

7368060

BOOK VRU



1000172068



รายงานวิจัย

เรื่อง

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์



โดย

อจณรารรณ สุขเกิด

รายงานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ปีงบประมาณ 2550



รายงานวิจัย
เรื่อง
ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์

โดย
อัคราวรรณ สุขเกิด

รายงานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ปีงบประมาณ 2550



Employee Commitment of Valaya-Alongkorn Rajabhat University

Ajarawan Sukkerd

Faculty Management Science
Valaya Alongkorn Rajabhat University

2007

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	i
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ii
สารบัญตาราง	iii
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	5
ความหมายขององค์การ	5
ลักษณะขององค์การ	6
ความหมายของการพัฒนาองค์การ	8
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	10
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ	11
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	14
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ	14
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ	21
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	
การเก็บรวบรวมข้อมูล	23
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	23
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	25
ขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	25
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	25
การวิเคราะห์ข้อมูล	26

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	27
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	27
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน	30
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการดำเนินงาน	33
	ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของบุคลากร	38
	ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน	41
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	50
	สรุปผลการวิจัย	50
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา	51
	บรรณานุกรม	53
	ภาคผนวก	54
	บันทึกขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม	55
	แบบสอบถาม	57

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	27
2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	30
3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน	30
4 ความหลากหลายของงาน	31
5 ความมีอิสระในการทำงาน	32
6 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	32
7 ประสบการณ์ในงาน	33
8 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	34
9 ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้	35
10 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	36
11 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	37
12 ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	38
13 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร	38
14 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์องค์กร	39
15 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานขององค์กร	40
16 ความสัมพันธ์ด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร	41
17 ความสัมพันธ์ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร	42
18 ความสัมพันธ์ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร	43
19 ความสัมพันธ์ด้านการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร	44
20 ความสัมพันธ์ด้านอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร	45
21 ความสัมพันธ์ด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร	46
22 ความสัมพันธ์ด้านเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร	47
23 ความสัมพันธ์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กร	48
24 ความสัมพันธ์ด้านประสบการณ์ในงานกับความผูกพันต่อองค์กร	49

บทคัดย่อ

หัวข้องานวิจัย	: ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้วิจัย	: นางสาวอัจฉราวรรณ สุขเกิด
ประเภทของงานวิจัย	: การวิจัยประยุกต์เชิงสำรวจ
สาขาวิชาที่ทำการวิจัย	: สาขาการบริหาร

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้คือบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยจำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไค-สแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และลักษณะงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีระดับความเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกด้าน
2. ประสิทธิภาพในงานของบุคลากรในด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน
3. ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่น ด้านความเต็มใจในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย และความปรารถนาที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง

RESEARCH ABSTRACT

Title : Employee Commitment of Valaya – Alongkorn Rajabhat University
Researcher : Miss Ajarawan Sukkerd
Type of research : Social
Year : 2007

The objectives of this study were investigate the level and relationships of employee commitment to Valaya-Alongkorn Rajabhat University. The population was 270 officers and work at Valaya- Alongkorn Rajabhat University. Data were collected by questionnaire and analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, Chi-Square and Person's correlation coefficients.

The results were found as follows :

1. Job characteristics consisted of job variety , task identity , task autonomy and opportunity for optional interaction were high level all aspects.
2. Work experience consisted of feelings of personal importance to the organization, dependable in carrying out its commitment to employees, expect to response from Organization and the realities of the job and group attitudes toward the organization were moderate all aspects.
3. Employee commitment to organization consisted of reliability , willingness of working were high level and striving for progress of the organization and wanting to maintain membership of the organization was moderate level .

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งต่อการบรรลุสัมฤทธิ์ผลในการบริหารองค์การ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดหาด้านบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) หรือการควบคุม (Control) ล้วนแล้วต้องอาศัยบุคลากรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด และบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ ซึ่งภายใต้ความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การนั้นเกิดจากคุณภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ

บุคลากรในองค์การเปรียบเสมือนเป็น “ต้นทุน” ที่มีค่ามหาศาล อีกทั้งยังเป็นต้นทุนที่องค์การต้องรักษาและลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีคุณค่าอย่างเหมาะสมแก่องค์การระยะยาว การที่แต่ละองค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยเหตุผลใดก็ตาม ย่อมเท่ากับองค์การต้องเสียต้นทุนที่มีค่าไป โดยได้รับผลตอบแทนที่ไม่คุ้มกับการลงทุน ในขณะที่เดียวกันกลับจะต้องลงทุนอีกหลาย ๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้้องค์การสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร

ดังนั้นสิ่งที่้องค์การต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ ้องค์การจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมของ้องค์การและพร้อมทุ่มเทพลังความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ้องค์การ ขณะเดียวกันก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพของ้องค์การ ความผูกพันต่อ้องค์การ จะก่อให้เกิดความเชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อ้องค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อ้องค์การจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับ้องค์การในระยะเวลายาวนานเท่าที่้องค์การต้องการ

จากนโยบายของรัฐบาลปัจจุบันเน้นเรื่องของการปฏิรูประบบราชการ โดยให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์โดยจะเริ่มให้ความสำคัญด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ ที่ส่งผลกระทบทั้งต่อ้องค์การและต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งอาจมีผลทำให้องค์การต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถของ้องค์การ ต้องใช้เวลาและงบประมาณอีกมากในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรมาทดแทนใหม่ ส่งผลกระทบต่อารดำเนินงานและประสิทธิภาพการทำงานของ้องค์การความผูกพันของ้องค์การเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะทำให้้องค์การสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับ้องค์การต่อไปได้ ดังนั้นการศึกษาถึง “ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” จะทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ้องค์การ และทำให้ทราบว่าปัจจัยแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร ผลสำรวจที่ได้รับจะเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อที่จะธำรงรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนานตรงกับที่องค์กรต้องการ โดยทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ จึงเป็นเรื่องที่ท้าทายและควรค่าแก่การศึกษา ซึ่งผลจากการศึกษาจะได้นำไปแนวทางในการปรับปรุงองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน ที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

สมมติฐานในการวิจัย

เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และ อัตราเงินเดือน มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหาของการวิจัยในครั้งนี้จะทำการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์มีบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 714 คน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ช่วงเวลาในการศึกษาในช่วงปี 2549 โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane 1973)

ตาราง 1 แสดงประชากร

ประเภทบุคลากร	รวมทั้งสิ้น		
	ชาย	หญิง	รวม
ข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ	84	120	204
ข้าราชการพลเรือนสายสนับสนุน	2	14	16
ลูกจ้างประจำ	36	19	55
พนักงานราชการสายวิชาการ	1	5	6
พนักงานราชการสายสนับสนุน	1	5	6
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	32	49	81
ลูกจ้างชั่วคราว	87	94	181
รวม	281	433	714

ที่มา: กองนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

สูตรการคำนวณตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อกำหนดให้

n คือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือขนาดของประชากร

e คือความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ระดับ 0.05

แทนค่าจากตารางที่ 1 ในสมการ เพื่อคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของบุคลากร

$$n = \frac{714}{1 + 714(0.05)^2}$$

$$n = 256.37$$

กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 256 คน และทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มเติม 5 % เพื่อข้อมูลมีข้อผิดพลาด รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 270 ตัวอย่าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการระบบทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. เพื่อนำข้อมูลมาเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เพิ่มระดับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

บทที่ 2

แนวความคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์และสามารถสรุปได้ดังนี้

- ความหมายขององค์การ
- แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันขององค์การ
- ผลงานวิจัยภายในประเทศ
- ผลงานวิจัยต่างประเทศ

ความหมายขององค์การ

นักทฤษฎีองค์การได้นิยามความหมายขององค์การไว้มากมาย ล้วนแล้วแต่ความหมายใกล้เคียงกัน ฉะนั้นในที่นี้จึงขอเสนอความหมายต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาเปรียบเทียบ ดังนี้

วอเรน บี บราวน์ และเดนนิส เจ โมบอร์ก (Warren B. Brown, and Dennis J. Moberg) ได้อธิบายว่า องค์การเป็นสถาบันส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย มีการแบ่งกันทำตามความถนัดเฉพาะด้าน และมีโครงสร้าง

จอห์น เอ็ม พฟิฟเนอร์ และแฟรงค์ พี เชอร์วูด (John M. Piffner, and Frank P. Sherwood) ได้ร่วมกันอธิบายว่า องค์การเป็นวิธีการหนึ่งที่บุคคลจำนวนมากมารวมมือร่วมใจกันทำงานที่มีความสลับซับซ้อนอย่างมีระบบ และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จตามที่ได้คาดหมายไว้ร่วมกัน

ไมเคิล เฮช เมสคอนและคณะ (Michael H. Mescon, and others) ได้อธิบายว่า องค์การประกอบด้วยบุคคลอย่างน้อยสองคนขึ้นไป ซึ่งรวมกันเข้าเป็นกลุ่ม มีวัตถุประสงค์ร่วมอันเป็นผลประโยชน์ของสมาชิกฝ่ายต่าง ๆ และสมาชิกของกลุ่มเต็มใจเข้าร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ร่วมกันดังกล่าว

ดาเนียล แคทซ์ และโรเบิร์ต แอล คาห์น (Daniel Katz, and Robert L. Kahn)

ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์การในลักษณะที่แตกต่างจากข้างต้น โดยนิยามว่า องค์การ คือ ระบบเปิดที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ระบบนี้ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation) และผลผลิต (Output)

พยอม วงศ์สารศรี ได้สรุปความหมายขององค์การไว้อย่างน่าสนใจว่า องค์การเป็นการรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรมหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรมหรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่ระบบการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลผลิตหรือปัจจัยส่งออกที่พึงประสงค์

จากความหมายข้างต้น จะเห็นได้ว่านักวิชาการให้ความหมายขององค์การในสองลักษณะ คือ ลักษณะแรกมององค์การในแง่ที่เป็นสถาบันหรือหน่วยงาน ที่มีลักษณะเฉพาะบางอย่าง ซึ่งเป็นการพิจารณาองค์การในลักษณะค่อนข้างอยู่กับที่ (Static) ส่วนอีกลักษณะมององค์การเป็นพลวัต (Dynamics) เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา กล่าวคือ เมื่อองค์การหนึ่ง ๆ เกิดขึ้นแล้วจะมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก็จะต้องมีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดไป

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในแง่องค์ประกอบขององค์การ สรุปได้ดังนี้

1. องค์การประกอบด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงานหรือแบ่งงานกันทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด
2. คนเหล่านี้ต้องอาศัยเทคนิควิทยาการหรือเทคโนโลยี เพื่อการแก้ไขปัญหาหรือการตัดสินใจ
3. คนเหล่านี้ต้องการรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ในการแก้ปัญหา
4. คนในองค์การไม่ได้อยู่ในที่ว่างเปล่า ต้องอยู่ในองค์การซึ่งมีโครงสร้าง
5. องค์การจะดำรงอยู่ได้ก็เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เป้าหมายจึงเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์ต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน
6. องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบทั้ง 5 ประการข้างต้น จะต้องมิปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

ลักษณะขององค์การ

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์การ ได้วิเคราะห์ลักษณะขององค์การในแง่มุมที่ต่างกัน ซึ่งอาจจำแนกออกเป็นลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

ลักษณะที่หนึ่ง องค์การเป็นกลุ่มบุคคล ลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า คนเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความ

ต้องการของตนได้ ทั้งนี้เพราะขาดกำลัง ความสามารถ เวลา และศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นบุคคลจึงต้องแสวงหาความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลอื่น เพื่อรวมกำลังกันปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีกฎและระเบียบกำหนดไว้ในโครงสร้าง ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน

ลักษณะที่สอง องค์การเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ ลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกรอบของความสัมพันธ์ที่กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไว้นั่นเอง นับว่าเป็นการมององค์การในลักษณะนิ่งคงที่ (Static) แต่ในสภาพเป็นจริงองค์การเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา และองค์การยังมียังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกรอบความสัมพันธ์ ซึ่งได้แก่ปัจเจกบุคคล กระบวนการทำงาน เป้าหมาย และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

ลักษณะที่สาม องค์การเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการคือ การจัดองค์การซึ่งเป็นกระบวนการที่นำปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหาร เช่น บุคคล งบประมาณ ที่ดิน และวัสดุ มารวมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ลักษณะที่สี่ องค์การเป็นกระบวนการ ลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกระบวนการในการจัดกลุ่มของงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงไว้กลุ่มเดียวกัน มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดโดยมีการระบุมความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การให้ร่วมมือกันทำงานให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ลักษณะที่ห้า องค์การเป็นระบบ ลักษณะนี้มององค์การว่ามีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ระบบนี้จะประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า ลักษณะนี้จึงกล่าวได้ว่าเป็นองค์การแบบเปิด

การพัฒนาองค์การมององค์การในฐานะเป็นระบบเปิด กล่าวคือ องค์การจะมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยนำเข้า กระบวนการและกลไกการแปรรูป และผลผลิตที่ได้รับแล้วจะส่งต่อไปยังผู้ใช้ ในขณะที่เดียวกันก็จะมีกลไกการป้อนข้อมูลกลับจากทั้งภายในและภายนอกองค์การ นอกจากนี้องค์การยังประกอบด้วยระบบย่อยต่าง ๆ อย่างน้อย 6 ระบบ ได้แก่ ระบบย่อยด้านเป้าหมาย ระบบย่อยด้านเทคโนโลยี ระบบย่อยด้านงาน ระบบย่อยด้านโครงสร้าง ระบบย่อยด้านคน และระบบย่อยด้านการประสานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เป็นต้น

การพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือนิยมเรียกสั้น ๆ ว่า O.D เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การทุกระบบอย่างมีแบบแผน ซึ่งนับว่าเป็นแนวความคิดที่ค่อนข้างใหม่ เมื่อเปรียบเทียบกับแนวความคิดของการจัดการอื่น ๆ พบว่าแนวความคิดของการพัฒนาองค์การก่อให้เกิดความสับสนอยู่มากเพราะเป็นแนวความคิดกว้างมาก แม้กระทั่งความหมายก็ไม่ค่อยแน่ใจว่าจะมีความหมายใดเป็นที่พอใจและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

เวนเดล แอด เฟรนช์ และ เซซิล เฮลล์ จูเนียร์ (Wendell L. Fench and Cecil H. Bell, Jr) ซึ่งเป็นผู้ที่สนใจศึกษาที่มาของการพัฒนาองค์การเป็นอย่างมาก ได้เปรียบเทียบว่า "การพัฒนาองค์การเปรียบเสมือนต้นไม้ซึ่งประกอบด้วยรากอย่างน้อยสามราก รากที่หนึ่งได้แก่ การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ รากที่สองได้แก่การสำรวจข้อมูลและป้อนข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งทั้งสองรากเกี่ยวข้องกับรากที่สาม ซึ่งได้แก่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และยังมีรากอีกรากที่ขนานคู่กันมากรากที่สามคือระบบเทคนิคและสังคม"

ความหมายของการพัฒนาองค์การ

ความพยายามที่จะอธิบายความหมายของการพัฒนาองค์การ (Organization Development) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า O.D มีมานานแล้ว แต่นักวิชาการทั้งหลายยังมีความเห็นแตกต่างกันออกไปปัจจุบันได้มีผู้ที่แสดงความคิดเห็นกันไว้หลายแง่มุมแตกต่างกัน ซึ่งก็แล้วแต่ว่าท่านเหล่านั้นจะมุ่งเน้นไปในทางใด เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาความหมายของการพัฒนาองค์การในแง่ของการศึกษาเปรียบเทียบ จึงขอเสนอความหมายของนักวิชาการและนักปฏิบัติการด้านนี้มาพิจารณา ดังนี้

วอเรน เบนนิส (Warren Bennis) ได้ให้ความหมายการพัฒนาองค์การว่า คือการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นยุทธศาสตร์ของการศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่งให้เปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทัศนคติ ค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององค์การเพื่อช่วยให้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่ การตลาด และสิ่งท้าทายใหม่ ๆ อีกทั้งยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในองค์การที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

วอเรน ดับบลิวเบิร์ค และวอเรน เฮททมิทท์ (Warren W. Burke and Warren H. Schmidt) ได้นิยามว่าการพัฒนาองค์การคือ กระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การโดยใช้เทคนิค และความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนควบทั้งองค์การ โดยมุ่งเน้นการประสานความต้องการ ความก้าวหน้าของบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการบรรลุเป้าหมายขององค์การ



เวนเดล เฟรนช์ และเซซิล เบลล์ จูเนียร์ (Wendell French, and Cecil Bell, Jr.)

ได้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาองค์การหมายถึง ความเพียรพยายามระยะยาวที่จะปรับปรุงความสามารถในการแก้ไขปัญหขององค์การและการฟื้นฟูองค์การโดยทำการวินิจฉัยวัฒนธรรมขององค์การ โดยเฉพาะวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันของกลุ่มทั้งกลุ่มที่เป็นทางการ กลุ่มชั่วคราว และระหว่างกลุ่มต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือจากที่ปรึกษาด้านการเปลี่ยนแปลงและมีกาใช้ทฤษฎีและเทคโนโลยีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ รวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการเข้าช่วย

ริชาร์ด เบคเคิร์ด (Richard Beckhard) ซึ่งเป็นนักวิชาการด้านการพัฒนาองค์การที่มีชื่อเสียงมากคนหนึ่งในสหรัฐอเมริกาได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาองค์การคือความพยายามในการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มุ่งเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งระบบ โดยเริ่มดำเนินการจากผู้บริหารลำดับสูงลงมาเพื่อพูนประสิทธิผลและความเจริญเติบโตให้กับองค์การตามความรู้ที่ได้รับจากพฤติกรรมศาสตร์

ไมเคิล อี แมคกิล (Michael E. McGill) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการวางแผนที่มุ่งจะพัฒนาความสามารถขององค์การ เพื่อให้สามารถที่จะบรรลุและธำรงไว้ซึ่งระดับการปฏิบัติงานที่พอใจที่สุด ซึ่งสามารถวัดได้ในแง่ของประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความเจริญเติบโตขององค์การ

สำหรับความหมายในแง่ค่อนข้างกว้างที่สุด พอล อาร์ ลอเรนซ์และเจย์ คับบลิว ลอร์ช (Paul R. Lawrence , and Jay W. Lorch) ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาองค์การเป็นความต้องการแสวงหาแนวทางในการเปลี่ยนแปลงองค์การจากสภาพที่เป็นอยู่ไปสู่สภาพที่ได้รับการพัฒนาที่ดีกว่า

สจ๊วต แบลค (Stewart Black) และนิวตัน มาร์กูเลียส (Newton Margulies)

ได้เสนอแนะว่าองค์ประกอบสำคัญของวิธีการพัฒนาองค์การแนวใหม่เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การนั้นได้แก่

1. วิธีการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้อย่างเป็นระบบ
2. ครอบคลุมทั่วทุกระบบขององค์การ
3. ถูกออกแบบมาเพื่อปรับปรุงองค์การทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
4. มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการมากกว่าเนื้อหาสาระ
5. มุ่งแก้ปัญหา
6. มุ่งเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกและของสังคม

ลูธานส์ (Luthans) ได้สรุปว่าผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาอันเกิดจากความพยายามในการพัฒนาองค์การ คือ การเพิ่มประสิทธิผลของการแก้ปัญหา และความสามารถในการปรับตัวมุ่งสู่อนาคตขององค์การ ส่วนในระดับบุคคลนั้นการพัฒนาองค์การเปิดโอกาสให้สมาชิกเพิ่มความตระหนักรู้และการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อผสมผสานวัตถุประสงค์ส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

1. ความหมายของความผูกพันขององค์การ

L. Porter และ F.J.Smith (อ้างใน Steers and Porter, 1991) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติในเชิงบวกต่อ องค์การ มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์การซึ่งเป็นเป้าหมายของตนเองด้วย มีความเชื่อว่าองค์การนี้เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การ และมีความห่วงใยต่อเป็นไปขององค์การ
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์การให้ดียิ่งขึ้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

Steers (1997) ได้รวบรวมผลการศึกษานักวิชาการหลายท่าน แล้วนำมาสร้างกรอบแนวความคิด เพื่อศึกษาถึงที่มา (Antecedent) หรือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (Outcome of Commitment) และได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน สำคัญ คือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Commitment) ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ

2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์การ (Commitment) 3 ลักษณะ ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่คงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

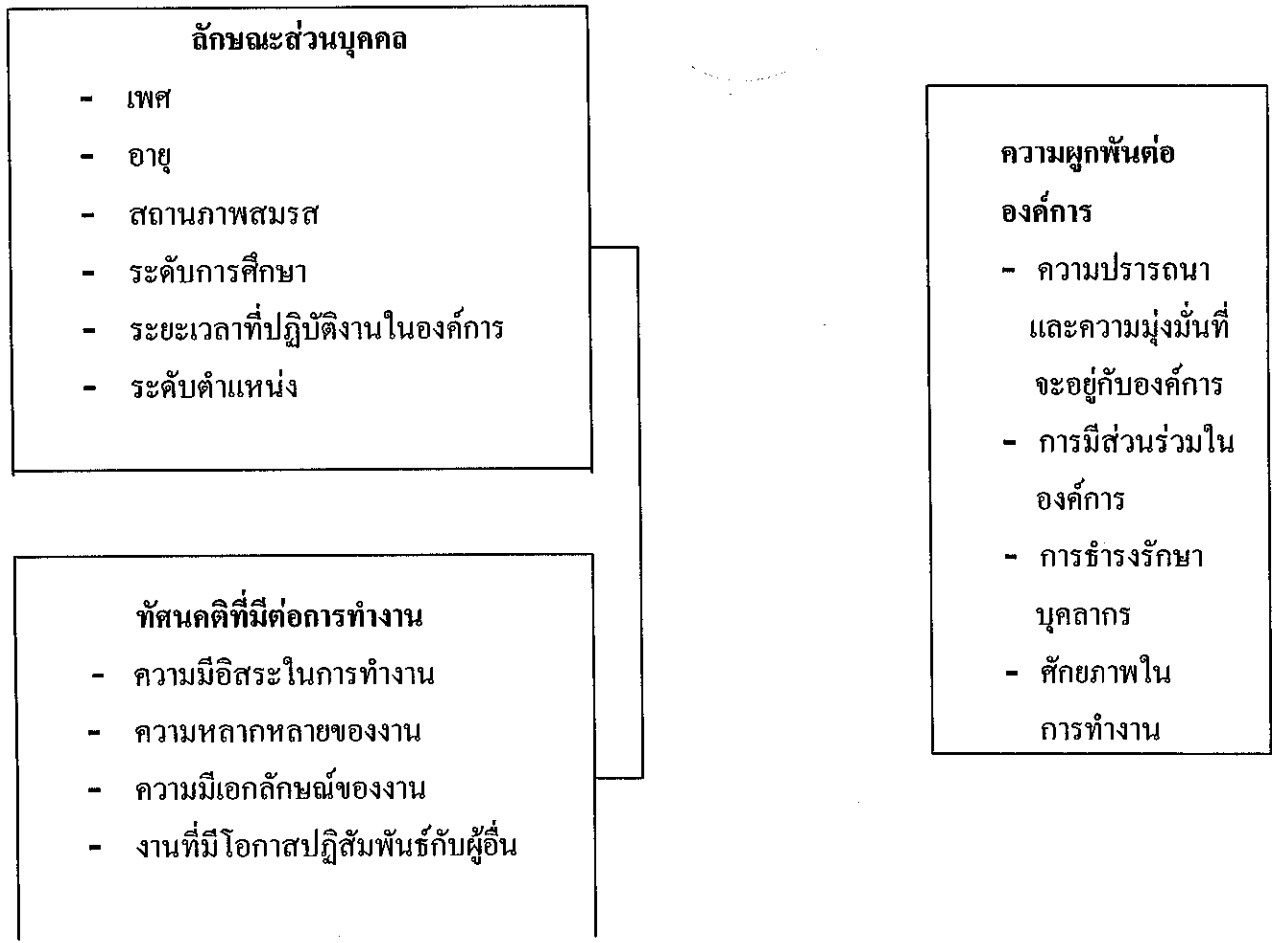
3. ผลของความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of Commitment) ได้แก่ ความปรารถนาและความมุ่งมั่นที่อยู่กับองค์การ การมีส่วนร่วมในองค์การ การธำรงรักษานุเคราะห์ขององค์การ และศักยภาพในการทำงาน

3. ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญยิ่งต่อองค์การในประเด็นต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราเข้า – ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงาน และ ค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน
3. ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การ กับ เป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การ มีความผูกพันต่อองค์การของตนเอง

แบบจำลองของ Steers สามารถแสดงได้ ดังนี้ (Steers,1977)



แผนภาพที่ 2.1 แบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

จากการจำลองของ Steers ดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า Steers ได้แบ่งปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง

2. **ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic)** ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจอยากทำงานเพื่อเพิ่มคุณค่าให้ตนเอง แม้ว่าผลงานจะไม่ดียังคงทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและ คุณภาพงานที่ดี (นาฎยา อ่วมผึ้ง, 2544) ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

2.1 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึงลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสรภาพ ตามบทบาทหน้าที่ตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

2.2 ความหลากหลายของงาน เป็นงานที่มีระดับความยากง่ายของงาน ที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือการกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

2.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบเกิดผลงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาให้ชัดเจน

2.4 ผลป้อนของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้วก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยตรงด้วยตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

2.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อกับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้โอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นเจ้าของขององค์กร และจะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3. **ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ (Work Experiences)** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อสิ่งแวดล้อมองค์กร ซึ่งในช่วงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรบุคคลหรือพนักงานได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้น เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความรู้สึกว่า องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อ องค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุน ปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วก็หวังได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3.4 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้ บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกัน ปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลรู้สึกวาทักษะคติของกลุ่มดีก็ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประมวลได้ ดังนี้

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

เอี่ยมพร แอมไร่ ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ซีบา สเปเชียลตี้ เค มีคอลส์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในด้านความรักความอบอุ่นของ ครอบครัวเพราะทำให้มีความพร้อมในการทำงาน และความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ ชีวิต ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน พนักงานให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในด้านการได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบโดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร พนักงานให้ ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ในด้านความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมพนักงาน ให้ความสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การได้รับ การยอมรับยกย่อง ชมเชยภายในองค์กร และการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาภายในองค์กร

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานใน กลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กรคือ อายุ รายได้ต่อ เดือน ตำแหน่งงานและอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อ ระดับความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของ

งาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ธีระ วีรธรรมสาริต ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า ของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสในการก้าวหน้าในงาน ลักษณะงานที่ติดต่อกับผู้อื่น ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กรกฎ พลพานิช ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ พื้นฐานการศึกษา สถานภาพสมรส และอายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เบญจมาภรณ์ นวลิมปี ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาราชการไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร พบว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษาราชการไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราเงินเดือนของพนักงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันขององค์กร ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

จิระชัย ขมเกิด ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานเกษตรอุตสาหกรรมจำกัด พบว่า พนักงานต่อบริษัทลานเกษตรอุตสาหกรรม มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ

พยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับสูง แต่ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และตำแหน่งงานหรือลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

รัชดาพร รื่องเสียง ได้ทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท ชันยางอุตสาหกรรมอาหารจำกัด พบว่า พนักงาน ชันยางอุตสาหกรรมอาหารจำกัด มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับ และหน่วยงานหรือแผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

เชิดชัย คงวัฒนกุล, ร.ต.ต. (2530) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ พบว่า อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต การใช้ทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เอกลักษณ์ของงาน ความเด่นของงาน ความเป็นอิสระของงาน การสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

สมชัย แก้วละเอียด (2531) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน สถานภาพสมรส จำนวนบุตรธิดาในอุปการะ การปฏิบัติงานใน — นอกสำนักงาน การปฏิบัติงานในส่วนกลาง / ส่วนภูมิภาค ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ระดับ (ซี) ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าการเป็นที่ยึดพิงได้ ความรู้สึกว่าการมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของกองสารวัตรนักเรียน ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสสังสรรค์กับผู้อื่น ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าการเป็นที่ยึดพิงได้ ความรู้สึกว่าการมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นการใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่กองสารวัตรนักเรียน ระดับ(ซี) ทักษะของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นความปรารถนาที่จะความเป็นสมาชิกในกองสารวัตรนักเรียน

เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน พบว่า ชื่อราชการและเจ้าหน้าที่ของศูนย์ ฯ มีความผูกพันต่อศูนย์อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่ศูนย์ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การย้ายถิ่น และปัจจัยลักษณะงาน คือ ความเป็นอิสระในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะงาน คือ ความหลากหลายในงาน ความเข้าใจในกระบวนการของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติงานสังสรรค์กับผู้อื่น และปัจจัยประสบการณ์ในงาน คือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากศูนย์ ฯ ความรู้สึกต่อศูนย์ ฯ เป็นที่ยึดพิงได้ ความรู้สึกต่อศูนย์ ฯ มีชื่อเสียง ทักษะต่อเพื่อนร่วมงานและศูนย์ ฯ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นภาพัญญ โหมาศวิน (2533) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า ความผูกพันของข้าราชการที่มีต่อสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับสูง สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรของข้าราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยในด้านลักษณะของงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำทนาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนลักษณะงานที่มีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยในด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทักษะของกลุ่มผู้ร่วมงาน

ต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานกับความผูกพันต่อองค์การ

จิราวรรณ หาทรายทอง (2539) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการประปา นครหลวง พบว่า ประเด็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และประเด็นความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประเด็นความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การที่อยู่ในระดับสูง ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง) ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ แต่ความแตกต่างเกี่ยวกับลักษณะงาน (ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และผลงานป้อนกลับ) และความแตกต่างเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน (ความสำคัญของตนต่อองค์การ ความพึงพึงใด้้องค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ) ก่อให้เกิดความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ

ชลดา ลิทธิวรรณ (2539) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความรู้สึกว่าองค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวคือ เจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนที่มีความรู้สึกที่องค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคมสูงก็มีความผูกพันต่อองค์การสูง ซึ่งจะมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การสูง มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อผลดีขององค์การและมีความต้องการดำรงสมาชิกภาพในองค์การสูง

เบญจพร ทิพยกุล (2539) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสภาวิชาชีพ พบว่า เจ้าหน้าที่สภาวิชาชีพมีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับผูกพันต่อองค์การ พบว่า (1) ตัวแปรลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่ง (2) ตัวแปรลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (3) ตัวแปรประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ความรู้สึกหน่วยงานที่เป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน ความรู้สึกหน่วยงานมี

ชื่อเสียง ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้สึกลดขององค์กร ส่วนเพศ และระดับการศึกษาไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

กฤษกร ดวงสว่าง (2540) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม พบว่า ผู้บริหารระดับ/ระดับต้น มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงาน และตัวแปรในกลุ่มของ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรและประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างสูงกับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือขององค์กร ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการทำงาน อายุ และเพศ สามารถอธิบายความผันแปรความผูกพันต่อองค์กร และองค์การประกอบของความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลางกับการเข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มผลผลิต และมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สำหรับความตั้งใจที่จะลาออกมีความสัมพันธ์ที่ระดับค่อนข้างสูง โดยมีทิศทางผูกพันต่อองค์กร

ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ได้ทำการศึกษา ระดับความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ พบว่า ปัจจัยด้านระดับระดับตำแหน่ง งานที่ทำหาหางานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกละเลยต่อองค์กรเป็นที่พึงพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่แตกต่างกันมีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกละเลยต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

วรพล นันทเกษม, พ.ต.ต. (2540) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมั่นคงและความเชื่อถือขององค์กร ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร ความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ร่วมงาน

ศิริพงศ์ อินทวดี (2541) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล และความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ (2) ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (3) ทัศนคติต่อรางวัล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ (4) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ได้แก่ ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทัศนคติต่อรางวัล อายุ และอายุงาน สามารถพยากรณ์ร้อยละ 53.58

ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัตถุดิบก่อสร้าง จำกัด อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ได้แก่ ระดับตำแหน่ง เงินเดือน สถานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในงาน

นาฎยา อ่วมผึ้ง (2544) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยคัดสรรที่เกี่ยวข้องกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของบุคลากรพยาบาลในงานการพยาบาลอายุกรรม โรงพยาบาลเชิงราชประชานุเคราะห์ พบว่า (1) บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านแต่ละด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงการเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน (2) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (3) ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประมวลได้ ดังนี้

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ

Buchanan II (1974) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารของภาคเอกชนและรัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง

Hrebiniak และ Alutto (อ้างใน จีวรธรรม หาดทรายทอง, 2539) ได้ทำการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนประถมและมัธยมจำนวน ๒ แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล ๓ แห่ง ทางตะวันตกของสหรัฐอเมริกา โดยใช้ตัวแปรในการศึกษา ๒ กลุ่ม คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปร เกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า

เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันขององค์กร เนื่องจากผู้ชายและผู้หญิง จะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุน หรือสิ่งที่สูญเสียหากจะอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป กล่าวคือ ผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้นจึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย

สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่าผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้เป็นฝ่ายหรือที่แต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม

อายุ เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากอายุเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่อยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

การศึกษา พบว่าทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อ หรือหาความก้าวหน้าทางการศึกษา จะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ หรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่แน่ใจ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้แสดงให้เห็นถึงลักษณะของ วิชาชีพนิยม (Professionalism) หรือลักษณะของผู้ที่นิยมการหาความรู้อย่างกว้างขวาง (Cosmopolitanism) อันจะทำให้บุคคลเหล่านี้ โอกาสเลือกงานหรือโยกย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปอีกรายการหนึ่งโดยง่าย

Hail และ Schneider (อ้างใน ชวนชม กิจพันธ์ , ๒๕๔๐) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพระภิกษุโรมันคาทอลิก และพนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมด หรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพอยู่ในองค์กร ที่มีลักษณะเดียวกันทั้งองค์กร เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพแบบเดียวกันหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน ซึ่งถือว่าเป็นองค์การประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self – Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีรายละเอียดในเรื่องขอบเขตการศึกษา วิธีการศึกษา ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมจากบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยใช้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 ราย
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เก็บรวบรวมและศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และบทความที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยค้นคว้าบทความจาก Internet สิ่งพิมพ์ บทความของผู้ที่ทำการวิจัยแล้ว เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดปัญหาและตั้งข้อสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

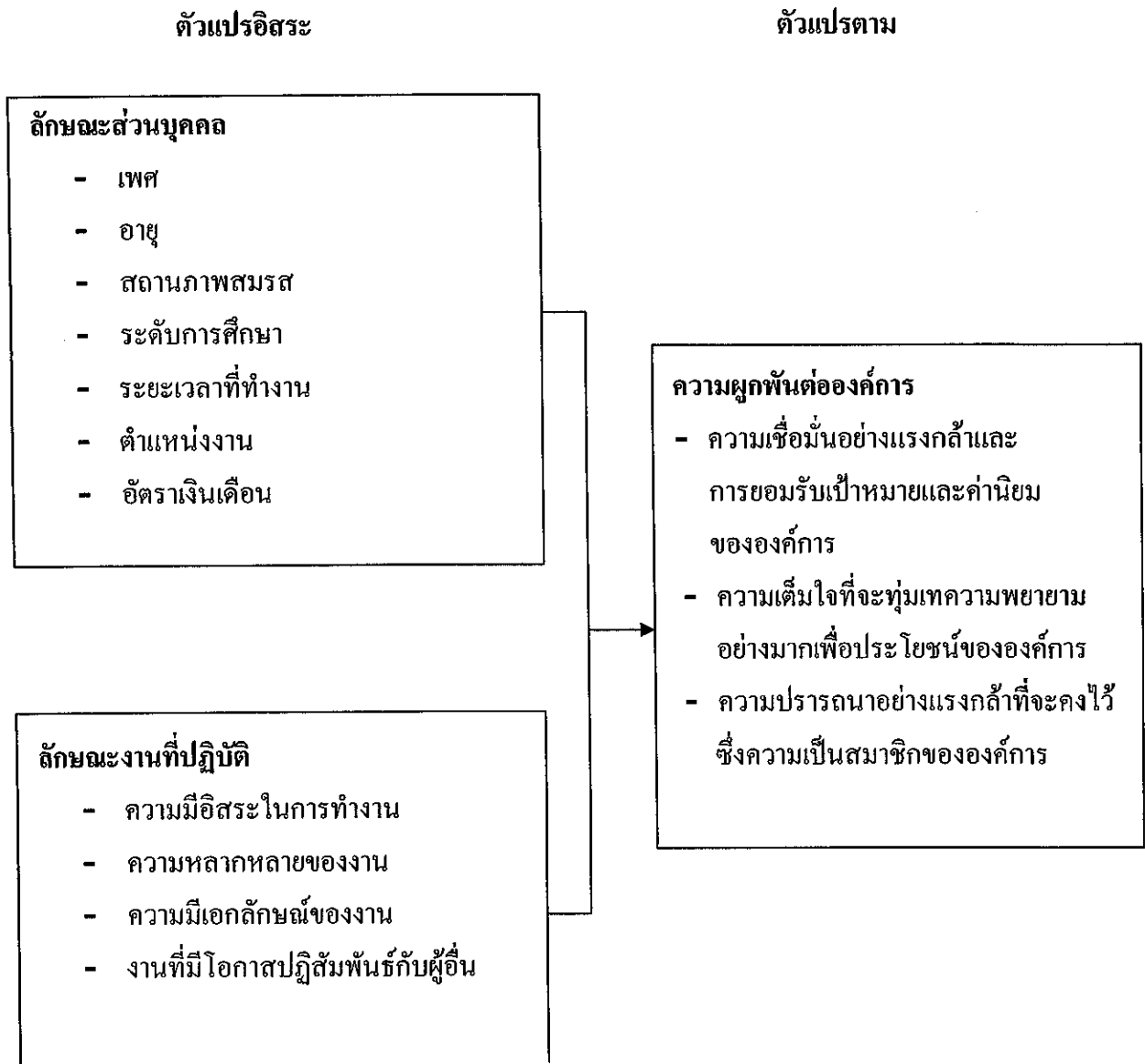
1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

- 1.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน
- 1.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความเป็นอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 1.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร 3 ลักษณะ

ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อเป็นประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของมหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการศึกษา



แผนภาพที่ 3.1 ภาพแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์และพนักงานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 270 คน

ขนาดตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 270 ราย โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 แผนการสุ่มตัวอย่างจะใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยแจกแบบสอบถามไปยังคณะ และสำนักงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้ได้จัดทำโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกคำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามในส่วนที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 4 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยของคำถาม

ค่าประเมิน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5 คะแนน

เห็นด้วย

4 คะแนน

ปานกลาง

3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย

2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1 คะแนน

เกณฑ์ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน คือ

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้
(วิสาข์ เกษประทุม. 2539 : 16)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า ช่วงความกว้างของข้อมูลในแต่ละชั้น} = \frac{(5-1)}{5} = 0.8$$

ดังนั้นเกณฑ์ประเมิน คือ

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึงเห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึงปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึงไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลปฐมภูมิจากบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ผู้ทำวิจัยจะนำมาลงรหัสวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ในเชิงพรรณนาของการแจกแจงข้อมูลความถี่
2. วิเคราะห์ทัศนคติ ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การทดสอบสมมติฐานใช้ตัวสถิติ Chi – Square ,Correlation และ Cramer’v โดยใช้เกณฑ์ของ Borg (1963, อ้างโดยCohen, 1994 :139-140) ใช้คำบรรยายค่าสหสัมพันธ์ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

คำบรรยาย

สูงกว่า 0.85	มีความสัมพันธ์สูงมาก
0.65 – 0.85	มีความสัมพันธ์สูง
0.35 – 0.64	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
0.20 – 0.34	มีความสัมพันธ์ต่ำ
ต่ำกว่า 0.20	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของพนักงาน
- ตอนที่ 3 ประสบการณ์ในงานของพนักงาน
- ตอนที่ 4 ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร
- ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	98	36.3
	หญิง	172	63.7
	รวม	270	100
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	31	11.48
	26-35 ปี	84	31.11
	36-45 ปี	105	38.89
	46 ปีขึ้นไป	50	18.52
	รวม	270	100
สถานภาพสมรส	โสด	118	43.7
	สมรส	150	55.5
	หม้าย/หย่า/ร้าง	2	0.74
	รวม	270	100

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
อายุการทำงาน	1- 5 ปี	55	20.37
	6 – 10 ปี	142	52.59
	11 – 15 ปี	35	12.96
	16 – 20 ปี	26	9.63
	21-25 ปี	10	3.7
	25 ปีขึ้นไป	2	0.74
	รวม	270	100.0
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	115	42.59
	ปริญญาโท	148	54.81
	ปริญญาเอก	7	2.59
	รวม	270	100.0
ตำแหน่งงาน	ข้าราชการสายวิชาการ	42	15.56
	ข้าราชการสายสนับสนุน	34	12.60
	พนักงานราชการสายสนับสนุน	15	5.56
	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	100	37.03
	พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	54	20.0
	ลูกจ้างประจำ	25	9.26
	รวม	270	100
เงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	8.15
	10,001 – 20,000 บาท	109	40.37
	20,001 – 30,000 บาท	125	46.30
	30,001 – 40,000 บาท	22	8.15
	40,001 บาทขึ้นไป	2	0.74
	รวม	270	100

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถามโดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน มีดังนี้

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 172 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 63.7 และเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 รองลงมาคือช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 84 คน หรือร้อยละ 31.11 และช่วงอายุ 46 ปี ขึ้นไป จำนวน 50 คน หรือร้อยละ 18.52 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 150 คน หรือร้อยละ 55.5 และสถานภาพโสด จำนวน 118 คน หรือร้อยละ 43.7

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 139 คน หรือร้อยละ 69.5 รองลงมาคือการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 – ปวช. จำนวน 33 คน หรือร้อยละ 16.5 และ ระดับปวส.-อนุปริญญา จำนวน 17 คน หรือร้อยละ 8.5 ตามลำดับ

อายุการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 142 คน หรือร้อยละ 52.59 มากที่สุด รองลงมาคืออายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 55 คน หรือร้อยละ 20.37 และ อายุการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 35 คน หรือร้อยละ 12.96 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการมากที่สุด จำนวน 100 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.03 รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 54 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 20.0 และข้าราชการสายวิชาการจำนวน 42 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 15.56 ตามลำดับ

อัตราเงินเดือน ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 20,001- 30,000 บาท จำนวน 125 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาคือช่วง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 109 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 40.37 และ ช่วง 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 22 คน และต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 22 คน เท่ากัน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.15 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1.ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.47	0.50	เห็นด้วย
2.ความหลากหลายของงาน	3.50	0.52	เห็นด้วย
3.ความมีอิสระในการทำงาน	3.43	0.29	เห็นด้วย
4.งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.32	0.74	เห็นด้วย
รวม	3.43	0.51	เห็นด้วย

ตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาคือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน และความมีอิสระในการทำงาน คือมีค่าเฉลี่ย 3.47 และ 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1.ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะมีขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร	3.82	0.84	เห็นด้วย
2. ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตนได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องขอคำแนะนำจากผู้อื่น	3.17	0.97	ปานกลาง
3. งานในความรับผิดชอบของท่านมีขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน ความเป็นระบบและชัดเจน	2.92	0.99	ปานกลาง
4. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านทราบได้ว่าควรแก้ไขปัญหอย่างไร	3.73	0.74	เห็นด้วย
5. ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.71	0.75	เห็นด้วย
รวม	3.47	0.50	เห็นด้วย

ตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความมีเอกลักษณ์ของงานในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความเห็นในระดับเห็นด้วยว่าสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะมีขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างไร มีค่าเฉลี่ย 3.82 รองลงมาคือ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านทราบดีว่าควรแก้ไขปัญหายังไร มีค่าเฉลี่ย 3.73 และ ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกัน	4.01	0.78	เห็นด้วย
2. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ และ น่าเบื่อหน่าย	3.03	0.91	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์	3.41	0.88	เห็นด้วย
4. งานของท่านใช้ความคิดริเริ่ม ในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา	3.49	0.86	เห็นด้วย
5. งานในความรับผิดชอบของท่านยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่านอยู่	3.57	0.93	เห็นด้วย
รวม	3.50	0.52	เห็นด้วย

ตารางที่ 4 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความมีหลากหลายของงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยพบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเห็นในระดับเห็นด้วยว่างานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ย 4.01 รองลงมาคือ งานในความรับผิดชอบของท่านยังเป็นที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่านอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.54 และ งานของท่านใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.41	0.85	เห็นด้วย
2. ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.73	0.75	เห็นด้วย
3. ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด	3.43	0.84	เห็นด้วย
4. กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	3.36	0.88	ปาน กลาง
5. ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบอยู่เสมอ	3.23	0.91	ปาน กลาง
รวม	3.43	0.29	เห็นด้วย

ตารางที่ 5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความมีอิสระในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบ ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความเห็นในระดับเห็นด้วยว่าสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมา ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด และท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้ คือมีค่าเฉลี่ย 3.43 และ 3.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. การทำงานในแผนกของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าหรือต่างคนต่างทำ	3.85	2.24	เห็นด้วย
2. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะต้องแก้ไขปัญหาเองโดยลำพัง	2.72	0.93	ปานกลาง
3. งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่นๆ อยู่เสมอ	3.90	0.86	เห็นด้วย

ตารางที่ 6 (ต่อ)

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
4. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็นเพื่อร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน	2.54	2.46	ปานกลาง
5. ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น	3.62	0.84	เห็นด้วย
รวม	3.32	0.74	เห็นด้วย

ตารางที่ 6 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านการมีโอกาสนปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความเห็นในระดับเห็นด้วยว่างานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ มากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย 3.90 รองลงมา คือ การทำงานในแผนกของท่านจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำมีค่าเฉลี่ย 3.85 และ ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น มีค่าเฉลี่ย 3.62

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 7 ประสิทธิภาพในงาน

ประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	3.19	0.48	ปานกลาง
2. ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพาได้	2.86	0.56	ปานกลาง
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.24	0.50	ปานกลาง
4. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.30	0.49	ปานกลาง
รวม	3.15	0.51	ปานกลาง

ตารางที่ 7 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความเห็นด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย 3.30 รองลงมาคือ ความคาดหวังที่จะได้รับการ

ตอบสนองจากองค์กร และ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.24 และ 3.19 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การปฏิบัติของหน่วยงานต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน	3.58	0.77	เห็นด้วย
2. ความสำเร็จของหน่วยงาน ในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าท่านก็มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ด้วย	3.48	0.82	เห็นด้วย
3. หากท่านถูกย้ายงานจากกองที่สังกัดอยู่ขณะนี้ไปทำงานในกองใหม่ คิดว่าคงไม่มีผลกระทบต่อแผนงานของกองเดิมแต่อย่างใด	3.55	0.92	เห็นด้วย
4. เท่าที่ผ่านมาท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ	2.72	0.99	ปานกลาง
5. หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ	2.65	1.06	ปานกลาง
รวม	3.19	0.48	ปานกลาง

ตารางที่ 8 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าการปฏิบัติของหน่วยงานต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อหน่วยงานมากที่สุด คือ ค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมา คือ หากท่านถูกย้ายงานจากกองที่สังกัดอยู่ในขณะนี้ไปทำงานในกองใหม่คิดว่าคงไม่มีผลกระทบต่อแผนงานของกองเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.55 และ ความสำเร็จ ในปัจจุบันกล่าวได้ว่าท่านก็มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.48 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้

ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพาได้	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยไม่คุ้มค่า กับความอุตสาหะที่ท่านได้อุทิศให้	2.80	0.99	ปานกลาง
2. นับตั้งแต่ท่านทำงานกับมหาวิทยาลัยมาท่านไม่ค่อยได้ใช้ประโยชน์ จากระบบสวัสดิการเท่าที่ควร	2.97	0.99	ปานกลาง
3. ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำ หรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ	3.00	0.82	ปานกลาง
4. เท่าที่ท่านทราบหน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อน ให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตาม	2.87	0.84	ปานกลาง
5. ท่านมีความรู้สึกที่องค์การจะยังสนใจดูแลท่านภายหลังที่ท่านได้ เกษียณอายุแล้ว	2.69	1.10	ปานกลาง
รวม	2.86	0.56	ปานกลาง

ตารางที่ 9 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้อยู่
ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยได้รับปัจจัย
สนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำ มีค่าเฉลี่ย 3.00 รองลงมาคือ นับตั้งแต่ท่าน
ทำงานกับมหาวิทยาลัยมาท่านไม่ค่อยได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการเท่าที่ควร และ ท่านทราบ
ว่าหน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ คือมีค่าเฉลี่ย 2.97 และ 2.87
ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความต้องการแล้ว	3.49	0.94	เห็นด้วย
2. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งฝึกอบรมหรือดูงานเป็นต้น	3.18	0.96	ปานกลาง
3. การทำงานสถาบันไม่ค่อยมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่หวังไว้	3.20	0.96	ปานกลาง
4. ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา	3.02	0.95	ปานกลาง
5. หากพิจารณาจากผลงานแล้ว ท่านคิดว่าตัวเองควรได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้	3.32	0.78	ปานกลาง
รวม	3.24	0.50	ปานกลาง

ตารางที่ 10 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความต้องการแล้ว มีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือ หากพิจารณาจากผลงานแล้ว ท่านคิดว่าตัวเองควรได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ และ การทำงานกับสถาบันไม่ค่อยมีช่องทางให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่คาดหวัง คือมีค่าเฉลี่ย 3.32 และ 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ระบบพวกพ้องเป็นปัญหาสำหรับกองของท่านที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	3.54	1.02	เห็นด้วย
2. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.51	0.86	เห็นด้วย
3. ผู้ปฏิบัติงานภายในกองของท่านไม่มีความเข้าใจกันและไม่มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	2.85	0.97	ปานกลาง
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ เป็นหน่วยงานที่ดึงดูดใจสำหรับบุคคลภายนอกกว่าเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย	3.12	0.92	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการยอมรับและนับถือจากเพื่อนร่วมงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	3.51	0.78	เห็นด้วย
รวม	3.30	0.49	ปานกลาง

ตารางที่ 11 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยคิดเห็นว่าระบบพวกพ้องเป็นปัญหาสำหรับกองของท่านที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมากที่สุดคือมีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง และท่านได้รับการยอมรับและนับถือจากเพื่อนร่วมงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.51

ส่วนที่ 4 ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 12 ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการ

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	3.48	0.47	เห็นด้วย
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	3.97	0.64	เห็นด้วย
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของ องค์กร	3.10	0.55	ปานกลาง
รวม	3.52	0.55	เห็นด้วย

ตารางที่ 12 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ
องค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยมี
ความเห็นด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากที่สุด มี
ค่าเฉลี่ย 3.97 รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กร คือมีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.10 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
1. เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงมหาวิทยาลัยอย่างเสียๆ หายๆ ท่านจะรีบชี้แจง กล่าวแก้ทันที	3.92	0.88	เห็นด้วย
2. ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์มหาวิทยาลัยในทางลบกับผู้ร่วมงานอยู่ เสมอ	2.35	0.90	ปานกลาง
3. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน	3.24	0.92	ปานกลาง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
4. ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย	3.71	0.87	เห็นด้วย
5. ท่านคิดว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้อง ร่วมมือกันแก้ไข	4.16	0.77	เห็นด้วย
รวม	3.48	0.47	เห็นด้วย

ตารางที่ 13 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยคิดว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไขมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย 4.16 รองลงมาคือ เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงมหาวิทยาลัยอย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที มีค่าเฉลี่ย 3.92 และ ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 3.71

ตารางที่ 14 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของ องค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นๆ อย่างเต็มใจเต็มที่ทุกครั้ง	4.18	0.76	เห็นด้วย
2. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน	4.11	0.74	เห็นด้วย
3. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานเสมอแม้ว่าค่าตัว แทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	3.77	0.94	เห็นด้วย
4. ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานระดับปานกลาง	3.89	0.74	เห็นด้วย
5. ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของมหาวิทยาลัยของท่านว่าจะ เปลี่ยนแปลงไปอย่างไร	3.92	0.87	เห็นด้วย
รวม	3.97	0.64	เห็นด้วย

ตารางที่ 14 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงานนั้น ๆ อย่างเต็มใจเต็มที่ทุกครั้งมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย และ ท่านรู้สึกหวังใต้ออนาคตของสถาบันของท่านว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร มีค่าเฉลี่ย 4.11 และ 3.92 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานขององค์กร

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานของ องค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
1. การตัดสินใจทำงานกับ มหาวิทยาลัยเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	2.49	0.95	ปานกลาง
2. ถ้าแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านจะยังคง เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป	3.16	1.08	ปานกลาง
3. ถ้าท่านมีโอกาสย้ายหน่วยงาน ท่านคาดว่าจะได้รับความสำเร็จและ ความก้าวหน้ามากกว่า	3.30	0.94	ปานกลาง
4. ท่านพร้อมจะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส	3.17	1.15	ปานกลาง
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด สำหรับ การเลือกทำงานด้วย	3.44	0.91	เห็นด้วย
รวม	3.10	0.55	ปานกลาง

ตารางที่ 15 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อย่อยพบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยเห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับการเลือกทำงานด้วย มีค่าเฉลี่ย 3.44 รองลงมาคือ ถ้าท่านมีโอกาสย้ายหน่วยงาน ท่านคาดว่าจะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่า และ ท่านพร้อมจะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส มีค่าเฉลี่ย 3.30 และ 3.17 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	เพศ		χ^2	P-value	Cramer'V
	ชาย	หญิง			
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.53	3.44	16.04	0.25	0.283
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.07	3.92	23.88	0.032*	0.35
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานขององค์กร	3.14	3.09	8.93	0.88	0.21

จากตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ด้านเพศของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Chi-Square ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และเมื่อพิจารณาขนาดของความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ 0.35 และเพศชายมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรมากกว่าเพศหญิง คือมีค่าเฉลี่ย 4.07

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	อายุ				χ^2	P-value	Cramer'V
	20 – 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี			
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.33	3.54	3.49	3.37	40.13	0.87	0.23
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.83	3.92	4.05	4.03	47.13	0.66	0.24
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานขององค์กร	3.21	3.15	3.08	3.02	47.96	0.87	0.25

จากตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Chi-Square ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	สถานภาพ			χ^2	P-value	Cramer'V
	โสด	สมรส	หย่า			
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.49	3.48	3.35	26.65	0.43	0.26
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.00	3.99	3.55	28.38	0.34	0.27
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานขององค์กร	3.16	3.07	3.15	14.96	0.99	0.19

จากตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Chi-Square ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	ระดับการศึกษา			χ^2	P-value	Cramer'V
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก			
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.50	3.60	3.46	36.53	0.58	0.25
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.95	4.05	3.97	34.91	0.657	0.241
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานขององค์กร	3.18	3.15	3.09	67.95	0.015*	0.337

จากตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ด้านระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Chi-Square ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานขององค์กร และเมื่อพิจารณาขนาดความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติ Cramer'v พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ คือ 0.337 โดยกลุ่มคนที่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จะความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย 3.18 รองลงมาคือพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท คือมีค่าเฉลี่ย 3.15 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ด้านอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	อายุการทำงาน						χ^2	P-value	Cramer'V
	1- 5 ปี	6- 10 ปี	11- 15 ปี	16- 20 ปี	21-25 ปี	25 ปีขึ้นไป			
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.44	3.45	3.51	3.45	3.59	3.32	55.71	0.79	0.24
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร	3.94	3.90	3.91	4.14	4.04	3.92	65.02	0.48	0.26
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานขององค์กร	3.15	3.12	3.18	3.13	2.90	3.00	77.64	0.335	0.282

จากตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ด้านอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Chi-Square ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	ตำแหน่งงาน						χ^2	P-value	Cramer'V
	ข้าราชการ สาย วิชาการ	ข้าราชการ สาย สนับสนุน	พนักงาน ราชการ สาย สนับสนุน	พนักงาน มหาวิทยาลัย สาย วิชาการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย สาย สนับสนุน	ลูกจ้าง ประจำ			
1. ความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและการ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	3.44	3.67	3.51	3.46	3.45	3.51	46.28	0.197	0.278
2. ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อ ประโยชน์ของ องค์กร	3.35	3.42	3.86	3.89	4.00	4.33	58.65	0.022*	0.313
3. ความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะ คงไว้ซึ่งความเป็น พนักงานขององค์กร	3.24	3.33	3.21	4.00	3.02	2.98	39.05	0.72	0.255

จากตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Chi-Square ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรเป็นพนักงานขององค์กร และเมื่อพิจารณาขนาดความสัมพันธ์ด้วยค่าสถิติ Cramer'v พบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำคือ 0.313 โดยกลุ่มคนที่มีระดับตำแหน่งงานลูกจ้างประจำมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาคือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คือมีค่าเฉลี่ย 4.00 และ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คือมีค่าเฉลี่ย 3.89 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ด้านอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร

รายการ	อัตราเงินเดือน					χ^2	P-value	CramerV
	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 – 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001 บาทขึ้นไป			
1. ความเชื่อมั่นอย่าง แรงกล้าและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยม ขององค์กร	3.57	3.46	3.45	3.50	3.46	51.46	0.49	0.254
2. ความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายาม อย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร	3.92	3.93	3.96	4.18	4.40	64.79	0.11	0.285
3. ความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่ง ความเป็นพนักงานของ องค์กร	3.11	3.15	3.08	3.00	2.86	44.4	0.93	0.24

จากตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์ด้านอัตราเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยค่า Chi-Square ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ความเชื่อมั่นฯ		ความเต็มใจ		ความต้องการฯ	
	r	ขนาด	r	ขนาด	r	ขนาด
1. ความมีอิสระในการทำงาน	0.14	ต่ำมาก	0.31	ต่ำ	0.30	ต่ำ
2. ความหลากหลายของงาน	0.187	ต่ำมาก	0.33	ต่ำ	0.19	ต่ำมาก
3. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.049	ต่ำมาก	0.27	ต่ำ	0.073	ต่ำมาก
4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.24	ต่ำ	0.22	ต่ำ	0.06	ต่ำมาก

จากตารางที่ 23 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก และระดับของความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำในทุก ๆ ด้าน

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ด้านประสิทธิภาพในงานของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันต่อองค์กร

ประสิทธิภาพในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร					
	ความเชื่อมั่นฯ		ความเต็มใจ		ความต้องการฯ	
	r	ขนาด	r	ขนาด	r	ขนาด
1. ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	0.21	ต่ำ	0.26	ต่ำ	0.14	ต่ำมาก
2. ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึงพิงได้	0.17	ต่ำมาก	0.036	ต่ำมาก	0.287	ต่ำ
3. ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร	0.256	ต่ำ	0.28	ต่ำ	0.296	ต่ำ
4. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	0.33	ต่ำ	0.25	ต่ำ	0.21	ต่ำ

จากตารางที่ 24 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก และระดับของความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำในทุก ๆ ด้าน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงาน ตลอดจนบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ และ ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านคุณลักษณะ ลักษณะของงาน และประสบการณ์ในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้แบบสอบถามจำนวน 270 ชุด ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าทดสอบสถิติ Chi-Square Correlation และ Cramer's v เพื่อทดสอบสมมติฐานและวัดขนาดของความสัมพันธ์ในการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งได้ผลสรุปดังนี้

คุณลักษณะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 36-45 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท อายุการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6-10 ปี ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการ และมีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายย่อ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน พบว่าบุคลากรของทางมหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าสามารถระบุนงานที่ทำว่ามีลักษณะและวิธีการทำงาน และเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานทราบว่าจะแก้ปัญหาได้อย่างไร อยู่ในระดับเห็นด้วย แต่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความเห็นว่างานในความรับผิดชอบขาดความเป็นระบบที่ชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความหลากหลายของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นระดับปานกลางในเรื่องของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจและน่าเบื่อหน่าย คือมีค่าเฉลี่ย 3.03 และความมีอิสระในการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางในเรื่องของ ภาวะเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงาน และ ท่านมีโอกาสนเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาในการทำงานของท่าน คือมีค่าเฉลี่ย 3.36 และ 3.23 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในด้านประสบการณ์ในงานอยู่ในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานคิดเห็นว่าหลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 2.65 และท่านรู้สึกว่าการจะยังสนใจดูแลท่านภายหลังที่ท่านได้เกษียณอายุแล้ว มีค่าเฉลี่ย

ในด้านของความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากมหาวิทยาลัย บุคลากรของทางมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกซาแม้นตบปฏิบัติงาน ได้ดีเพียงใดก็ไม่เคยได้รับความสนใจจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา และในด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าระบบพวกพ้องเป็นปัญหาสำหรับการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในด้านของความผูกพันที่มีต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยรวม 3.10

เมื่อทดสอบสมมติฐานด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับความผูกพันในองค์กร พบว่า เพศ การศึกษาและตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านย่อยพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และเพศชายมีความพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามสูงกว่าเพศหญิง

ด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานขององค์กร และพนักงานผู้ที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีความต้องการเป็นพนักงานขององค์กรสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ รองลงมาคือพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานราชการสายสนับสนุน

เมื่อพิจารณาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในด้านบวก แต่มีระดับความสัมพันธ์ระดับต่ำ และต่ำมาก

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

การบริหารการจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาพัฒนาองค์กรสู่ความก้าวหน้า และจากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมีการจัดระบบงานที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานสามารถรับทราบขั้นตอนการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในงานบางหน้าที่อาจมีการจัดสลับสับเปลี่ยนเพื่อสร้างความรู้ความชำนาญในแต่ละด้าน และลดการเบื่อหน่ายต่องานที่ซ้ำซาก และควรเปิดโอกาสในการให้พนักงานได้กำหนดเป้าหมาย หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

2. ด้านประสบการณ์ในงาน ควรมีการพิจารณาในด้านสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรของทางมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นการจูงใจให้แก่พนักงานในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและพนักงานรู้สึกว่าจะสามารถพึ่งพาองค์กรได้ และควรมีระบบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสมีความชัดเจน เพื่อสร้างความรู้สึกรับผิดชอบ ไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวกในหน่วยงาน และมีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะเป็นการพัฒนาพนักงานให้ทราบถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของตนเพื่อที่จะพัฒนาตนได้ และควรมีการยกย่องบุคลากรที่ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ หรือสร้างชื่อเสียงให้กับทางมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ทางมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนและพัฒนางาน เช่นการจัดฝึกอบรม การสัมมนา หรือการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม

บรรณานุกรม

กรองแก้ว อยู่สุข. 2535. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กาญจนา นุใจกรอง. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กรกฎ พลพานิช. 2540. ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาวิชาชีพการตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กัลยา วานิชบัญชา. 2544. การวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวด้วย SPSS. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤษกร ดวงสว่าง. 2540. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิระชัย ยมเกิด. ความผูกพันของพนักงานต่อบริษัทลานนาเกษตรอุตสาหกรรมจำกัด. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จิราวรรณ หาดรายทอง. 2539. ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการประปานครหลวง. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชลดา สิทธิวรรณ. 2539. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เชิดชัย คงวัฒนะกุล, ร.ต.ต. 2530. ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ.

เชาวลิต ดนانونท์ชัย. 2532. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียน.

ธีระ วีระธรรมสาธิต. ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่า ของเครื่องซีเมนต์ไทย.

นภาพิณ โหมาศว. 2533. ปัจัยที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.

รัชดาพร ร้องเสียง. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ : กรณีศึกษาบริษัท ชันยางอุตสาหกรรม จำกัด. เชียงใหม่ : วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมชัย แก้วละเอียค.2531. ปัจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กองสารวัตรนักเรียน กรม พลศึกษา .

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ. ปัจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การของพนักงานในกลุ่ม อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.

เบญจมาภรณ์ นวลิมปี. ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงครามและสาขาสมุทรสาคร.

Allen and Mayor. 1993. **Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect.** Journal of Business Research. 26 (January 1993) : 17

Baron, R. 1986. **Job satisfaction Organizational Commitment and Turnover.** 1986 : 162 - 163

Becker. 1997. **Human Relations.** Springer Netherlands, Volume 50, Number 6, June

ภาคผนวก ก

บันทึกขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ที่ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2550
เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน คณบดี

เนื่องด้วยข้าพเจ้านางสาวอัจฉราวรรณ สุขเกิด อาจารย์ประจำหลักสูตรเศรษฐศาสตร์
ธุรกิจได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยในเรื่อง “ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบ
แบบสอบถามจากคณาจารย์ และพนักงานในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการทำการ
วิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวอัจฉราวรรณ สุขเกิด)

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอนและตรงสภาพตามความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้ไว้เป็นความลับ

อนึ่งผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านส่งแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วไปที่สำนักงานคณะ
ภายในวันที่ 27 พฤศจิกายน 2550 จักเป็นพระคุณยิ่ง

นางสาวอัจฉราวรรณ สุขเกิด

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือเติมคำลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2. อายุ ☐ 1. ต่ำกว่า 25 ปี ☐ 2. 26 – 35 ปี ☐ 3. 36 – 45 ปี ☐ 4. 46 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพ ☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส ☐ 3. หม้าย/หย่า/ร้าง
4. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเป็นเวลา ☐ 1. 1-5 ปี ☐ 2. 6-10 ปี ☐ 3. 11-15 ปี ☐ 4. 16- 20 ปี ☐ 5. 21-25 ปี ☐ 6. 25 ปีขึ้นไป
5. ระดับการศึกษาสูงสุด ☐ 1. ปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาโท ☐ 3. ปริญญาเอก
6. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ ☐ 1. ข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ ☐ 2. ข้าราชการพลเรือนสายสนับสนุน ☐ 3. พนักงานราชการสายวิชาการ ☐ 4. พนักงานราชการสายสนับสนุน ☐ 5. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ☐ 6. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ☐ 7. ลูกจ้างประจำ ☐ 8. ลูกจ้างชั่วคราว
7. อัตราเงินเดือนและรายได้พิเศษอื่น ๆ รวมต่อเดือน ☐ 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 2. 10,001 – 20,000 บาท ☐ 3. 20,001 – 30,000 บาท ☐ 4. 30,001 – 40,000 บาท ☐ 5. ตั้งแต่ 40,001 บาทขึ้นไป

แผนที่ 2-4 โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับประสบการณ์หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
 หรับข้อความคำถามในแบบสอบถามนี้ ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด แต่ขึ้นอยู่กับทัศนคติของท่าน

แผนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน						
1	ท่านสามารถระบุงานที่ทำอยู่ว่ามีลักษณะ มีขั้นตอนและวิธีการทำงานว่าอย่างไร					
2	ท่านสามารถทำงานในความรับผิดชอบของตน ได้เป็นอย่างดี โดยไม่ต้องของกำเริบนำจากผู้อื่น					
3	งานในความรับผิดชอบของท่าน มีขั้นตอนและ วิธีการทำงานที่ขาดความเป็นระบบและชัดเจน					
4	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านทราบว่า ควรแก้ไขปัญหอย่างไร					
5	ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้ อย่างชัดเจน					
ความหลากหลายของงาน						
6	งานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หลาย ๆ ด้านประกอบกัน					
7	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ ซ้ำซาก จำเจ และน่าเบื่อหน่าย					
8	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทดลองใช้วิธีการ ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์					
9	งานของท่านใช้ความคิดริเริ่ม ในการปฏิบัติ หน้าที่ตลอดเวลา					
10	งานในความรับผิดชอบของท่าน ยังเป็น ที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถของท่านอยู่					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<u>ความมีอิสระในการทำงาน</u>						
11	ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน ในหน้าที่ของตนเองได้					
12	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเอง ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้					
13	ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุมดูแลการทำงาน ของท่านอย่างใกล้ชิด					
14	กฎระเบียบส่วนใหญ่ของหน่วยงานมักจะจำกัด ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน					
15	ท่านมีโอกาสเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาทราบอยู่เสมอ					
<u>งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น</u>						
16	การทำงานภายในแผนกของท่าน จะทำงาน ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าหรือต่างคนต่างทำ					
17	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน จะต้องแก้ไข ปัญหาเองโดยลำพัง					
18	งานของท่านจำเป็นต้องติดต่อประสานงาน กับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ					
19	งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่เปิดโอกาสให้ท่าน ได้ทำความสนิทสนมกับบุคคลอื่น ๆ ทั้งที่เป็น เพื่อนร่วมงานหรือผู้มาติดต่องาน					
20	ความสัมพันธ์ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน เป็นไปอย่างแน่นแฟ้น					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร						
1	การปฏิบัติของหน่วยงานต่อตัวท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าต่อหน่วยงาน					
2	ความสำเร็จของหน่วยงานในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าท่านก็มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ด้วย					
3	หากท่านถูกย้ายงานจากหน่วยงานที่สังกัดอยู่ขณะนี้ไปทำงานในหน่วยใหม่ คิดว่าคงไม่มีผลกระทบต่อแผนงานของหน่วยงานเดิมแต่อย่างใด					
4	เท่าที่ผ่านมามีท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ					
5	หลายครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติไม่ให้ความสำคัญเหมือนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพาได้						
6	ท่านคิดว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยไม่คุ้มค่างับความอดทนที่ได้อุทิศให้					
7	นับตั้งแต่ท่านทำงานกับมหาวิทยาลัย มา ท่านไม่ค่อยได้ใช้ประโยชน์จากระบบสวัสดิการเท่าที่ควร					
8	ท่านได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ประจำหรืองานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ					
9	เท่าที่ท่านทราบหน่วยงานสามารถคลี่คลายปัญหาความเดือดร้อนให้แก่พนักงานได้ แม้ว่าเป็นเรื่องส่วนตัวก็ตามที					
10	ท่านมีความรู้สึกว่าจะยังสนใจดูแลท่านภายหลังที่ท่านได้เกษียณอายุแล้ว					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร						
11	ปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ และความต้องการแล้ว					
12	หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนา ความรู้ ความสามารถในอาชีพเป็นอย่างดี เช่น การส่งฝึกอบรมหรือดูงานเป็นต้น					
13	การทำงานกับทางมหาวิทยาลัยไม่ค่อยมีช่องทางให้ เกิดความก้าวหน้าในอาชีพตามที่หวังไว้					
14	ไม่ว่าท่านจะปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ก็ไม่เคยได้รับ ความสนใจจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชา					
15	หากพิจารณาจากผลงานแล้ว ท่านคิดว่าตัวเอง ควรได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงกว่า ที่เป็นอยู่ในขณะนี้					
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร						
16	ระบบพวกพ้องเป็นปัญหาสำหรับหน่วยงานของท่าน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน					
17	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานทุกครั้ง เมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
18	ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของท่านไม่มีความเข้า ใจกันและไม่มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน					
19	มรท.วไลยอลงกรณ์ เป็นหน่วยงานที่ดึงดูดใจสำหรับ บุคคลภายนอกกว่าเป็นหน่วยงานที่น่าทำงานด้วย					
20	ท่านได้รับการยอมรับและนับถือจากเพื่อน ร่วมงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					

หน้า 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร						
1	เมื่อมีบุคคลกล่าวถึง มรภ.วไลยอลงกรณ์ อย่างเสีย ๆ หาย ๆ ท่านจะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที					
2	ท่านมักร่วมวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานในทางลบกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
3	บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน					
4	ท่านภูมิใจที่จะบอกใคร ๆ ว่าท่านเป็นบุคลากรของ มรภ.วไลยอลงกรณ์					
5	ท่านคิดว่าปัญหาของหน่วยงานเป็นเรื่องที่ทุกคนต้องร่วมมือกันแก้ไข					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร						
6	เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น ๆ อย่างเต็มใจเต็มที่ทุกครั้ง					
7	ท่านพร้อมเสมอที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าของ มรภ.วไลยอลงกรณ์					
8	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานเสมอ แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
9	ท่านทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดทุกครั้ง แม้ว่าผู้บังคับบัญชาจะต้องการผลงานระดับปานกลาง					
10	ท่านรู้สึกห่วงใยต่ออนาคตของหน่วยงานของท่านว่าจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร					

ข้อที่	ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นพนักงานขององค์กร					
11	การตัดสินใจทำงานกับมรท.วไลยอลงกรณ์เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด					
12	ถ้าแม้ท่านมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ท่านจะยังคงเลือกทำงานกับสถาบันต่อไป					
13	ถ้าท่านมีโอกาสย้ายหน่วยงาน ท่านคาดว่าจะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้ามากกว่าเดิม					
14	ท่านพร้อมจะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาส					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม