

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรื่องจำจังหวัดมหาสารคามนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนด ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- n แทน จำนวนตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
- S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- F แทน ค่าสถิติที่ใช้เบริญเพียงค่าวิกฤตการแจกแจงแบบ (F-Distribution)
- df แทน ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการพันแปร (Degree of Freedom)
- SS แทน ผลรวมกำลังสองของค่าเฉลี่ย (Sum of Squares)
- MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
- Sig. แทน ค่า Significance ของการทดสอบทาง
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และ

ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรื่องจำจังหวัดมหาสารคาม โดยรวม รายค้านและรายอ้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ทดสอบปัจจัยสัมพันธ์ระหว่าง เพศ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากรและ
ระยะเวลาการทำงาน ที่ส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรื่องจำจังหวัดมหาสารคาม
โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 4 ทาง ด้วยสถิติ 4-way ANOVA
4. วิเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรื่องจำจังหวัด
มหาสารคาม ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยการแยกแจงความถี่แล้วนำเสนอ
ข้อมูลเชิงพรรณนา

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรื่องจำจังหวัดมหาสารคามนี้ ผู้วิจัยได้
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.เพศ		
1.1 ชาย	54	65.06
1.2 หญิง	29	34.94
รวม	83	100.00
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	28	33.73
2.2 ตั้งแต่ปริญญาชั้นไป	55	66.27
รวม	83	100.00
3.ประเภทบุคลากร		
3.1 ข้าราชการ	59	71.08
3.2 พนักงานราชการและลูกจ้าง	24	28.92
รวม	83	100.00
4. ระยะเวลาการทำงาน		
4.1 ไม่เกิน 5 ปี	18	21.69
4.2 กว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	25	30.12
4.3 กว่า 10 ปี ขึ้นไป	40	48.19
รวม	83	100.00

จากตารางที่ 3 สามารถอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังนี้

1. จำแนกตาม เพศ ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 65.06

นอกนั้นเป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.94

2. จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่าส่วนใหญ่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 66.27 นอกนั้นมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 33.73

3. จำแนกตามประเภทบุคลากร ปรากฏว่าเป็นข้าราชการมากที่สุด คือ 59 คน คิดเป็นร้อยละ 71.08 นอกนั้นเป็นพนักงานราชการและลูกจ้าง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 28.92

4. จำแนกตามระยะเวลาการทำงานที่เรื่องจำจังหวัดมหาสารคาม ปรากฏว่ากว่า 10 ปี ขึ้นไปมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 48.19 รองลงมาคือกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 30.12 และไม่เกิน 5 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.69

ตามลำดับ

2. วิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเรื่องจำจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเรื่องจำจังหวัดมหาสารคาม

โดยรวมและรายด้าน

ความผูกพัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่น	4.02	.60	มาก
2. ด้านความเต็มใจ	4.44	.43	มากที่สุด
3. ด้านความภูมิใจ	4.34	.55	มากที่สุด
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.08	.45	มาก
5. ด้านความภักดี	3.99	.64	มาก
6. ด้านความคงอยู่	3.90	.65	มาก
โดยรวม	4.13	.42	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อเรื่องจำจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าด้านความเต็มใจและด้านความภูมิใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.44 และ 4.34 ตามลำดับ ส่วนด้านการมีส่วนร่วม ด้าน

ความต่อคุณนั่น ด้านความภักดี และด้านความคงอยู่ อญี่ปุ่นระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08, 4.02,

3.99 และ 3.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเรื่องจำจังหวัดมหาสารคาม
ศ้านความเชื่อมั่น จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความเชื่อมั่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. วิสัยทัศน์ของเรือนจำตรงกับอุดมการณ์ของท่าน	3.94	.79	มาก
2. พันธกิจของเรือนจำตรงกับอุดมการณ์ของท่าน	3.81	.86	มาก
3. “ความคุณด้วยใจ แก้ไขด้วยเมตตา มุ่งพัฒนาสู่สากล” คติพจนนี้ตรงกับอุดมการณ์ของท่าน	3.93	1.09	มาก
4. ท่านคิดว่านโยบายการบริหารเรือนจำเหมาะสมสมดีแล้ว	3.67	.93	มาก
5. ท่านเห็นด้วยกับการที่เรือนจำจังหวัดมหาสารคามเป็นเรือนจำที่เน้นด้านการศึกษาของผู้ต้องขัง	4.05	.95	มาก
6. ท่านเคารพนับถือและยกย่องคนที่ทำความดี มีความสุจริตยุติธรรม	4.71	.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.02	.60	มาก

จากตารางที่ 5 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรื่องจำจังหวัดมหาสารคามด้านความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือบุคลากรมีความเคารพนับถือและยกย่องคนที่ทำความดี มีความสุจริต ยุติธรรม ($\bar{X} = 4.71$) อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เกี่ยวกับลักษณะบุคลากรที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) วิศวะทศน์ของเรื่องจำจังหวัดมหาสารคามเป็นเรื่องจำที่เน้นด้านการศึกษาโดยเรียงลำดับได้ดังนี้ เน้นด้วยกับการที่เรื่องจำจังหวัดมหาสารคามเป็นเรื่องจำที่เน้นด้านการศึกษาของผู้ต้องขัง ($\bar{X} = 4.05$) วิศวะทศน์ของเรื่องจำตระรุงกับอุดมการณ์ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.94$) คติพจน์ของเรื่องจำตระรุงกับอุดมการณ์ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.93$) พันธกิจของเรื่องจำตระรุงกับอุดมการณ์ของบุคลากร ($\bar{X} = 3.81$) และบุคลากรคิดว่านโยบายการบริหารเรื่องจำเหมาะสมสมดีแล้ว ($\bar{X} = 3.67$) บุคลากร

**ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเรื่องนำ้งหัวดุมหาสารคาม
ด้านความเด็มใจจำแนกเป็นรายข้อ**

ด้านความเด็มใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ รช.มค.บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.65	.55	มากที่สุด
2. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็น งานที่นักหนែือความรับผิดชอบ	4.45	.72	มากที่สุด
3. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กรแม้ว่าจะไม่ได้ รับผลกระทบแทน	4.01	.86	มาก
4. ท่านเห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำ อย่างยิ่ง	4.51	.70	มากที่สุด
5. ท่านทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ขยันหม่นเพียร	4.55	.57	มากที่สุด
6. ที่ผ่านมาท่านไม่ค่อยได้ขาดงาน	4.49	.63	มากที่สุด
โดยรวม	4.44	.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรื่องนำ้งหัวดุม
มหาสารคามด้านความเด็มใจเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดมี 5 ข้อ โดยเรียงตามลำดับ
ได้ดังนี้ บุคลากรทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เรื่องนำ้งหัวดุมมหาสารคาม
บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.65$) บุคลากรทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ขยันหม่นเพียร
($\bar{X} = 4.55$) เห็นว่าการขาดงานและการมาสายเป็นสิ่งที่ไม่ควรทำอย่างยิ่ง ($\bar{X} = 4.51$) ที่ผ่านมาบุคลากร
ไม่ค่อยได้ขาดงาน ($\bar{X} = 4.49$) บุคลากรเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ถึงแม้ว่าจะเป็นงานที่
นอกเหนือความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.45$) ส่วนข้อบุคลากรยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร
แม้ว่าจะไม่ได้รับผลกระทบแทน ($\bar{X} = 4.01$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเรื่องทำจังหวัดมหาสารคาม
ด้านความภูมิใจจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความภูมิใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานที่ ราช.มค.	4.27	.73	มากที่สุด
2. ท่านมั่นใจพุดถึงราช.มค.ในด้านบางให้ผู้อื่นฟังเสมอ	4.47	.61	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์ราช.มค.ของท่านในทางไม่ดี	4.27	.93	มากที่สุด
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรของ ราช.มค.นี้	4.46	.74	มากที่สุด
5. สำหรับท่านแล้ว ราช.มค.แห่งนี้ถือว่าเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย	4.49	.69	มากที่สุด
9. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งของตน	4.07	1.01	มาก
โดยรวม	4.34	.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรื่องทำจังหวัดมหาสารคามด้านความภูมิใจเป็นรายข้อ พบร่วมีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรเห็นว่าเรื่องทำจังหวัดมหาสารคามเป็นองค์กรที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งที่น่าทำงานด้วย ($\bar{X} = 4.49$) บุคลากรมั่นใจพุดถึงเรื่องทำจังหวัดมหาสารคามในด้านบางให้ผู้อื่นฟังเสมอ ($\bar{X} = 4.47$) บุคลากรภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นบุคลากรของเรื่องทำจังหวัดมหาสารคาม ($\bar{X} = 4.46$) บุคลากรเห็นว่าตัดสินใจถูกต้องแล้วที่เลือกทำงานที่เรื่องทำจังหวัดมหาสารคาม ($\bar{X} = 4.27$) บุคลากรรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีผู้วิจารณ์เรื่องทำจังหวัดมหาสารคามในทางไม่ดี ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนด้านความภูมิใจในตำแหน่งของตน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$)

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
ด้านการมีส่วนร่วมจำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสม ขององค์กร	4.22	.70	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าท่านสามารถทำงานได้ดีเมื่อว่าจะทำงานใน ตำแหน่งอื่น	4.04	.67	มาก
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.52	.59	มากที่สุด
4. ท่านไม่รู้สึกถังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของ รภ.มค.เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	4.20	.69	มาก
5. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของ องค์กร	3.41	1.04	มาก
โดยรวม	4.08	.45	มาก

จากตารางที่ 8 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัด
มหาสารคามด้านการมีส่วนร่วมเป็นรายข้อ พนบ.ว่าข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับ
ได้ดังนี้ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.52$) บุคลากรยินดีเปลี่ยนแปลงหน้าที่
ได้ดังนี้ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้
ดังนี้ บุคลากรไม่รู้สึกถังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทนของเรือนจำ เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรม
สาธารณะประโยชน์ ($\bar{X} = 4.20$) บุคลากรคิดว่าตนสามารถทำงานได้ดีเมื่อว่าจะทำงานใน ตำแหน่งอื่น
($\bar{X} = 4.04$) บุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของเรือนจำ ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
ด้านความภักดีข้าแนกเป็นรายข้อ

ด้านความภักดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของ ร.ช.ม.ค.	4.43	.59	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของ ร.ช.ม.ค.	3.80	1.01	มาก
3. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานที่ ร.ช.ม.ค. จนเกียยณอายุ	3.76	1.07	มาก
4. ท่านจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า	3.54	1.16	มาก
5. ท่านสามารถเก็บรักษาความลับขององค์กร ได้ดี	4.41	.66	มากที่สุด
โดยรวม	3.99	.64	มาก

จากตารางที่ 9 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามด้านความภักดีเป็นรายข้อ พบว่ามีจำนวน 2 ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับได้ดังนี้ บุคลากรมีความห่วงใยอย่างจริงจังในความเป็นไปและความอยู่รอดของเรือนจำ ($\bar{X} = 4.43$) บุคลากรสามารถเก็บรักษาความลับของเรือนจำได้ดี ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับถ้วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของเรือนจำ ($\bar{X} = 3.76$) บุคลากรตั้งใจว่าจะทำงานที่เรือนจำจนเกียยณอายุ ($\bar{X} = 3.54$) บุคลากรจะไม่เปลี่ยนไปทำงานที่อื่นแม้จะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่า ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อเรื่องจำจังหวัดมหาสารคาม
ด้านความคงอยู่จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านความคงอยู่	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน	4.19	.79	มาก
2. ท่านไม่คิดที่จะ โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน	3.88	1.00	มาก
3. หากท่านลาออกจากได้รับผลเสียมากกว่าทำงานที่รัฐ.มก.ต่อไป	3.75	.97	มาก
4. งานที่ท่านรับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน	3.86	.91	มาก
5. ท่านไม่รู้สึกกดดันหรือคุณเครื่องในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง	3.83	.97	มาก
6. ท่านจะไม่ลาออกจากหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติ	3.81	.88	มาก
7. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.23	.74	มากที่สุด
8. การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานของท่านจะไม่เป็นสาเหตุให้ลาออกได้	3.95	.81	มาก
9. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.53	1.03	มาก
โดยรวม	3.90	.65	มาก

จากตารางที่ 10 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรื่องจำจังหวัด
มหาสารคามด้านความคงอยู่เป็นรายข้อ พนว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ บุคลากรมีความ
มหาสารคามด้านความคงอยู่เป็นรายข้อ พนว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ คือ บุคลากรมีความ
คงอยู่ในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้ดังนี้
พึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.19$) การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจะไม่เป็นสาเหตุให้
บุคลากรรู้สึกมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.88$) การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานจะไม่เป็นสาเหตุให้
บุคลากรลาออก ($\bar{X} = 3.95$) บุคลากรไม่คิดที่จะ โยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.86$) บุคลากรคิด
ว่างานที่ตนรับผิดชอบมีโอกาสพัฒนาและประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 3.86$) บุคลากร
ไม่รู้สึกกดดันหรือคุณเครื่องในบทบาทที่เกี่ยวกับงานในตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.83$) บุคลากรจะไม่ลาออก
หรือเปลี่ยนงานไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาพปกติหรือภาวะวิกฤติ ($\bar{X} = 3.81$) บุคลากรคิดว่าหากลาออก
จะได้รับผลเสียมากกว่าทำงานที่เรื่องจำต่อไป ($\bar{X} = 3.75$) บุคลากรเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ($\bar{X} = 3.53$)

3. การทดสอบปัจจัยสัมพันธ์ระหว่าง เพศ การศึกษา ประเพณีบุคลากร และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 11 แสดงผลการทดสอบปัจจัยสัมพันธ์ระหว่าง เพศ การศึกษา ประเพณี และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

รายการ	SS	df	MS	F	Sig
เพศ	.21	1	.21	1.16	.29
การศึกษา	.15	1	.21	.87	.35
ประเพณี	.18	1	.18	1.04	.31
ระยะเวลา	.30	2	.15	.85	.43
เพศ - การศึกษา	.00	1	.00	.01	.94
เพศ - ประเพณี	.32	1	.32	1.82	.18
การศึกษา - ประเพณี	.44	1	.44	2.47	.12
เพศ - ระยะเวลา	.30	2	.15	.84	.44
การศึกษา - ระยะเวลา	.26	2	.13	.72	.49
ประเพณี - ระยะเวลา	.10	2	.05	.28	.76
เพศ-การศึกษา - ประเพณี	.17	1	.17	.94	.33
เพศ – การศึกษา – ระยะเวลา	.09	1	.09	.50	.48
เพศ – ประเพณี – ระยะเวลา	.20	1	.20	1.10	.30
การศึกษา – ประเพณี – ระยะเวลา	.15	1	.15	.85	.36
เพศ – การศึกษา – ประเพณี – ระยะเวลา	.01	1	.01	.08	.78

จากตารางที่ 11 พนบว่า เพศ การศึกษา ประเพณี และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ไม่มีปัจจัยสัมพันธ์กันทั้งแบบสี่ทาง สามทาง และสองทาง ใน การส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่าบุคลากรที่มี เพศ การศึกษา ประเพณี และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 แสดงผลการทดสอบปัจจัยสัมพันธ์ระหว่าง เพศ การศึกษา ประเกท และระยะเวลาการ
ทำงานของบุคลากร ในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น

รายการ	SS	df	MS	F	Sig
เพศ	.76	1	.76	1.92	.17
การศึกษา	.20	1	.20	.50	.48
ประเกท	.03	1	.03	.09	.77
ระยะเวลา	.30	2	.15	.38	.68
เพศ - การศึกษา	.67	1	.67	1.69	.20
เพศ - ประเกท	1.28	1	1.28	3.23	.08
การศึกษา - ประเกท	.05	1	.05	.11	.74
เพศ - ระยะเวลา	1.13	2	.56	1.42	.25
การศึกษา - ระยะเวลา	.04	2	.02	.05	.95
ประเกท - ระยะเวลา	.08	.2	.04	.11	.90
เพศ-การศึกษา - ประเกท	.19	1	.19	.47	.50
เพศ - การศึกษา - ระยะเวลา	.32	1	.32	.81	.37
เพศ - ประเกท - ระยะเวลา	.77	1	.77	1.94	.17
การศึกษา - ประเกท - ระยะเวลา	.35	1	.35	.87	.35
เพศ - การศึกษา - ประเกท - ระยะเวลา	.42	1	.42	1.06	.31

จากตารางที่ 12 พบว่า เพศ การศึกษา ประเกท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร
ไม่มีปัจจัยสัมพันธ์กันทั้งแบบสี่ทาง สามทาง และสองทาง ใน การส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร
ความเชื่อมั่น ทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่าบุคลากรที่มี เพศ การศึกษา ประเกท และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 แสดงผลการทดสอบปัจจัยพันธ์ระหว่าง เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจ

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
เพศ	.19	1	.19	1.01	.32
การศึกษา	.33	1	.33	1.74	.19
ประเภท	.02	1	.02	.12	.73
ระยะเวลา	.48	2	.24	1.28	.29
เพศ - การศึกษา	.07	1	.07	.39	.53
เพศ - ประเภท	.00	1	.00	.02	.89
เพศ - ระยะเวลา	.25	2	.12	.66	.52
การศึกษา - ประเภท	.74	3	.25	1.32	.27
การศึกษา - ระยะเวลา	.22	2	.11	.58	.56
ประเภท - ระยะเวลา	.24	2	.12	.63	.54
เพศ - การศึกษา - ประเภท	.02	1	.02	.10	.76
เพศ - การศึกษา - ระยะเวลา	.12	1	.12	.66	.42
การศึกษา - ประเภท - ระยะเวลา	.02	1	.02	.10	.76
เพศ - ประเภท - ระยะเวลา	.14	1	.14	.74	.39
เพศ - การศึกษา - ประเภท - ระยะเวลา	.00	1	.00	.02	.89

จากตารางที่ 13 พบว่า เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร

ไม่มีปัจจัยพันธ์กันทั้งแบบสี่ทาง สามทาง และสองทาง ใน การส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความเต็มใจทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่าบุคลากรที่มี เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านความความเต็มใจ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 แสดงผลการทดสอบปัจจัยสัมพันธ์ระหว่าง เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการ
ทำงานของบุคลากร ในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจ

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
เพศ	0.02	1	0.02	0.06	0.81
การศึกษา	0.51	1	0.51	1.62	0.21
ประเภท	1.66	1	1.66	5.27	0.03*
ระยะเวลา	1.23	2	0.61	1.95	0.15
เพศ - การศึกษา	0.32	1	0.32	1.02	0.32
เพศ - ประเภท	0.50	1	0.50	1.58	0.21
เพศ - ระยะเวลา	0.04	2	0.02	0.06	0.94
การศึกษา - ประเภท	.78	1	1.78	5.68	0.02*
การศึกษา - ระยะเวลา	0.61	2	0.31	0.98	0.38
ประเภท - ระยะเวลา	0.05	2	0.02	0.07	0.93
เพศ - การศึกษา - ประเภท	0.18	1	0.18	0.59	0.45
เพศ - การศึกษา - ระยะเวลา	0.00	1	0.00	0.00	0.99
การศึกษา - ประเภท - ระยะเวลา	0.70	1	0.70	2.24	0.14
เพศ - ประเภท - ระยะเวลา	0.05	1	0.05	0.16	0.69
เพศ - การศึกษา - ประเภท - ระยะเวลา	0.14	1	0.14	0.46	0.50

จากตารางที่ 14 พบว่า เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร
ไม่มีปัจจัยสัมพันธ์กัน ยกเว้นระหว่างการศึกษากับประเภทของบุคลากรที่พบว่ามีปัจจัยสัมพันธ์กันใน
การส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึง
ทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ดังปรากฏตามตารางที่ 14 ต่อไป

พบว่าบุคลากรที่มี เพศ และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจ ไม่แตกต่างกัน ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันด้านความภูมิใจระหว่างบุคลากรที่มีศึกษาและประเภทต่างกัน

ด้านความภูมิใจ		ข้าราชการ		พนักงานและลูกจ้าง	
		ต่ำกว่า ป. ตรี	ตั้งแต่ ป. ตรีขึ้นไป	ต่ำกว่า ป.ตรี	ตั้งแต่ ป. ตรีขึ้นไป
		\bar{X}	4.18	4.44	4.24
ข้าราชการ	ต่ำกว่า ป.ตรี	4.18	-	.09	.78
	ตั้งแต่ ป.ตรีขึ้นไป	4.44	-	-	.31
พนักงานและลูกจ้าง	ต่ำกว่า ป.ตรี	4.24	-	-	.05*

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานและลูกจ้างที่มีศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปกับ ข้าราชการ และ พนักงานและลูกจ้าง ที่มีศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน โดยพนักงานและลูกจ้างที่มีศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปมีความผูกพันโดยเฉลี่ยต่ำกว่า ข้าราชการ และพนักงานและลูกจ้าง ที่มีศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ส่วนระหว่างข้าราชการที่มีศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และ ระหว่างข้าราชการที่มีศึกษาตั้งปริญญาตรีขึ้นไปกับพนักงานราชการและลูกจ้างที่มีศึกษาทั้งต่ำกว่าและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันด้านความภูมิใจไม่แตกต่างทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 16 แสดงผลการทดสอบปัจจัยพนัยเวชระหว่าง เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วม

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
เพศ	0.01	1	0.01	0.03	0.87
การศึกษา	0.15	1	0.15	0.69	0.41
ประเภท	0.13	1	0.13	0.58	0.45
ระยะเวลา	0.17	2	0.09	0.39	0.68
เพศ - การศึกษา	0.02	1	0.02	0.11	0.74
เพศ - ประเภท	0.38	1	0.38	1.75	0.19
เพศ - ระยะเวลา	0.52	2	0.26	1.17	0.32
การศึกษา - ประเภท	0.27	1	0.27	1.23	0.27
การศึกษา - ระยะเวลา	0.04	2	0.02	0.08	0.92
ประเภท - ระยะเวลา	0.14	2	0.07	0.32	0.73
เพศ - การศึกษา - ประเภท	0.26	1	0.26	1.16	0.29
เพศ - การศึกษา - ระยะเวลา	0.00	1	0.00	0.00	0.95
การศึกษา - ประเภท - ระยะเวลา	0.26	1	0.26	1.16	0.29
เพศ - ประเภท - ระยะเวลา	0.14	1	0.14	0.65	0.42
เพศ - การศึกษา - ประเภท - ระยะเวลา	0.03	1	0.03	0.15	0.70

จากตารางที่ 16 พนว่า เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ไม่มีปัจจัยพนัยเวชที่มีอิทธิพลต่อทาง สามทาง และสองทาง ในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่าบุคลากรที่มี เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการมีส่วนร่วม ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 แสดงผลการทดสอบปัจจัยสัมพันธ์ระหว่าง เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดี

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
เพศ	0.59	1	0.59	1.46	0.23
การศึกษา	0.40	1	0.40	0.98	0.33
ประเภท	0.00	1	0.00	0.00	0.95
ระยะเวลา	0.65	2	0.32	0.80	0.45
เพศ - การศึกษา	0.05	1	0.05	0.12	0.73
เพศ - ประเภท	0.07	1	0.07	0.17	0.68
เพศ - ระยะเวลา	0.43	2	0.22	0.54	0.59
การศึกษา - ประเภท	0.22	1	0.22	0.56	0.46
การศึกษา - ระยะเวลา	1.06	2	0.53	1.31	0.28
ประเภท - ระยะเวลา	0.37	2	0.18	0.46	0.64
เพศ - การศึกษา - ประเภท	0.52	1	0.52	1.30	0.26
เพศ - การศึกษา - ระยะเวลา	0.76	1	0.76	1.89	0.17
การศึกษา - ประเภท - ระยะเวลา	0.14	1	0.14	0.34	0.56
เพศ - ประเภท - ระยะเวลา	0.03	1	0.03	0.07	0.79
เพศ - การศึกษา - ประเภท - ระยะเวลา	0.00	1	0.00	0.00	0.96

จากตารางที่ 17 พا渥่า เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร ไม่มีปัจจัยสัมพันธ์กันทั้งแบบสี่ทาง สามทาง และสองทาง ใน การส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภักดีทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่าบุคลากรที่มี เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภักดี ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 18 แสดงผลการทดสอบปัจจัยสัมพันธ์ระหว่าง เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการ
ทำงานของบุคลากร ในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กรด้านความคงอยู่**

รายการ	SS	df	MS	F	Sig.
เพศ	0.49	1	0.49	1.16	0.29
การศึกษา	0.25	1	0.25	0.59	0.45
ประเภท	0.32	1	0.32	0.74	0.39
ระยะเวลา	0.44	2	0.22	0.52	0.60
เพศ - การศึกษา	0.02	1	0.02	0.04	0.83
เพศ - ประเภท	0.40	1	0.40	0.94	0.34
การศึกษา - ประเภท	0.13	1	0.13	0.30	0.59
เพศ - ระยะเวลา	1.50	2	0.75	1.77	0.18
การศึกษา - ระยะเวลา	0.98	2	0.49	1.15	0.32
ประเภท - ระยะเวลา	0.12	2	0.06	0.14	0.87
เพศ - การศึกษา - ประเภท	0.07	1	0.07	0.16	0.69
เพศ - การศึกษา - ระยะเวลา	0.44	1	0.44	1.03	0.31
เพศ - ประเภท - ระยะเวลา	0.41	1	0.41	0.96	0.33
การศึกษา - ประเภท - ระยะเวลา	0.01	1	0.01	0.03	0.86
เพศ - การศึกษา - ประเภท - ระยะเวลา	0.12	1	0.12	0.29	0.59

จากตารางที่ 18 พบว่า เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานของบุคลากร

ไม่มีปัจจัยสัมพันธ์กันทั้งแบบสี่ทาง สามทาง และสองทาง ในการส่งผลถึงความผูกพันต่อองค์กร
ความคงอยู่ทางสถิติที่ระดับ .05

พบว่าบุคลากรที่มี เพศ การศึกษา ประเภท และระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านความคงอยู่ ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคาม
จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรเรือนจำจังหวัดมหาสารคามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ใน
ส่วนของข้อเสนอแนะการเสริมสร้างความผูกพันต่อเรือนจำ มีดังนี้

ตารางที่ 19 แสดงข้อเสนอแนะของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านความเชื่อมั่น	
1.1 ความมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น และทัศนคติ เกี่ยวกับการบริหารงานเรือนจำ	36
1.2 ความมีการจัดประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้ทราบถึงเป้าหมายค่านิยมและ ภารกิจของเรือน	18
1.3 การจัดองค์กรให้เป็นองค์กรที่扁平化 มีพัสดุ-อุปกรณ์และครุภัณฑ์การ ทำงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน	8
2. ด้านความเต็มใจ	
2.1 ควรให้ค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละเดือน เพื่อ เป็น การส่งเสริมและให้กำลังใจบุคลากรที่ทำความดี ความชอบ	46
2.2 บุคลากรทุกคนควรจะทำงานในหน้าที่ของตัวเองอย่างเต็มความสามารถ	37
2.3 ควรจัดระบบงานที่ดี คือจัดภาระงานที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป	24
2.4 ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	18
3. ด้านความภูมิใจ	
3.1 ควรจัดประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้รู้จักเรือนจำจำนวนมากขึ้น	22
3.2 ติดประกาศรูปบุคลากรดีเด่นให้เป็นที่รู้จักแก่บุคคลภายนอก	8
4. ด้านการมีส่วนร่วม	
4.1 การเข้าร่วมกิจกรรมของเรือนจำควรเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณา ขั้นเงินเดือน	38
4.2 ควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่เป็นประจำ และ สนับสนุน เช่น จัดการแข่งขันกีฬาภายใน จัดสภาพแفز การ รับประทานอาหารกลางวัน	17

ข้อเสนอแนะ	จำนวน
5. ด้านความภักดี	
5.1 ความมีการส่งเสริมสวัสดิการด้านต่างๆให้แก่บุคลากรอย่างทั่วถึง ร่วมกัน เป็นต้น	34
5.2 การพิจารณาความดี ความชอบควรกระจายให้ได้อย่างทั่วถึงทุก คน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	26
5.3 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	22
6. ด้านความคงอยู่	
6.1 ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบาย เช่น มีห้องทำงานติดเครื่องปรับอากาศ	32
6.2 ควรจัดกิจกรรมในการสร้างเสริมความรัก ความผูกพันต่อ หน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่องค์กร	17
6.3 ควรประเมินความสามารถหรือสอนตามบุคลากรก่อนสับเปลี่ยน หน้าที่	12

จากตารางที่ 19 พนบว่า แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เรื่องจำจังหวัดมหาสารคาม พบรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านความเชื่อมั่น ได้แก่ ความมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็น และ ทัศนคติเกี่ยวกับการบริหารงานเรื่องจำ (36 คน) ความมีการจัดประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ได้ทราบถึง เป้าหมายค่านิยมและ ภารกิจของเรื่องจำ (18 คน) และควรจัดองค์กรให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มี พัสดุ-อุปกรณ์และครุภัณฑ์การทำงานที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน (8 คน)

2. ด้านความเต็มใจ ได้แก่ ควรให้ค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีเด่น ในแต่ละ เดือน เพื่อเป็นการส่งเสริมและให้กำลังใจบุคลากรที่ทำความดี (46 คน) บุคลากรทุกคนควร จะ ทำงานในหน้าที่ของตัวเองอย่างเต็มความสามารถ (37 คน) ควรจัดระบบงานที่ดี คือจัดภาระงานที่ เหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไป (24 คน) ผู้บังคับบัญชาควรให้กำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้า ในหน้าที่การทำงาน (18)

3. ด้านความภูมิใจ ได้แก่ ควรจัดประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรนอก ได้รู้จักเรื่องจำนวน มากขึ้น (22 คน) ติดประกาศรูปบุคลากรดีเด่น ให้เป็นที่รู้จักแก่บุคลากรนอก (8 คน)

4. ด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมของเรือนจำครรเป็นส่วนหนึ่งใน การพิจารณาข้อเสนอเดือน (38 คน) ควรจัดให้มีกิจกรรมสัมมนาที่ระหว่างเจ้าหน้าที่เป็นประจำ และ สมำ่เสมอ เช่นจัดการแข่งขันกีฬาภายใน จัดสภาพแพร การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น (17คน)

5. ด้านความภักดี ได้แก่ ควรมีการส่งเสริมสวัสดิการด้านต่างๆให้แก่บุคลากรอย่าง ทั่วถึง (34 คน) การพิจารณาความดี ความชอบกระหายให้ได้อย่างทั่วถึงทุกคน เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน (26 คน) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ให้สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ (22 คน)

6. ด้านความคงอยู่ ได้แก่ ควรจัดสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและสะดวกสบาย เช่น มีห้องทำงานติดเครื่องปรับอากาศ (32 คน) ควรจัดกิจกรรมในการสร้างเสริมความรัก ความ ผูกพันต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร (17 คน) ควรมีการประเมินความสามารถหรือ สอบตามบุคลากรก่อนสับเปลี่ยนหน้าที่ (12)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY