่าคนอื่น

ทຣพยากรในงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายในการทำงาน เช่น การที่บุคคลมีอิสระในการทำงาน สามารถวางแผนและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง การได้รับข้อมูลป้อนกลับในงาน เพื่อให้ทราบถึงสิ่งที่ทำได้ดีและสิ่งที่ควรพัฒนาในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและช่วยเหลือกันในการทำงาน การมีหัวหน้าคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการทำงาน

ความผูกพันในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกผูกพันและให้ความสำคัญกับงาน มีความขยันหมั่นเพียร ทุ่มเท รับผิดชอบ และหมั่นอยู่กับงาน อีกทั้งยังรู้สึกภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน



ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดความผูกพันในงาน (Work engagement)

ความผูกพันในงาน หมายถึง ภาวะทางจิตใจของบุคคลซึ่งคงอยู่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือเกิดขึ้นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งชั่วคราวเท่านั้น บุคคลที่มีความผูกพันในงานจะมีความขยัน พยายามในการทำงาน กระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ คิดว่างานคือสิ่งที่ท้าทาย มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงาน และมีจิตใจจดจ่อกับงานตลอดเวลา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความมีพลังในการทำงาน (Vigor) เป็นลักษณะของความมีพลัง และมีจิตใจที่ยืดหยุ่นสูงในขณะที่ทำงาน บุคคลมีเจตจำนงที่จะเพิ่มความพยายามในการทำงาน และยังคงอยู่แม้จะเผชิญกับความยากลำบาก 2) ความทุ่มเทในการทำงาน (Dedication) คือการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นอย่างมากและมีประสบการณ์รู้สึกถึงความสำคัญ ความกระตือรือร้น แรงบันดาลใจ และความภาคภูมิใจ 3) ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน (Absorption) บุคคลจะเพ่งความสนใจในงานอย่างเต็มที่ รู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว และยากที่จะดึงตัวเองออกมาจากการทำงาน (Schaufeli & Bakker, 2004)

ความผูกพันในงานเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดผลที่ดีต่อบุคคลและองค์กร มีหลายงานวิจัยพบว่าหากบุคลากรมีความผูกพันในงานสูงจะมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Bakker & Bal, 2010) มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ช่วยเหลืองานอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ที่นอกเหนือจากงานของตนเอง (Ariani, 2013) มีทัศนคติที่ดีต่องาน รู้สึกพึงพอใจในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร (Hakanen et al., 2006)

แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้หรือตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง เพื่อที่จะได้จัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือตั้งไว้ และการรับรู้ความสามารถของตนเองไม่ได้ขึ้นอยู่กับทักษะที่มี แต่ยังขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของบุคคลว่าพวกเขาสามารถทำได้ด้วยหรือไม่ (Bandura, 1986) หลักการสำคัญของทฤษฎีคือ บุคคลมีความสามารถ บุคคลรับรู้ความสามารถนั้น และบุคคลมีความเชื่อในความสามารถและมุ่งมั่นประกอบกิจกรรมตามความสามารถนั้น โดยยังบุคคลมีความสามารถก็จะยิ่งมองเห็นและเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความสำเร็จในกิจกรรมนั้นก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ผู้คนสามารถพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองได้จากอิทธิพลทั้ง 4 แหล่งที่สำคัญ ได้แก่ 1) ประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับความสำเร็จของตนในอดีต (Mastery Experiences) 2) ประสบการณ์จากการสังเกตตัวแบบ (Vicarious Experiences) 3) การชักจูงจากสังคม (Social Persuasion) และ 4) ความเครียดทั้งทางกายและทางอารมณ์ (Physiological and Emotional Stress) การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยด้านบุคคลที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลตั้งใจทำงาน มีงานวิจัยกว่าร้อยชิ้นที่แสดงว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองทำให้พนักงาน



มีผลผลิตสูง (Stajkovic & Luthans, 1998) เวลาเจอปัญหา ความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถสูงจะทำให้คนใจเย็นสงบ และหาทางแก้ไขปัญหาแทนที่จะนั่งคิดว่าตนไม่ได้เรื่อง และเวลาประสบความสำเร็จก็จะทำให้มีความเชื่อมั่น

แนวคิดทรัพยากรในงาน (Job resources)

ทรัพยากรในงานมาจากพื้นฐานแนวคิดโมเดลความต้องการของงานกับทรัพยากรในงาน (Job Demands-Resources Model: JD-R Model) ของ Bakker & Demerouti (2007) เป็นแบบจำลองเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความเครียด ความเหนื่อยหน่าย และความผูกพันในงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัยหลัก คือ 1) ความต้องการของงาน (Job Demands) คือลักษณะของงานหรือเงื่อนไขในการทำงานที่บุคคลรับผิดชอบ 2) ทรัพยากรในงาน (Job Resources) คือลักษณะของงานทางด้านกายภาพ จิตใจ สังคม หรือองค์การที่เป็นอยู่ โดยเป็นประโยชน์ต่อการทำให้บรรลุเป้าหมาย ช่วยลดความต้องการของงานและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนทางกายภาพและจิตใจ รวมทั้งช่วยกระตุ้นให้บุคคลเติบโต เรียนรู้และพัฒนา โดยทรัพยากรในงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ ทรัพยากรภายนอก เช่น การสนับสนุนทางสังคม การสอนงานจากหัวหน้างาน และทรัพยากรภายใน เช่น ความมีอิสระในงาน ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน เป็นต้น (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007) ทรัพยากรในงานเป็นปัจจัยด้านสถานการณ์ที่สำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้สำเร็จ ช่วยลดแรงกดดันทั้งทางร่างกายและจิตใจที่มีต่อความต้องการของงาน (Xanthopoulou et al., 2007) และช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้กับพนักงาน (Hackman & Oldham, 1980)

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความผูกพันในงาน

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเข้มแข็งในตัวบุคคลด้านบวก ช่วยในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ให้บรรลุผลสำเร็จ (Bandura, 1986) มีการศึกษาหลายงานที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน (Halbesleben, 2010) และสามารถทำนายความผูกพันในงานได้ (รพีพรรณ สมจิตรนีก, 2557) เมื่อนำมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาและบริหารจัดการจะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรได้

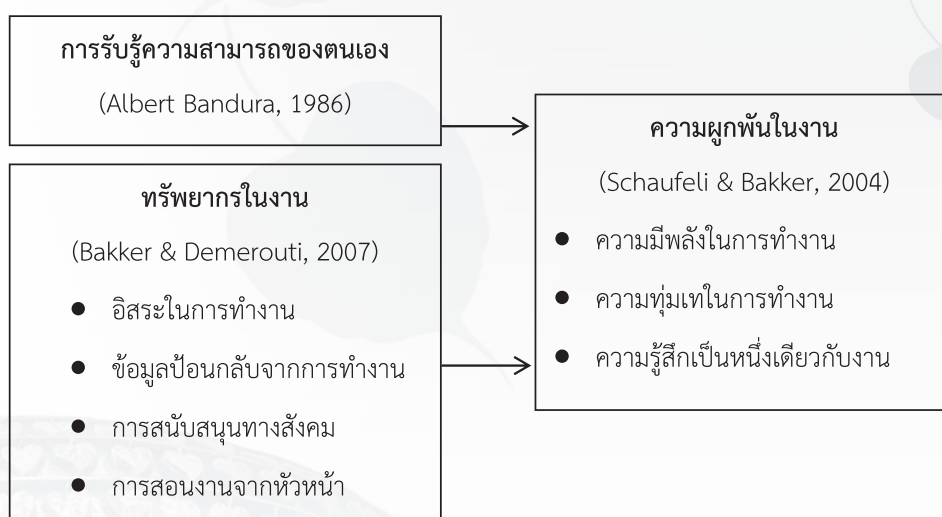
ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานกับความผูกพันในงาน

ทฤษฎีที่มักใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานกับความผูกพันในงาน คือ ทฤษฎีการรักษาทรัพยากร (Conservation of Resources Theory: COR) ของ Hobfoll (2002) เสนอว่า ทรัพยากรในงานจะนำไปสู่ความผูกพันในงาน เนื่องจากทรัพยากรในงานเป็นแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกที่ทำให้บุคลากรอยากจะทำผลงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เกิดความรู้สึกมุ่งมั่น ทุ่มเท มีพลังและมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงานที่ทำอย่าง



เต็มที่ จึงทำให้ผลงานออกมาดีและมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรในงานนั้นมีศักยภาพในการเป็นแรงจูงใจซึ่งนำไปสู่ความผูกพันในงานที่สูงขึ้น และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007) นอกจากนี้มีการศึกษาหลายงานที่พบว่าทรัพยากรในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน (Schaufeli & Bakker, 2004; Halbesleben, 2010; Kotze, 2018) และสามารถทำนายความผูกพันในงานได้อีกด้วย (Hu, Schaufeli, & Taris, 2011)

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 466 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรคำนวณของ Krejcie & Morgan (1970) ได้จำนวน 211 คน ซึ่งเมื่อคำนึงถึงอัตราการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างและการสูญหายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลมากกว่าจำนวนที่กำหนดไว้รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 300 คน โดยการสุ่มตัวอย่างนั้นได้เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ตามสัดส่วนร้อยละของแต่ละหน่วยงาน (Proportion) และเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะตอบแบบสอบถามในแต่ละหน่วยงานโดยวิธีการเลือกแบบบังเอิญ (Accidental sampling) แบ่งออกเป็น 6 หน่วยงาน ได้แก่ ทันตสถานบำบัดพิเศษปทุมธานี 57 คน สถานกักขังกลางจังหวัดปทุมธานี 21 คน ทันตสถานบำบัดพิเศษหญิง 45 คน



เรือนจำจังหวัดปทุมธานี 39 คน เรือนจำอำเภอธัญบุรี 45 คน และทัณฑสถานวัยหนุ่มกลาง 93 คน ทั้งนี้ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์มีทั้งหมด 276 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลจำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองจำนวน 8 ข้อ ใช้แบบวัดของ Chen, et al. (2001) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทรัพยากรในงานจำนวน 29 ข้อ ใช้แบบวัดที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดของ สุทัตตา พานิชวัฒน์ (2560) ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันในงานจำนวน 9 ข้อ ใช้แบบวัดของ Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006) ที่แปลโดย Petchsawang & McLean (2017) มีการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องของโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) และทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Pilot Testing) จำนวน 75 คน และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา คือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\alpha=.946$), ทรัพยากรในงาน ($\alpha=.918$) และความผูกพันในงาน ($\alpha=.941$)

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายลักษณะของข้อมูล และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบคัดเลือกเข้า (Enter Method) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

จากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมามีจำนวนทั้งหมด 276 ชุด ผลการวิเคราะห์พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.9 อายุอยู่ในช่วง 35 ปีขึ้นไปถึง 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 21 มีอายุงานในที่ทำงานปัจจุบัน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.4 ประเภทตำแหน่งงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 73.6 อยู่ในระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 38 และอยู่ในฝ่ายฝ่ายควบคุมและรักษาการณ์ คิดเป็นร้อยละ 35.5

กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.46$) มีทรัพยากรในงานโดยรวม ($\bar{X}=3.90$, $SD=0.41$) และรายด้าน ได้แก่ อิสระในการทำงาน ($\bar{X}=3.95$, $SD=0.51$) การสนับสนุนทางสังคม ($\bar{X}=3.95$, $SD=0.50$) ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน ($\bar{X}=3.84$, $SD=0.67$) และการสอนงานจากหัวหน้า ($\bar{X}=3.79$, $SD=0.70$) ในระดับสูง และมีความผูกพันในงานโดยรวม ($\bar{X}=4.05$, $SD=0.48$) และรายด้าน ได้แก่ ความทุ่มเทในการทำงาน ($\bar{X}=4.10$, $SD=0.58$) ความมีพลังในการทำงาน ($\bar{X}=4.09$, $SD=0.58$) และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ($\bar{X}=3.97$, $SD=0.56$) อยู่ในระดับสูง ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของตัวแปร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.11	0.46	สูง
ทรัพยากรในงาน	3.90	0.41	สูง
ด้านอิสระในการทำงาน	3.95	0.51	สูง
ด้านข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน	3.84	0.67	สูง
ด้านการสนับสนุนทางสังคม	3.95	0.50	สูง
ด้านการสอนงานจากหัวหน้า	3.79	0.70	สูง
ความผูกพันในงาน	4.05	0.48	สูง
ด้านความมีพลังในการทำงาน	4.09	0.58	สูง
ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	4.10	0.58	สูง
ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	3.97	0.56	สูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานโดยรวม ($r=.477$, $p<.01$) และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมีพลังในการทำงาน ($r=.431$, $p<.01$) ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($r=.419$, $p<.01$) และด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ($r=.348$, $p<.01$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความผูกพันในงาน

ตัวแปร	1	2	3	4	5
1 การรับรู้ความสามารถของตนเอง	1				
2 ความผูกพันในงาน	.477**	1			
3 ด้านความมีพลังในการทำงาน	.431**	.827**	1		
4 ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	.419**	.877**	.606**	1	
5 ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับงาน	.348**	.817**	.470**	.604**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ทรัพยากรในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน



ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานโดยรวม ($r=.538, p<.01$) และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมีพลังในการทำงาน ($r=.504, p<.01$) ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($r=.448, p<.01$) และด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับการงาน ($r=.402, p<.01$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3 โดยในองค์ประกอบย่อยของทรัพยากรในงานได้ผลการศึกษา ดังนี้

ด้านอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานโดยรวม ($r=.484, p<.01$) และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมีพลังในการทำงาน ($r=.470, p<.01$) ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับการงาน ($r=.397, p<.01$) และด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($r=.354, p<.01$)

ด้านข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานโดยรวม ($r=.429, p<.01$) และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับการงาน ($r=.374, p<.01$) ด้านความมีพลังในการทำงาน ($r=.373, p<.01$) และด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($r=.335, p<.01$)

ด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานโดยรวม ($r=.297, p<.01$) และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมีพลังในการทำงาน ($r=.299, p<.01$) ด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($r=.283, p<.01$) และด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับการงาน ($r=.162, p<.01$)

ด้านการสอนงานจากหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานโดยรวม ($r=.331, p<.01$) และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านความมีพลังในการทำงาน ($r=.288, p<.01$) ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับการงาน ($r=.277, p<.01$) และด้านความทุ่มเทในการทำงาน ($r=.267, p<.01$)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรในงานกับความผูกพันในงานของพนักงาน

ปัจจัย	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 ทรัพยากรในงาน	1								
2 ด้านอิสระในการทำงาน	.804**	1							
3 ด้านข้อมูลป้อนกลับ	.752**	.559**	1						
4 ด้านการสนับสนุนทางสังคม	.638**	.317**	.283**	1					
5 ด้านการสอนงานจากหัวหน้า	.690**	.297**	.492**	.266**	1				
6 ความผูกพันในงาน	.538**	.484**	.429**	.297**	.331**	1			
7 ด้านความมีพลังในการทำงาน	.504**	.470**	.373**	.299**	.288**	.827**	1		
8 ด้านความทุ่มเทในการทำงาน	.448**	.354**	.335**	.283**	.267**	.877**	.606**	1	
9 ด้านความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับการงาน	.402**	.397**	.374**	.162**	.277**	.817**	.470**	.604**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01



สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเองและทรัพยากรในงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานมี 3 ปัจจัย ได้แก่ อิสระในการทำงาน ($\beta=.302$, $p<.05$), การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta=.295$, $p<.05$) และการสอนงานจากหัวหน้า ($\beta=.160$, $p<.05$) ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ร้อยละ 34 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 วิเคราะห์ตัวพยากรณ์ร่วมที่สามารถทำนายความผูกพันในงาน

ตัวแปร	B	Sb	Beta	t	p
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.351	.067	.295	5.259*	.000
อิสระในการทำงาน	.234	.044	.302	5.347*	.000
การสอนงานจากหัวหน้า	.165	.054	.160	3.056*	.002
ค่าคงที่ (Constant) = 11.045, R = .583, $R^2 = .340$, $R^2_{adj} = .332$, F = 46.640*, p = .000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองและทรัพยากรในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=4.11$, $SD=0.46$) ทรัพยากรในงาน ($\bar{X}=3.90$, $SD=0.41$) และความผูกพันในงาน ($\bar{X}=4.05$, $SD=0.48$) อยู่ในระดับสูง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงาน พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r=.477$, $p<.01$) และทรัพยากรในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน ($r=.538$, $p<.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือด้านอิสระในการทำงาน ($r=.484$, $p<.01$) รองลงมาคือด้านข้อมูลป้อนกลับจากการทำงาน ($r=.429$, $p<.01$) ด้านการสอนงานจากหัวหน้า ($r=.331$, $p<.01$) และด้านการสนับสนุนทางสังคม ($r=.297$, $p<.01$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองและทรัพยากรในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานมี 3 ปัจจัย ได้แก่ อิสระในการทำงาน ($\beta=.302$, $p<.05$) การรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\beta=.295$, $p<.05$) และการสอนงานจากหัวหน้า ($\beta=.160$, $p<.05$) ตามลำดับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ร้อยละ 34



อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองและทรัพยากรในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงาน กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดปทุมธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 อาจเป็นเพราะการจะเป็นเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์นั้นต้องผ่านเกณฑ์คุณสมบัติและการสอบคัดเลือก เมื่อเข้ามาแล้วก็ได้รับการอบรมความรู้และฝึกฝนทักษะเป็นอย่างดี ทำให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีความมั่นใจและเชื่อว่าตนจะทำงานให้สำเร็จได้ด้วยดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1986) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความสามารถและรับรู้ถึงความสามารถของตนเอง จะเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้เป็นอย่างดีและประสบความสำเร็จได้ เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้มีความมั่นใจ รู้สึกพึงพอใจในงาน จึงพยายามทุ่มเทให้กับงาน จนเกิดเป็นความผูกพันในงาน (Xanthopoulou et al., 2007) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ เลิศสุวงค์ และอริสา สำรอง (2561) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด. พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทรัพยากรในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 อาจเป็นเพราะหน่วยงานได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติราชการกรมราชทัณฑ์ พ.ศ.2559-2562 โดยการพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคล พัฒนาสิ่งจำเป็นพื้นฐานและจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีทรัพยากรในงานอย่างเพียงพอ สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น จึงมีแรงจูงใจที่จะทำงาน กระตือรือร้น และทำงานได้สำเร็จ จนเกิดเป็นความรู้สึกผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัตตา พานิชวัฒน์ (2560) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงาน โดยมีความต้องการของงานที่ทำหายเป็นตัวแปรกำกับ พบว่า ทรัพยากรในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยของทรัพยากรในงาน พบว่า

ด้านอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Altunel et al. (2015) และไชยพิทักษ์ ไชยหะนิจ (2560) อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ไม่ได้อยู่ประจำที่ตลอดเวลา จะมีการเข้าเวรยามรักษาการณ์ทั้งภายในและภายนอกเรือนจำ ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องวางแผนงานและตารางงานของตนเองให้ดี เพื่อให้งานเสร็จทันเวลา ซึ่งการได้วางแผนงานด้วยตนเองจะทำให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน จึงทุ่มเทความพยายามและความสามารถในการทำงาน จนเกิดความรู้สึกผูกพันในงาน

ด้านข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Halbesleben (2010) และสุทัตตา พานิชวัฒน์ (2560) อาจเป็นเพราะองค์กรมีระบบในการประเมินผล



งานอย่างชัดเจน และมีการประชุมเจ้าหน้าที่เดือนละครั้งเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน ทำให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสพูดคุยและให้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับทราบถึงข้อดีและข้อด้อยของตนเอง เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น โดยพยายามทุ่มเทพลังและความสามารถ ใช้เวลาจดจ่อกับงานมากขึ้น จนอาจทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันในงาน

ด้านการสอนงานจากหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hu et al. (2011) และสุทธิตา พานิชวัฒนะ (2560) อาจเป็นเพราะองค์การมีระบบในการสอนงาน หากใครพบปัญหาในการทำงานก็สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในงานมากขึ้น มีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงานให้ดี จนเกิดความรู้สึกผูกพันในงาน

ด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Crawford et al. (2010) และ Altunel et al. (2015) อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ต้องควบคุมและดูแลผู้ต้องขังจำนวนมาก จึงต้องใช้เจ้าหน้าที่จำนวนมากช่วยกัน และหากมีเจ้าหน้าที่ที่ต้องเข้าเวรยามรักษาการณ์ภายนอกเรือนจำ เจ้าหน้าที่คนอื่นก็ต้องช่วยดูแลงานภายในเรือนจำแทน ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องทำงานร่วมกันและช่วยเหลือกัน จึงรู้สึกว่ามีคนคอยสนับสนุนและช่วยเหลือ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จนอาจเกิดเป็นความผูกพันในงาน

การรับรู้ความสามารถของตนเอง อีสาระในการทำงาน และการสอนงานจากหัวหน้า ส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ร้อยละ 34 มีรายละเอียดดังนี้

การรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Federici & Skaalvik (2011) และระพีพรรณ สมจิตตนิกร (2557) อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง ทำให้มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงว่าสามารถทำงานให้สำเร็จได้ เมื่อทำงานได้สำเร็จจึงเกิดความภูมิใจและรู้สึกรักในงาน จึงพยายามทุ่มเทให้กับการงาน จนเกิดความรู้สึกผูกพันในงานมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura (1986) ที่กล่าวว่าบุคคลที่เชื่อในความสามารถของตนเอง จะมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการงาน จนเกิดเป็นความผูกพันในงาน

อีสาระในการทำงานส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bakker & Bal (2010) และ สิริพร ทรัพย์ะประภา (2555) อาจเพราะลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกเรือนจำ ไม่ได้อยู่ประจำที่ตลอดเวลา ประกอบกับการควบคุมดูแลผู้ต้องขังนั้น หากเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องตัดสินใจแก้ปัญหาทันที องค์การจึงเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สามารถวางแผนงานและตารางงานของตนเองได้ รวมทั้งสามารถคิดและตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงาน อยากรับผลงานออกมาดี จึงใช้ความพยายาม มุ่งมั่น ทุ่มเทให้กับการทำงาน ส่งผลให้มีความผูกพันในงานสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Schaufeli & Bakker (2004) ที่กล่าวว่าทรัพยากรในงานมีศักยภาพในการเป็นแรงจูงใจ ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันในงานที่สูงขึ้น



การสอนงานจากหัวหน้าส่งผลทางบวกต่อความผูกพันในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กำไล ปราณี และ ภัทราวดี มากมี (2560) อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่มีความเสี่ยง ทำให้ต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง ดังนั้นองค์การจึงสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และความเข้าใจในงานมากขึ้น โดยได้จัดให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สอนงาน รวมทั้งสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเข้าใจในงานมากขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีพลัง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทที่จะทำงานอย่างเต็มที่ จนเกิดเป็นความรู้สึกผูกพันในงานที่มากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hobfoll (2002) ที่กล่าวว่าทรัพยากรในงานเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความรู้สึกมุ่งมั่น ทุ่มเท ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันในงาน

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าทรัพยากรในงานอีก 2 ด้าน ได้แก่ การให้ข้อมูลป้อนกลับและการสนับสนุนทางสังคมไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยก่อนหน้านี้ของ Alzyoud et al. (2015) และ ไชยพิทักษ์ ไชยพะนิจ (2560) ผู้วิจัยจึงได้ตั้งข้อสังเกตว่าข้อมูลป้อนกลับหรือการสนับสนุนทางสังคมเพียงอย่างเดียวอาจไม่สามารถส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันในงาน แต่อาจจะส่งผลโดยอ้อมต่อความผูกพันในงานได้โดยส่งผ่านตัวแปรแทรก (Mediator Variable) บางอย่าง เช่น คุณค่าในงาน (Job meaningfulness) กล่าวคือ ข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานหรือการสนับสนุนทางสังคมจะส่งผลต่อความผูกพันในงานหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าคุณค่าการรับรู้คุณค่าในงานนั้นหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Nawrin (2017) ที่พบว่าข้อมูลป้อนกลับจากการทำงานและการสนับสนุนทางสังคมจะส่งผลต่อความผูกพันในงานผ่านคุณค่าในงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพราะยิ่งบุคลากรมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น ความผูกพันในงานก็จะยิ่งสูงขึ้น เช่น การมอบหมายให้บุคลากรทำงานที่มีความยาก ทำหาย และมีความหลากหลายมากขึ้น หรือการให้บุคลากรได้เห็นต้นแบบของความสำเร็จ เพื่อจูงใจให้เกิดความพยายาม โดยในการประชุมอาจจัดช่วงเวลาให้เจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดีเยี่ยมได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานและวิธีการทำงานให้เพื่อนร่วมงานได้ฟัง นอกจากนี้องค์การควรส่งเสริมให้ผู้ที่มิพบทาทโดยตรงกับบุคลากร เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน พุดให้กำลังใจ ชื่นชม ชักจูง และชี้แนะให้บุคลากรเกิดความมั่นใจที่จะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ
2. องค์การควรสนับสนุนทรัพยากรในงานด้านอิสระในการทำงานและการสอนงานจากหัวหน้า เพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานของบุคลากร เพราะเมื่อมีทรัพยากรในงานที่ดี บุคลากรก็จะเกิดการเติบโต เรียนรู้ มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาผลงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น และเกิดความผูกพันในงานมากขึ้น อันจะส่งผลดีต่อองค์การ เช่น ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยการให้บุคลากรได้วางแผนการทำงาน กำหนดวิธีการทำงาน รวมถึงเกณฑ์การประเมินผลงานด้วยตนเอง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่และมีอิสระในการตัดสินใจ ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำ



ผลงานให้ดีเพราะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานชิ้นนั้น นอกจากนี้องค์การควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีส่วนช่วยในการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีบทบาทโดยตรงกับบุคลากร จึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรเกิดการพัฒนาดได้ เช่น การอบรมหลักสูตรภาวะผู้นำ หลักสูตรการสอนงาน หลักสูตรการให้คำปรึกษา เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. งานวิจัยนี้ศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดปทุมธานีเท่านั้น จึงควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดอื่น หรือเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทั้งหมดของกรมราชทัณฑ์ เพื่อให้ผลการศึกษามีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ จึงควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่กันไปด้วย โดยการสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารหรือผู้ที่มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับบุคลากรในองค์กร เพื่อทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
3. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน เช่น คุณค่าในงาน, การประเมินตนเอง, บรรยากาศในองค์กร เป็นต้น เพื่อให้สามารถออกแบบแนวทางในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์. (2558). *แผนปฏิบัติการ กรมราชทัณฑ์ พ.ศ. 2559-2562*. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2562, เว็บไซต์: <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER11/DRAWER052/GENERAL/DATA0000/00000124.PDF>
- กำไล ปราณี และภัทราวดี มากมี. (2560). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยเอื้อในการทำงาน การจัดการแบบเชิงรุก ความผูกพันในงาน และความเหนียวแน่นในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 11(1), 81-89.
- ไชยพิทักษ์ ไชยชนะจิ. (2560). *อิทธิพลของคุณลักษณะของงานที่มีผลต่อความผูกพันในงาน: กรณีศึกษาสำนักงานบัญชีกลาง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- รพีพรรณ สมจิตรนิ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและคุณลักษณะของงาน ต่อความผูกพันในงานและผลการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา: กลุ่มธุรกิจบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*



- สงกรานต์ เลิศสุภวงค์ และอริสา สำรอง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความผูกพันในงานของพนักงานบริษัท รถไฟฟ้า ร.ฟ.ท. จำกัด. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 16(2), 240-248.
- สุทัตดา พานิชวัฒน์. (2560). การรับรู้ความสามารถของตนเอง ทรัพยากรในงาน และความผูกพันในงานโดยมีความต้องการของงานที่ท้าทายเป็นตัวแปรกำกับ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*.
- สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. (2562). *แผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี พ.ศ.2561-2564*. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2562, เว็บไซต์: http://www.aecthaibiz.com/wapppcoc/13/upload/File_IPD_FILE13429824_20180425_115121.pdf
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2562). *อาชญากรรมและความผิดที่มีโทษทางอาญา*. สืบค้นเมื่อ 19 สิงหาคม 2562, เว็บไซต์: <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/09.aspx>
- Altunel, M. C., Kocak, O. E., & Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(2), 409-417.
- Alzyoud, A. A. Y., Othman, S. Z., & Mohd Isa, M. F. (2015). Examining the Role of Job Resources on Work Engagement in the Academic Setting. *Asian Social Science*, 11(3), 103-110.
- Ariani, D. W. (2013). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*, 4(2), 46-56.
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly Work Engagement and Performance: A Study among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 83(1), 189-206.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational research methods*, 4(1), 62-83.
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848.



- Federici, R. A., & Skaalvik, E. (2011). Principal self-efficacy and work engagement: Assessing a Norwegian principal self-efficacy scale. *Social Psychology of Education, 14*(4), 575-600.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 157-170.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102-117). New York: Psychology Press.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495-513.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology, 6*, 307-324.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The Job Demands-Resources Model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior, 79*(1), 181-190.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at Work. *Academy of management journal, 33*(4), 692-724.
- Kotze, M. (2018). How job resources and personal resources influence work engagement and burnout. *African Journal of Economic and Management Studies, 9*(2), 148-164.
- Nawrin, R. (2019). *Determinants of work engagement and the mediating role of meaningful work in Bangladesh private bank*. Dissertation for the degree of doctor of philosophy, National Institute of Development Administration.
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 14*(3), 216-244.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Management Psychology, 21*(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.



- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gomzalez- Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1988). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. and Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.