



ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
Organizational Commitment of personnel officer in Suan Dusit University

เพ็ญนภา วงศ์นิติกร
PENNAPA WONGNIKIKORN

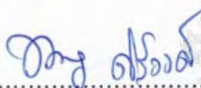
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการ (บัณฑิตศึกษา) คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2558


ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ชื่อ นามสกุล นางสาวเพ็ญนภา วงศ์นิติกร
ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา การจัดการ
คณะ บริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.อมร ฤงสูรธรณ

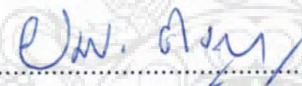
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

.....ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์)

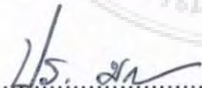
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์)

.....กรรมการ

(ดร.อมร ฤงสูรธรณ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(ดร.ปริญญา มากลิน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ชื่อผู้เขียน	นางสาวเพ็ญภา วงศ์นิติกร
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา และคณะ	การจัดการ (บัณฑิตศึกษา) บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การและ เปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การและศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 362 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) และวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในภาพรวม อยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับดีและประสพการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้ นอกจากนี้ ยังพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมและประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม

Independent Study Title	Organizational Commitment of the Personnel Working at Suan Dusit University
Author	Miss Pennapa Wongnitikorn
Degree Title	Master of Business Administration (M.B.A.)
Study Field	Management
Academic Year	2015

Abstract

The purposes of the study were to investigate the organizational commitment, compare factors affecting the organizational commitment, and explore related factors affecting the organizational commitment of the personnel working at Suan Dusit University. The questionnaire was administered to 362 samples and analyzed by the percentage distribution, mean, One – Way ANOVA, and Pearson Product Moment Correlation Coefficient analysis set at 0.05 statistical significance.

The study results revealed that Suan Dusit University personnel had high level of organizational commitment in general. Factors related to overall working performance were good and working experience was in average. It is also found that the organizational commitment level of the personnel who were different in terms of age, marital status, educational level, work tenure, and salary income at 0.05 statistical significance. Additionally, overall working performance as well as working experience was highly and positively related to the organizational commitment in general.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ดร.อมร ฤงสูรธรณ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะ และความช่วยเหลือในหลายสิ่งหลายอย่างจนกระทั่งลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผู้รองศาสตราจารย์ ดร.ทองฟู ศิริวงศ์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธพงษ์ สีลาภิไพศาล อาจารย์จิตติน จิตติสุขพงษ์ และดร.วีณัฐ หอมสกุล ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพร้อมทั้งให้คำแนะนำ ตลอดจนข้อคิดที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัย

ขอขอบคุณ คณะผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ได้ให้ความร่วมมือในการดำเนินการทดลอง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือและกำลังใจจากครอบครัว วงศ์นิติกรและดุสิตกาญจน์ และเพื่อนๆ ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลืออีกมาก ที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและความปรารถนาดีของทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณและขอบคุณไว้ในโอกาสนี้

เพ็ญภา วงศ์นิติกร



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	5
1.4 สมมติฐาน	6
1.5 กรอบแนวความคิด	7
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
1.7 นิยามศัพท์	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	33
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
3. วิธีดำเนินการวิจัย	59
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	60
3.3 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	62
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	67
4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	69
4.3 ผลการวิเคราะห์ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน	74
4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ	79
4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน	83
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
5.1 สรุปผลการวิจัย	104
5.2 อภิปรายผล	111
5.3 ข้อเสนอแนะ	119
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	67
4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน	69
4.3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกรายข้อ	70
4.4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความท้าทายในการทำงาน จำแนกรายข้อ	71
4.5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน จำแนกรายข้อ	72
4.6 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัย สวนดุสิต ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน จำแนกรายข้อ	73
4.7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน	74
4.8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกรายข้อ	75
4.9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ จำแนกรายข้อ	76
4.10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกรายข้อ	77

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ จำแนกรายข้อ	78
4.12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน	79
4.13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การจำแนกรายข้อ	80
4.14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ จำแนกรายข้อ	81
4.15 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์ การจำแนกรายข้อ	82
4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ	84
4.17 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การด้าน ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	85
4.18 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การด้าน ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	86
4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพการสมรส	87

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.20 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพการสมรส ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ เป็นรายคู่	88
4.21 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพการสมรส ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพขององค์การเป็นรายคู่	89
4.22 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวม เป็นรายคู่	90
4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา	91
4.24 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตามระดับการศึกษา ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อ องค์การ เป็นรายคู่	92
4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	93
4.26 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ เป็นรายคู่	94
4.27 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิก ภาพขององค์การเป็นรายคู่	95

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.28 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตาม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวม เป็นรายคู่	96
4.29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	97
4.30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติ กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	98
4.31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	101



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและเทคโนโลยีที่ได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีความสลับซับซ้อนและเชื่อมโยงกันมากขึ้น มีการปรับระเบียบเศรษฐกิจที่นำไปสู่การกำหนดกติกาการค้าการลงทุน การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจทั้งในระดับทวิภาคีและพหุภาคีรวมทั้งแนวโน้มการพัฒนาสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเทคโนโลยีและการใช้ความรู้เป็นฐานการพัฒนา ทำให้ประเทศไทยต้องเร่งเตรียมพร้อมทั้งการสร้างระบบ กลไกและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปรับตัวก้าวสู่ระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างรวดเร็วและเท่าทันเพื่อเป็นรากฐานที่เข้มแข็งมั่นคงในการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2547) องค์การเป็นรูปแบบหนึ่งของการรวมตัวกันทางสังคมซึ่งเกิดขึ้นด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่แตกต่างกันแต่สิ่งที่ต้องการเหมือนกันคือ คุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ เพื่อต้องการจะบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ต้องอาศัยบุคคลในองค์การนั้นเพราะบุคคลเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์การ หากองค์การไม่สามารถระดมความร่วมมือใ้มนำให้สมาชิกแต่ละคนทุ่มเทกำลังกายกำลังใจที่มีอยู่ออกมาใช้ในการทำงานได้ องค์การนั้นอาจจะประสบความล้มเหลวทางเลือกหนึ่งขององค์การในการพัฒนาบุคลากรคือการสร้างความผูกพันต่อองค์การเนื่องจากความผูกพันต่อองค์การนั้นสามารถมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่จะทำงานเพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย (ลลิตา อรุณทยานันท์, 2554)

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลประเทศไทยจึงจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบและปัจจัยหลายๆด้านเพื่อที่จะยกระดับความก้าวหน้าของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยในด้านการพัฒนาคุณภาพของคน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะสามารถจะดำเนินการได้โดยการศึกษา การสร้างภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ด้วยเหตุนี้อุดมศึกษาที่นับว่ามีส่วนสำคัญต่อการศึกษา การสร้างภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของประเทศจึงถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยผลักดันให้ประเทศได้รับการพัฒนาให้ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น (เพทาย เย็นจิตร โสมนัส, 2552)

องค์การการศึกษาจะมีความแตกต่างจากองค์การทั่วไปในเป้าหมายขององค์การ องค์การทางด้านการศึกษามีภารกิจสำคัญอย่างยิ่งคือ การพัฒนาคนซึ่งบัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและกล่าวถึงองค์การในการจัดการศึกษาไว้ ในมาตรา 31 ว่ากระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ และทุกประเภท กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อ การศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬาเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาและราชการอื่นตามที่มีกฎหมาย กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง (พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) เป้าหมายดังกล่าวจะประสบความสำเร็จได้จึงอยู่ที่ครูและ บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญขององค์การ ทางการศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ดาราวรรณ สุขคันธรักษ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ ,2557: 235-238) ที่พบว่า องค์ประกอบของการขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ ประชาคมอาเซียนนั้นประกอบไปด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก โดยยุทธศาสตร์ที่ 2 ที่ควรจะให้ ความสำคัญ คือ การส่งเสริมและการพัฒนาความสามารถผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การการศึกษา และในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาที่สำคัญคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร มนุษย์ทางการศึกษา (ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์ ,2557)

ดังนั้นสิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจ และ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพัน ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กรและพร้อม ท่วมเทพลงและความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรขณะเดียวกัน ก็พยายามรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรจะก่อให้เกิดความ เชื่อและเกิดพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กร บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และปฏิบัติงานกับองค์กรใน ระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ (พิชญากุล ศิริปัญญา,2545 : 1-2)

มหาวิทยาลัยสวนดุสิตเป็นองค์กรที่มีการเติบโต ขยายตัวและปรับเปลี่ยนให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยที่มี มาตรฐานการศึกษาระดับสากล สามารถแข่งขันทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ ซึ่งมหาวิทยาลัยมีเป้าหมาย สูงสุดคือ จะพัฒนาไปเป็นมหาวิทยาลัยในระดับภูมิภาคอาเซียน และกลไกที่สำคัญที่จะผลักดัน คือ บุคลากร ที่จะ เป็นปัจจัยขับเคลื่อนองค์กรทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่จะช่วยผลักดันให้องค์กร สามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังนั้นบุคคลที่ จะเข้ามาช่วยพัฒนาองค์กรให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและสร้างคุณค่าให้กับระบบการบริหารงาน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

บุคลากรขององค์กรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่ามหาศาล ทั้งยังเป็นสิ่งที่องค์กร ต้องรักษาและเงินลงทุนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับ ความต้องการขององค์กรในระยะยาว การที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ไปด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าขึ้นไป ในขณะเดียวกัน กลับต้องลงทุนอีกหลายๆ ด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรเข้ามา ทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลาและผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพานิช, 2540 : 1) สิ่งที่องค์กรต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ องค์กรจะสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความ ผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไร และจะทำการอย่างไรให้บุคลากรยอมรับค่านิยมขององค์กรและพร้อมที่ จะทุ่มเทพลังอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และ เป้าหมายที่องค์กรกำหนด ขณะเดียวกันก็พร้อมที่จะดำรงรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพของ องค์กร ดังนั้นบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะปฏิบัติงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลดลง และสามารถที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้ในระยะที่ยาวนาน (สำราญ บุญรักษา, 2539 : 2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดของความเต็มใจในการทำงาน กับองค์กรต่อไปในอนาคตของบุคลากร สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของพนักงานและเป้าหมาย ขององค์กรรวมถึงความพยายามที่จะทำให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายความผูกพันต่อองค์กร สามารถลดอัตราการลาออก ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลงบุคลากรยอมรับในเป้าหมาย ขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิต และวัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย (อลิสสา สุขขี, 2548 :11) นอกจากนี้ความผูกพันส่งผลทำให้อัตราการขาดงาน ลางาน และมาสายของพนักงานต่ำ พนักงานตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เสนอตัวเพื่อรับงานใหม่ ใช้ทรัพยากรของบริษัทโดย

คำนึงถึงความคุ้มค่า และพูดถึงองค์การในทางสร้างสรรค์ หากบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์การ จะทำให้บุคคลนั้นพูดถึงองค์การในทางบวก มีความปรารถนาอยู่ร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ และใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนธุรกิจขององค์การ (ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, 2551)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นว่าการสร้างความผูกพันขององค์การจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจเพื่อให้บุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัยรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ไม่คิดที่ลาออกจากองค์การ เพราะเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะส่งผลให้องค์การดำเนินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยคาดว่าจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนของกลุ่มคนให้ทำงานเป็นทีมและมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการจะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเป็นสิ่งที่สำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพื่อให้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้การบริหารจัดการการศึกษา อันจะทำให้พนักงานคงอยู่กับองค์การ และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ทุ่มเทกำลังกายในการปฏิบัติและเป็นการเสริมนโยบายของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บรรลุเป้าหมายที่ระบบการศึกษาและความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ในระยะยาว

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- 1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน และข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยกำหนดขอบเขตด้านต่างๆ ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร ที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีจำนวนทั้งสิ้น 2,400 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ณ 30 กันยายน 2558) เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1967:886) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 362 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การ วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่อาจจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อันได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม จากแนวคิดสตีล Steers, 1977 (อ้างถึงในภัทรพล กาญจนปาน, 2552 :13) มี 3 องค์ประกอบ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน
- ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน ความมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน
- ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร จากแนวคิดของ Steers 1977 (อ้างถึงใน รัญกิติ์ จันทร์ศรี, 2557:12) ประกอบด้วย

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร
3. ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระหว่างเดือน ธันวาคม 2558 – มีนาคม 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 เดือน

1.4 สมมติฐานในการวิจัย

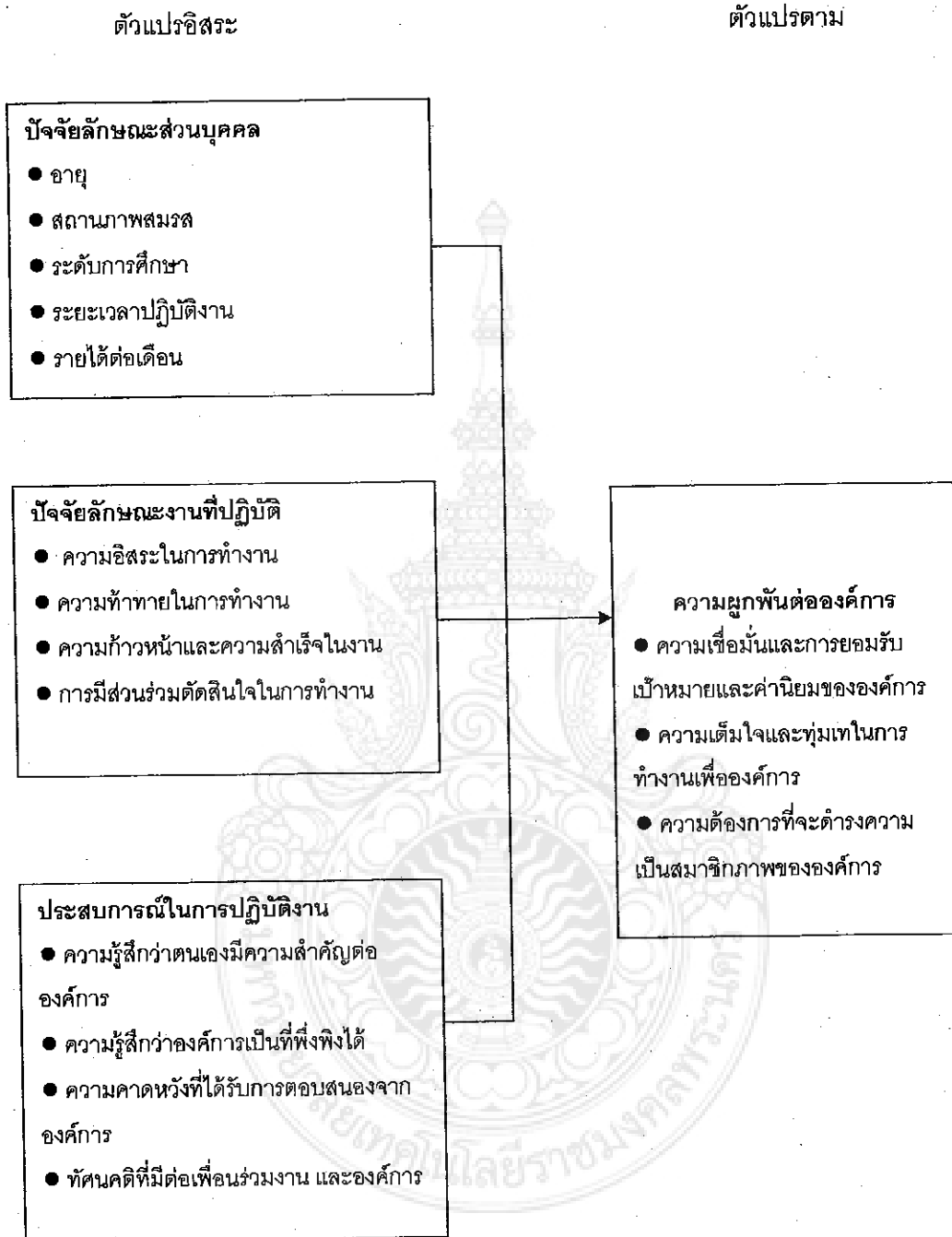
1.4.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1.4.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.4.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร



1.5 กรอบแนวความคิด



1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สามารถเป็นข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมากยิ่งขึ้น

1.6.2 ผลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางรักษาความผูกพันของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ตามแผนกลยุทธ์ 4 ปี (พ.ศ.2557-2560) มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ฉบับปรับปรุงปี 2558

1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตรา

เงินเดือน

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

- **ความมีอิสระในการทำงาน** หมายถึง การมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย โดยสามารถกำหนดวิธีการ รูปแบบการทำงาน รวมทั้งกระบวนการในการแก้ปัญหา และข้อเสนอแนะต่างๆในการทำงาน โดยไม่ขัดแย้งกับกฎเกณฑ์และระเบียบของการทำงาน

- **ความท้าทายในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่องานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานแม้ว่าจะเป็นงานที่ยากก็สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี รวมทั้งลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ต้องใช้ความพยายาม และความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

- ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน หมายถึง ความคาดหวังของบุคลากร มหาวิทยาลัยที่มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

- การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน หมายถึง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์กร

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงาน ที่บุคลากรแต่ละคนได้รับการปฏิบัติงานในองค์กร อันเกิดจากการทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานนั้นๆ อยู่เป็นประจำ ดังต่อไปนี้

- ความรู้สึกว่าคุณมีบทบาทและความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานซึ่งเกิดจากความไว้วางใจ และการมอบหมายหน้าที่สำคัญให้ได้ปฏิบัติงานจากผู้บริหาร หรือหัวหน้างานภายในองค์กร

- ความสามารถในการพึ่งพาได้ขององค์กร หมายถึง สิ่งที่คุณบุคลากรได้รับรู้ว่าคุณสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตได้ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างปกติสุขของคุณบุคลากร ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ เป็นต้น

- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความปรารถนาของคุณบุคลากรที่จะได้รับตอบสนองจากองค์กรในเรื่องความก้าวหน้าในงาน

- ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงานร่วมกัน หรืออาจรวมไปถึงเรื่องส่วนตัวด้วย

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในรูปแบบของความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ดังต่อไปนี้

- ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารงานขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจต่อนโยบายการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามที่องค์การกำหนด และมีความเชื่อมั่นต่อองค์การว่าเป็นองค์การที่มีคุณค่า ทำประโยชน์ต่อสังคม

- ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน โดยทำด้วยความเต็มใจ และตั้งใจ ทุ่มเทอุทิศทั้งแรงกายแรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงานให้กับองค์การเสมือนว่าองค์การนี้เป็นของตน ตลอดจนพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์การแม้ว่าจะจะเป็นงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ และพร้อมที่จะเดินไปยังจุดมุ่งหมายเดียวกันกับองค์การเพื่อพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

- ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ โดยมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยไม่คิดลาออก หรือโยกย้าย ไม่ว่าองค์การจะอยู่ในสภาวะใด



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา รายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร (Employee commitment) พบว่าเริ่มมีการศึกษามานับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2501 (ค.ศ. 1958) โดย March and Simon (1958, pp. 590-596) อ้างถึงในฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง, 2552: 8) โดยได้ให้ความหมายของความผูกพันในมุมมองของความสัมพันธ์ในเชิงแลกเปลี่ยน โดยกล่าวว่า บุคคลจะยึดติดกับองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งรางวัลหรือผลลัพธ์ที่แน่นอนจากองค์กร ต่อมาได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้ (วิกรานต์ จรทะผา, 2557:1)

Mowday, Porter, and Steers 1979 (อ้างถึงใน สุวรรณิ วิริยะ ,2553: 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของพนักงานแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร ในเรื่องของการทำงานร่วมกับองค์กร โดยพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะสำคัญ 3 ประการดังนี้

- มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร โดยยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

- มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ

- มีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Sheldon (อ้างถึงใน อุษณะ อำนางสกุลฤทธิ, 2551: 7) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกองค์กรซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวพันอย่างแน่นแฟ้นของสมาชิกที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมาในรูปของ

- ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร เป็นทัศนคติและความเชื่อของบุคลากรที่มีความเชื่อถ้อยยอมรับและพร้อมปฏิบัติตามเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและคุณค่าของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรอย่างมากจะเห็นว่างานคือหนทางที่จะสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้ คือ การร่วมกิจกรรมและทำงานตามคุณค่า อุดมการณ์ และเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น บุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่มีส่วนร่วมจะร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

- ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนางานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายแม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ขององค์กร

- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กร โดยที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรยังอยู่กับองค์กร ไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ผลประโยชน์ตอบแทนมากกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมจะบอกคนอื่นว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Dunham et al 1994 (อ้างถึงใน ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร, 2557: 7) ได้สรุปความหมายตามทัศนะของ Meyer ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับองค์กร ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ด้าน ได้แก่

- ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมในองค์กร

- ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่พนักงานอยู่กับองค์กรโดยยึดถือเรื่องต้นทุนเป็นพื้นฐาน

- ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เกิดขึ้นจากรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กร

Steers and Porter. 1979 (อ้างถึงใน ธัญกิติ จันทรศมี, 2557:12) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

- การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

- ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กรเป็นค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

- การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวข้องกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

Buchanan II. (1974: 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identifications) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน

- การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

- ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

March and Mannari, 1977 (อ้างถึงใน ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง, 2552 : 10) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป รวมทั้ง ความรู้สึกจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกต่อองค์การและมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องต่อเป้าประสงค์ขององค์การ

Mowday et al., 1979 (อ้างถึงใน ฉัตรชัย ชุมวงษ์, 2554 : 21) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีตามปกติ เพราะความผูกพันจะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป หรืออาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์การอย่างเหนียวแน่น และจะแสดงความรู้สึกออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ โดยที่บุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเสมอ

Becker, 1960 (อ้างถึงใน พีรศิลป์ รัตนศิริภูกกร, 2554 : 31) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากการได้ลงทุนกับสิ่งนั้นๆ ไว้ โดยเรียกสิ่งที่ลงทุนนั้นว่า "Side-Bar" กล่าวคือ ความรู้สึกผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์การที่เกิดจากพนักงานได้ขัง หรือคำนวณถึงผลประโยชน์และผลเสียแล้วพบว่าการคงอยู่ในองค์การได้ผลประโยชน์สูงกว่า พนักงานจะรู้สึกผูกพันกับองค์การและคงอยู่ในองค์การต่อไป ปัจจัยอันได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน โดยถ้าไม่ยึดมั่นผูกพันกับสิ่งนั้นๆ จะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ ดังนั้นระดับความผูกพันของแต่ละบุคคลจึงขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพกับสิ่งที่ลงทุนไป

Baron, 1986 (อ้างถึงใน เนตรนภา นันทพรวิญญู, 2551: 9) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์การซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่านั้น คือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในชวงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์การก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่ คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4

ปัจจัย ดังนี้

- เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

- เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

- เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูง ๆ และคนที่ความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

- เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าองค์กรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Herscovitch and Meyer, 2002 (อ้างถึงใน พิเชิต เทพวรรณ, 2554:175) ได้ให้ความหมายว่า คือความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

Cherrington. 1994 (อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557 : 7) ได้กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กรเป็นการที่ค่างานแสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กร และต้องการเป็นสมาชิกต่อไป ผู้ที่ทำงานในองค์กรมานาน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูง ในองค์กรและผู้ที่ถูกต้องย้าให้รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ หรือความสำเร็จขององค์กรจะส่งผลให้บุคคลในกลุ่มเหล่านี้มีความผูกพันกับองค์กรสูงตามไปด้วยความผูกพันกับองค์กรมี 2 แบบคือ

- ความผูกพันที่ถูกคาดคะเนผลได้ผลเสียก่อน (Calculative Commitment) เป็นความผูกพันกับองค์กรที่เกี่ยวข้องเนื่องไว้ด้วย การให้ค่าตอบแทน

- ความผูกพันที่เกิดจากขวัญ (Morale Commitment) เป็นความผูกพันของบุคคลกับองค์กรบนพื้นฐานของแนวคิดส่วนบุคคลที่เห็นด้วยกับคุณค่าและเป้าหมายขององค์กร

สิริเชษฐ ปลั่งอิศร (2553: 27) ได้ให้ความหมายว่า หากพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงแล้ว จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรของตน ทางกลับกันถ้าคนมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ก็อาจจะลาออกทำให้ต้องสูญเสียคนที่มีความรู้ความสามารถไปจากองค์กร หรือหากไม่ลาออกก็จะทำงานไม่เต็มที่ ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความสูญเสียทั้งองค์กรและพนักงาน

Gubman, 1998 (อ้างถึงใน ชัลวานา สะธานี, 2550 : 8) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า คือการทุ่มเทพลังกาย พลังใจอย่างเต็มที่ และมากยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งพลังกายและพลังใจ จะแสดงออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การทำงานสร้างสรรค์และมีคุณค่า เกินความคาดหมายของลูกค้าและองค์กร เป็นต้น

สันติชัย อินทรอ่อน (2551:3) สรุปความหมายว่า ความผูกพันของพนักงาน (Employee engagement) เป็นลักษณะภายในจิตใจของพนักงาน โดยมีความเชื่อที่ว่าพนักงานจะทำงานได้ดี อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน และสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถก็ต่อเมื่อพนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร ต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงานและต่อตนเอง โดยความรู้สึกนั้นจะยั่งยืนหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณค่าของพนักงานเพียงใด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงบทบาท ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมหรือไม่ เพื่อที่ว่าในท้ายที่สุดทั้งพนักงานและองค์กรจะอยู่ในสถานการณ์ชนะ-ชนะ (Win-win situation) หรือเป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกันทั้งคู่

จากความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันองค์กร หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกของ พนักงานที่มีต่อองค์กร เช่น ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รวมถึงเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์กรและพร้อมที่จะเรียนรู้ หาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ นอกจากทัศนคติและความรู้สึกแล้ว ยังรวมไปถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย เช่น การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน มีความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมองค์กร

และพร้อมที่ชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งในองค์การที่ ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความปรารถนาที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

2.1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์การ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เพื่อให้สมาชิกในองค์การคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์การ และยังได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

ชาวนูตมิ บุญชม (2553:11) ความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคคลถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึงความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและการยึดมั่นในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์การ อันเป็นผลให้บุคลากรที่มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์การ ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกตลอดไป

Buchanan 1974 (อ้างถึงใน สุวรรณี วิริยะ, 2553: 8) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญดังนี้

- สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกขององค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
- เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าของขององค์การนั่นเอง
- เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การเพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

- เป็นตัวทำให้บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร
- ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง
- เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

Fazzil 1994 (อ้างถึงใน ชาญวุฒิ บุญชม, 2553 : 12) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าแก่องค์กรไป

ศศิณี สุคนธ์เขต (2553 :10) ได้สรุปความสำคัญความผูกพันต่อองค์กรคือทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรหลายประการ เช่น ทำให้อัตราการขาดงานและการลาออกลดลง องค์กรสามารถรักษานักงานที่มีประสิทธิภาพไว้ได้นอกจากนั้น ยังส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งในแง่ของความพยายาม ความตั้งใจ และความประพฤติปฏิบัติของพนักงานด้วย ดังนั้น ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้าม

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ (2552 :158) กล่าวโดยสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญดังต่อไปนี้

- ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราการเข้า-ออกจางาน (Turnover rate) ของพนักงานในองค์กรได้ดี ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป ทำให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง
- ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากพนักงานรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของร่วมกันในองค์กรและต่างก็มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรร่วมกัน
- ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของพนักงานกับเป้าหมายขององค์กร โดยที่ผู้ที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร
- ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทุ่มเททำงานให้กับองค์กร

● ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดหลักที่สามารถอธิบายความมีประสิทธิภาพขององค์การได้

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550 : 261-262) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดการยึดเหนี่ยวในคุณค่าของคุณงามความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจการต่าง ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตนได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีความห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์การ ก็แสดงว่าองค์การนั้นได้สร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นกับตัวของพนักงานแล้ว ซึ่งการสร้าง ความผูกพันต่อองค์การนั้นจะส่งผลต่อภาพรวมของการปฏิบัติงานในองค์การ ดังนี้คือ

- เสริมสร้างกำลังใจให้แก่พนักงานให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
- สร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงาน ทำให้เขามี

ความรู้สึที่ดีต่อองค์การ

- สร้างความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม
- สร้างความจงรักภักดี และเสียสละเพื่อองค์การ
- สร้างมาตรฐานในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น
- สร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
- ลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

Steers 1977 (อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน, 2552:11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกในองค์การได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานเสียอีก คือ

● ความผูกพันต่อองค์การ เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์การโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในการทำงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแงใดแห่งหนึ่งของงานเท่านั้น

● ความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

- ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำให้งานขององค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งการเกิดความผูกพันต่อองค์กรก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์กร และเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กรและเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรอีกด้วย

2.1.3 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

Northcraft & Neale (อ้างถึงใน จิรัชย์ พุฒิจรัสพงศ์, 2551:14) ให้ความหมายของความผูกพันว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แน่นแฟ้น ระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กร โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

- มีศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
- มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
- มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

Allen and Meyer (1990: 1-18) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

- ด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในแง่ที่พนักงานรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกในองค์กร รู้สึกยึดมั่นกับองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และการได้เข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจเกิดจากการที่บุคคลรับประสบการณ์ในการทำงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรแล้วได้รับความพอใจและตรงตามความคาดหวัง ทำให้เขาต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

- ด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรที่เกิดจากการที่องค์กรจ่ายค่าตอบแทน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์กร เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าจะต้องออกจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะคงอยู่กับองค์กร รวมถึงการรับรู้ถึงความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรต่อไป

- ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่า การคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้เป็นสิ่งที่เหมาะสมและเป็นสิ่งที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานนี้เกิดจากค่านิยมส่วนบุคคล โดยบุคคลอาจมีค่านิยมว่าคนที่ย้ายงานบ่อยเป็นคนที่ไม่จงรักภักดีต่อองค์กร หรือ การที่บุคคลเกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ดี เช่น ถ้าเขาออกจากองค์กรไปหน้าที่ดังกล่าวก็จะไม่มีใครทำหรือหาคนมาทำแทนได้ยาก หรือคนที่

เกี่ยวข้องจะได้รับความเดือดร้อน ค่านิยมเหล่านี้ทำให้บุคคลรู้สึกว่าจะอยู่กับองค์กรต่อไป

Porter and others 1991 (อ้างถึงใน ศิวพร จันทโชติ, 2555: 18) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

- ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กรซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อถือว่าองค์กรนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่พนักงานเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กร และมีความหวังโยต่อความเป็นไปขององค์กร

- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่พนักงานแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Mowday et al. 1979 (อ้างถึงใน ฉัตรชัย ชุมวงษ์, 2554: 21) ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 2 ด้าน คือ

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลในรูปของความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของพฤติกรรม นั่นคือ เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพยายามในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยไม่มีความคิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน เนื่องจากกลัวว่าเมื่อละทิ้งความเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว จะเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

- ความผูกพันต่อองค์กรด้านเจตคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือบุคคลมีความเชื่อถือว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร และมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากทั้งทางกายและใจ เพื่อผลประโยชน์ขององค์กร โดยปฏิบัติงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ในฐานะตัวแทนขององค์กรเพื่อให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนรู้สึกถึงความสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของตนเอง ทำให้ตนเองยอมรับเป้าหมายขององค์กร และทัศนคติทางบวกต่อองค์กร

3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในกรที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

Buchanan 1974 (อ้างถึงใน สัตตบงกช มานีมาน, 2548:12) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งรวมทั้งการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

- ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
- ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
- ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

Hewitt Associates 2004 (อ้างถึงใน ธัญกิตติ จันทร์ตมี, 2557: 19-20) ได้อธิบายว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมา 3 พฤติกรรม ซึ่ง Hewitt ได้วัดถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตามภาพประกอบ ซึ่ง สามารถอธิบายองค์ประกอบแต่ละตัวได้ ดังนี้

- Say คือ การพูดเกี่ยวกับองค์กรในทางบวกต่อผู้ร่วมงานและมีแนวโน้มไปสู่การพูดกับลูกค้าขององค์กรในทางบวก
- Stay คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร
- Strive คือ การใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถและทำตามหน้าที่ให้ดีที่สุดมีความเป็นไปได้ที่จะช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อความสำเร็จทางธุรกิจขององค์กร

Miner 1992 (อ้างถึงใน ภัทรวรุณ สิทธิศาสตร์, 2542: 40) ได้รวบรวมแนวคิดของ Porter, Mowday Steer โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันเป็น 2 ด้าน ดังนี้

- ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวา เมื่อเกิดความผูกพันต่อองค์การก็จะแสดงพฤติกรรมดังกล่าวออกมา โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพเนื่องได้เปรียบเทียบกับผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ

- ความผูกพันด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นเพื่อทำงานกับองค์การ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

Steer 1982 (อ้างถึงใน วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์, 2557: 13) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมีลักษณะ ดังนี้

- ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) เป็นความผูกพันทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึกในทางบวก บุคคลจะรู้สึกผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การเต็มใจที่จะทุ่มเทอุทิศตนให้กับองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความผูกพันในลักษณะนี้เกิดขึ้นได้จากลักษณะงานที่รับผิดชอบ เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ระบบที่รวมกันนี้ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดมั่นผูกพันซึ่งกันและกัน ความจะทำงานกับองค์การ ไม่ลาออกไปไหนและเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป

- ความผูกพันด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) บุคคลจะเกิดความผูกพันกับองค์การ เมื่อเขาได้คำนวณเปรียบเทียบถึงสิ่งที่ได้ลงทุนไปให้กับองค์การ และสิ่งที่เขาต้องสูญเสียไปถ้าเขาต้องลาออกจากองค์การ อาจเรียกว่า คือความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์การนั้น ๆ หรือทางเลือกของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น รางวัลผลตอบแทนด้านการเงิน ความผูกพันนี้ จะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรม ไม่โยกย้ายที่ทำงานดังนั้นอาจมองว่าเป็นความผูกพันเพราะจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์ที่ควรได้รับ

- ความผูกพันด้านบรรทัดฐานของสังคม (Normative Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม เป็นความผูกพันในการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม เป้าหมายขององค์การเคารพอำนาจของกลุ่ม เห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล ค่านิยมของบุคคล และของกลุ่มจากนั้นก็เกิดการยอมรับเชื่อฟังต่อบรรทัดฐานจนเกิดเป็นความผูกพัน ความผูกพันในลักษณะนี้จะมีปริมาณเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกถึงความมีคุณค่าในตนเอง และ

สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บุคคลจะตอบแทนในสิ่งที่เขาได้รับจากองค์กรในรูปของความจงรักภักดี

Steers 1977 (อ้างถึงใน ธัญกิติ จันทรศมี, 2557:12) มีความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กรและเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่น ๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึงได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

- ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของ สรุปได้ว่า ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายขององค์กร

- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย ความเต็มใจเป็นความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยพยุงดำรงให้องค์การประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็เพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะให้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการ

กระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป

Greenberg 1995 (อ้างถึงใน ปัทมวรรณ ชูสาย, 2547 : 19) แบ่งองค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

- ความผูกพันด้านความต่อเนื่องกับองค์การ (Continuance commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการจะอยู่ทำงานกับองค์การเพราะเขามีความเชื่อว่าหากเขาลาออกจะไม่คุ้ม ยิ่งถ้าอยู่กับองค์การเป็นเวลานาน หากลาออกก็ยิ่งจะทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในช่วงเวลาที่ผ่านๆ มา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์การเพียงเพราะว่า พวกเขาไม่ต้องการที่สูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านความต่อเนื่องในองค์การในระดับสูง

- ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการจะอยู่ทำงานกับองค์การเพราะว่าเขาเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมากจะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์การกำลังดำเนินการให้เกิดเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังคงสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การหรือไม่เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เขาก็อาจจะลาออกไป

- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์การอันเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมากจะมีความกังวลมากกว่าคนอื่นจะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่อยากจะทำให้นายจ้างผิดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า องค์ประกอบของนักวิชาการหลายๆ ท่านพบว่า โดยรวมแล้วมีความหมายคล้ายคลึง กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในองค์การมีสถานะทางจิตใจ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความหวังในความสำเร็จขององค์การ แสดงออกทางพฤติกรรมโดยมีความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ รวมถึงความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อองค์การและพร้อมที่จะเรียนรู้ หาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ ตลอดจนมีความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

2.1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดของ Allen และ Meyer

Allen และ Meyer (อ้างถึงใน วิชาภรณ์ เนียมละออง, 2551: 17) ได้สรุปแนวความคิดในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแนวคิดนี้มีเนื้อหาคล้ายกับเป็นการสรุปรวบรวมแนวคิดอื่นๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น โดยกล่าวสรุปออกเป็น 3 รูปแบบ คือ 1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำ ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง

- ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การหมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคล สามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่า บรรทัดฐานและระบบค่านิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกดีต่อองค์การ และภาคภูมิใจกับการสมาชิกหรือส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การเชื่อว่าองค์การจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำ ให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

- ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำ ประโยชน์ขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์การ และสร้างสรรค์ให้องค์การบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงานใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่า งานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำ ประโยชน์และทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายได้ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

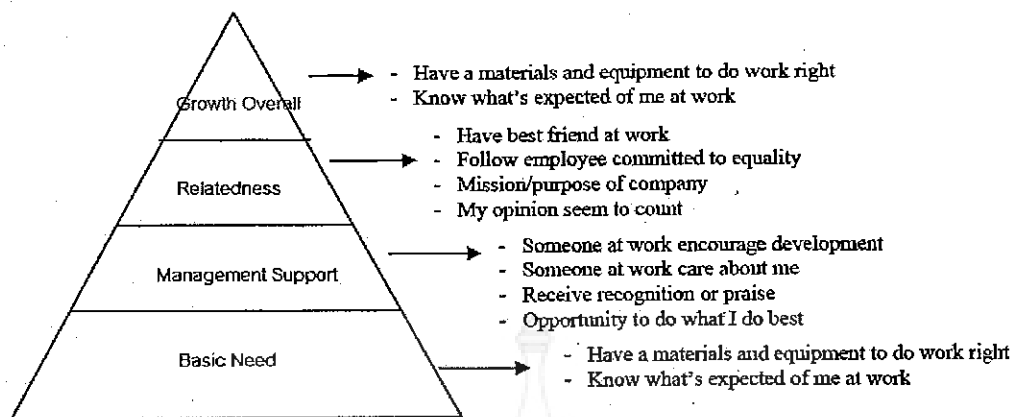
- ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์การ เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้าย

ไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออก ไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

แนวคิดของ Steers (อ้างถึงใน พีรพัฒน์ ใควสุวรรณ, 2550: 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะที่บุคคลแสดงถึงความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับองค์กร ซึ่งมีลักษณะ 3 ประการ คือ

- มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- มีความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

แนวคิดของ The Gallup Organization The Gallup Organization เป็นบริษัทที่ปรึกษาซึ่งมีชื่อเสียงและกล่าวได้ว่าเป็นผู้ริเริ่มของการศึกษาเรื่อง Employee Engagement โดยบริษัทก่อตั้งเมื่อปี 1935 โดย Dr. George Gallup จากการศึกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยทำการสำรวจพนักงานจำนวน 1.98 ล้านคนจากองค์กรทั้งหมด 36 แห่ง ที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรม ของ 28 ประเทศ โดยใช้ Meta-Analysis เพื่อค้นหาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงาน จากการสำรวจทำให้ Gallup ค้นพบคำถาม 12 ประการ (Q12) ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยง ระหว่างคำถามที่ใช้วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการ กับ อัตราการลาออก (Turnover) การรักษานักงาน (Retention) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า (Customer Metrics) ความปลอดภัย (Safety) ผลผลิต (Productivity) และการสร้างผลกำไร (Profitability) ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร คำถาม 12 ประการ (Q12) ได้กลายเป็นคำถามที่ใช้ในการวัดความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยแบ่งชื่อคำถามตามลำดับขั้นของความผูกพัน (Hierarchy of Engagement) ซึ่งสามารถแสดงเป็นแผนภาพดังต่อไปนี้



ลำดับชั้นของความผูกพัน 4 ระดับ ซึ่งประกอบไปด้วย 12 คำถาม ดังต่อไปนี้

ด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic Need)

- ฉันรู้ว่าฉันถูกคาดหวังอะไรบ้างในการทำงาน (I know what's expected of me at work)
- ฉันมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม (I have materials and equipment to do work right) ด้านการสนับสนุนการบริหาร (Management Support)
- ณ ที่ทำงานฉันมีโอกาสได้ทำในสิ่งที่ฉันทำได้ดีที่สุดทุกวัน (At work, I have opportunity to do what I do best everyday)
- ในช่วง 7 วันที่ผ่านมา ฉันได้รับการยกย่องหรือชมเชยในงานที่ออกมาดี (In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work)
- ฉันมีหัวหน้าหรือคนที่ทำงานคอยดูแลเอาใจใส่ฉัน (My Supervisors, or someone at work, seem to care about me as a person)
- มีบางคนในที่ทำงานคอยสนับสนุนฉันให้ได้รับการพัฒนา (There are someone at work who encourage development)
- ในที่ทำงานความคิดเห็นของฉันได้รับการยอมรับ (At work my opinions seem to count)

ด้านสัมพันธภาพ (Relatedness)

- พันธกิจหรือจุดมุ่งหมายขององค์กรทำให้ฉันรู้สึกว่าการงานของฉันนั้นสำคัญ(The mission or purposes of company make me feel my job is important)
- เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องของฉันทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานมีคุณภาพ (My associates or follow employees are committed to doing quality work)
- ฉันมีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน (I have a best friend at work)

ด้านความก้าวหน้าในงาน (Growth)

- ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมามีคนในที่ทำงานพูดถึงความก้าวหน้าในงานของฉัน (In the last six months, someone at work has talked to me about my progress)
- เมื่อปีที่ผ่านมานี้ฉันได้มีโอกาสที่ได้เรียนรู้และเติบโตในที่ทำงาน (This last year, I have had opportunity to learn and grow at work)

จากแนวคิดนี้ The Gallup Organization ได้นำมาศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของพนักงานโดยสำรวจจากพนักงาน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา ด้วยการใช้แบบสอบถาม Q12 ซึ่งผลการสำรวจพบว่าร้อยละ 70 ของพนักงานนั้นไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นจะยิ่งมีความผูกพันน้อยลง แต่การให้พนักงานได้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ผลของการศึกษาดังกล่าวยังแสดงให้เห็นว่านายจ้างควรมุ่งเน้นที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงาน กล่าวคือ ควรตั้งความคาดหวังให้ชัดเจน(Set clear expectation) เพราะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และควรปฏิบัติตัวอย่างไร ที่สำคัญนายจ้างต้องเปิดให้พนักงานได้ทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด (Let employees do what they do best) และควรแสดงความเอาใจใส่ (Show you care) ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่าง ๆ นี้จะช่วยสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (The Gallup Organization, 2003 อ้างถึงใน ธัญทิติ จันทวัฒน์ ,2557:28-31)

ทฤษฎีความต้องการแสวงหาของ McClelland (McClelland's acquired-needs theory,1961 อ้างถึงใน ธนิต ณ เชียงใหม่, 2555:20)ประกอบด้วย 3 อย่าง คือ ความสำเร็จ (Achievement) อำนาจ (Power) และความผูกพัน(Affiliation) ตามทฤษฎีเชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนมีอยู่ 2 ชนิด คือความต้องการความสุขและความต้องการปราศจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลัง ด้วยวิธีการเรียนรู้ แต่

อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตชนวนหาสิ่งต่าง ๆ มากคล้ายคลึงกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ มาเหมือนกัน แต่จะต่างกันแต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปได้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็จะมีความต้องการเหมือนกัน แต่จะมีขนาดมากน้อยแตกต่างกัน ได้แก่

- ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) หมายถึง ความต้องการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหาหรือการทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น

- ความต้องการอำนาจ (Need for power) หมายถึง บุคคลต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจ บุคคลซึ่งต้องการอำนาจสูงจะมีความพยายามเพื่อที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น มีความพอใจที่จะอยู่ในสถานการณืแข่งขันหรือสถานการณ์ซึ่งมุ่งที่สถานภาพและมีความต้องการความภาคภูมิใจ รวมทั้งการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นด้วยการทำงานที่มีประสิทธิผล

- ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) หมายถึง บุคคลต้องการการยอมรับต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความสัมพันธ์และผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีความเป็นมิตรไมตรี และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความต้องการสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น ๆ

ทฤษฎีการลงทุน (Side – Bet Theory) เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ของ Howard S Becker (Hreibiniake and alutto, 1972 : 564) โดยใช้พื้นฐานเรื่อง Simple Exchange Program ในการสร้าง Side – bet theory ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลจากการที่บุคคลพิจารณาเปรียบเทียบว่า หากเขาลาออกจากองค์การแล้ว เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่ไปเป็นสมาชิกขององค์การ หรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังสติปัญญา กำลังใจลงไป ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่นโอกาสจะไปทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังผลประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณา บำเหน็จ บำนาญ ผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนร่างกาย สติปัญญาลงไปโดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน

หรือเป็นสมาชิกขององค์การยิ่งนานเท่าไรก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์การนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะมากตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์การไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Reward – cost notation) Peter Blau (Olsen 1987 : 90 – 92) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนไว้ว่า การปฏิสังสรรค์ทางสังคมจะเริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคนหรือองค์การให้บางสิ่งบางอย่างแก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนที่ต้องการบางประการกลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบในลักษณะที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้น แรงดึงดูดใจพื้นฐานและธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนนี้สามารถเกิดขึ้นได้หลายๆ รูปแบบ กล่าวคือ ผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของ (objects) ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการและแต่ละฝ่ายสามารถตอบสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่งให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ อย่างไรก็ตาม การแลกเปลี่ยนจะดำเนินไปตามหลักพื้นฐานของการปฏิสังสรรค์แลกเปลี่ยนคือ บุคคลแต่ละคนซึ่งให้รางวัล (Rewards) แก่ผู้อื่น ทำให้เกิดภาวะแก่ผู้รับ ดังนั้นเพื่อปลดปล่อยภาวะรับผิดชอบนี้ ฝ่ายผู้รับจะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนกลับคืนแก่ฝ่ายผู้ให้ ทั้ง 2 ฝ่ายมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสิ่งของของเขาให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งมากขึ้น เพื่อจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งเพิ่มสิ่งของในการแลกเปลี่ยนและหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้บุญคุณ

Kahn 1990 (อ้างถึงใน ศรีัญญา แสงลิ้มสุวรรณ, 2556:80) ได้นำเสนอทฤษฎีความผูกพัน (Engagement Theory) ในสถานที่ทำงานซึ่งตีพิมพ์เป็นครั้งแรกในบทความชื่อ "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work" ในวารสาร "Academy of Management Journal" ซึ่งได้นิยามความผูกพันของพนักงานในลักษณะของการแสดงออกทางอารมณ์ (Emotional) ความรู้สึก (Affective) และทางร่างกาย (Physical) ในเวลาต่อมา มีนักวิชาการจำนวนมากนำแนวคิดนี้ไปศึกษาพัฒนาต่อ อาทิ เมย์และคณะ (May et al., 2004) ที่ได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวาง โดยแนวคิดนี้แบ่งองค์ประกอบความผูกพันของพนักงานต่อองค์การออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความมีคุณค่า (Meaningfulness) ที่นิยามถึงความรู้สึกของการได้รับการตอบแทนกลับมาจากการทำหน้าที่ของตนเอง ความมั่นคง (Safety) หมายถึง ความสามารถที่แสดงว่าบุคคลนั้นๆ ไม่มีความกลัวหรือไม่มีผลลัพธ์ในเชิงลบต่อภาพลักษณ์ของตัวเอง สถานะ หรืออาชีพ และความพร้อมใช้งาน (Availability) ที่แสดงถึงความรู้สึกในการเป็นเจ้าของทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน

แนวคิด Saks (อ้างถึงใน ศรีญา แสงลิมสุวรรณ, 2556:81)เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบจากหลากหลายมุมมองและมิติที่แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลและผลลัพธ์ซึ่งทำให้เห็นภาพรวม (Overall conceptual)ของโมเดลความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ดียิ่งขึ้น โดยเซคส์ (Saks, 2006) ระบุว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแบบหลายมิติ หมายถึง“ปัจจัยที่แตกต่าง และมีความเป็นเอกลักษณ์ประกอบด้วย จิตใจ อารมณ์ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับบทบาทการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล”ผลการศึกษาของเซคส์นี้ได้แนะนำว่าปัจจัยที่ส่งผล(Antecedent Variables) ได้แก่ ความเหมาะสมของงาน ความยึดมั่นด้านจิตใจ และบรรยากาศทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันของพนักงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีอิทธิพลส่งผลต่อปัจจัยผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Outcomesvariables) ได้แก่ ความพยายามทุ่มเท และความตั้งใจที่จะลาออก ซึ่งโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของเซคส์ได้รับการอ้างอิงและกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการ (Macey & Schneider, 2008)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว สรุปได้ว่าการที่คนในองค์กรจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความตั้งใจ เต็มใจทุ่มเทปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องตอบสนองความต้องการในสิ่งต่างๆ ของบุคลากรในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ควรจะได้รับนอกเหนือจากผลตอบแทนรายเดือนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยคำนึงว่าสิ่งที่เขาได้รับนั้นคุ้มค่ากับสิ่งที่เขาลงทุน ในด้านเวลา กำลังกายและกำลังสติปัญญา ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ถ้าหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้ก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด และความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นสิ่งสำคัญที่สามารถจะพยากรณ์อัตราการใช้-ออกและการโยกย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีจะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง อันเป็นคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของทุกองค์กร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้เลือกใช้แนวความคิดความผูกพันต่อองค์กรของ Steers เนื่องจากแนวความคิดความผูกพันของ Steers เป็นแนวคิดที่มีการจำแนกองค์ประกอบอย่างกระชับชัดเจนทำให้เข้าใจง่าย และสะดวกต่อการศึกษา นอกจากนี้แนวคิดนี้ยังได้รับความนิยม โดยมีผู้ศึกษาสนใจอย่างแพร่หลาย ผลที่ได้ก็นำไปเปรียบเทียบกับผลการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อประโยชน์ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการและนักวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์การได้พยายามศึกษาอย่างกว้างขวางเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ถึงแม้จะยังไม่สามารถหาตัวแปรต่างๆ ได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วน แต่ผลจากการสำรวจเอกสารและงานวิจัยพบว่าตัวแปรต่างๆ ที่ถูกนำมาศึกษามีความน่าสนใจและสามารถนำมาอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้เป็นอย่างดี โดยตัวแปรที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบายนั้นจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน ดังต่อไปนี้

Steers 1977 (อ้างถึงในภัทรพล กาญจนปาน, 2552 :13) องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

- ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น
- ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลบ่อนกลับของงาน
- ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทศนคติที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

Steers และ Porter (1991 : 128) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล

- อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิดมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งอายุมากขึ้นก็จะพบว่าสมาชิกองค์การจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะอยู่กับองค์การด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษเช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้า

ทำงานจนเกษียณอายุราชการ และการได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น

- ระดับการศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูง จะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนแปลงใหม่ได้ง่าย

- เพศ เพศหญิงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และพบว่าเพศหญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อย เพศหญิงต้องพึ่งพาอุปสรรคในการเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าเพศชาย

- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานจะผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ในการทำงาน

- ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้เพิ่มความตั้งใจให้การปฏิบัติงานและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

- สถานภาพสมรส บุคลากรที่มีภาวะครอบครัวแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่าอีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดีกว่า จึงไม่ต้องการเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีการเลื่อนคุณวุฒิเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้น

2. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับงานหรือบทบาทลักษณะ งานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันลักษณะงานที่ดีจะจูงใจให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน เพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่าและเป็นรางวัลให้กับตนเอง ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- ความชัดเจนของงาน หมายถึง งานที่มีการระบุขอบเขตซึ่งจำเป็นต้องทำให้เสร็จในภาพรวมและสามารถแยกเป็นชิ้นงานได้ด้วย ทำให้บุคลากรสามารถทำงานเหล่านั้นได้ตั้งแต่ต้นจนจบ โดยมีผลงานให้เห็นชัด

- ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระเสรีภาพ สามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกต้องการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

- งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการ ทำงาน และแสดงความสนใจทำงาน เพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเองเพราะจะเกิดความพอใจ เมื่อเห็นงานประสบความสำเร็จ

- งานที่มีความหลากหลาย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้าน จึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย เป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความคาดหวัง

3. ลักษณะขององค์การ

- การกระจายอำนาจในองค์การ หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริหารลงมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางด้านนโยบายและการปฏิบัติงาน

- การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์การได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้เพราะผลกำไรขององค์การ ก็คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน

- ขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่จะมีผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ในองค์การขนาดใหญ่ บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้มีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับคนอื่นสูงด้วย

4. ลักษณะประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ

- ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์การว่า การที่เขาได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์การแล้วนั้น เขาควรจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม

- ความรู้สึกต่อองค์การว่าเป็นองค์การที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์การว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์การเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจในองค์การสูงรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้มีความผูกพันต่อองค์การสูง

● ความรู้สึกที่ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เขารู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่า และองค์กรได้ตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

Meyer and Allen (1997:1 – 18) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

● ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก

● ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อิสระในงาน, ลักษณะเฉพาะของงาน, ความสำคัญของงานและความท้าทายของงาน

● ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, การพึงพ้องค์การและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

เมื่อวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ลักษณะ ที่กล่าวมา ตามแนวคิดข้างต้น สามารถอธิบายได้ดังนี้

● ความผูกพันด้านจิตใจเกิดจากปัจจัย 3 ประการ คือคุณลักษณะของบุคคล คุณลักษณะของงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

● ความผูกพันทางด้านการคงอยู่เกิดจากปัจจัย 2 ประการ คือ ความมากน้อยในการลงทุนไปกับองค์กร และทางเลือกที่มีหากคิดจะลาออกจากองค์กร

● ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน เกิดจากปัจจัยด้านประสบการณ์ของบุคคลทั้งก่อนและหลังเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร ได้แก่ การได้รับการอบรมสั่งสอนจากครอบครัว กระบวนการกลุ่มทางสังคม และกระบวนการกลุ่มกลางจากองค์กร

Baron (1986) ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั่นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน มี 4 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

- เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับผิดชอบ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตน จะทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

- เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรระดับต่ำ

- เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมาก ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

- เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานจะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

Herbiniak (อ้างถึงใน ศศิณี สุคนธ์เขต, 2553: 15) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร และแบ่งปัจจัยออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

- ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Person Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง

- ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน งานที่มีโอกาสปดิสงสรรคกับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

- ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กรนั้น (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ทัศนคติเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ความเชื่อถือได้ขององค์กร ความพึงพิงได้ขององค์กร และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร

Mowday et all 1982 (อ้างถึงใน สิริเชษฐ์ ปลั่งอสิวร, 2553: 25) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

- คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส

- คุณลักษณะงาน (job characteristic) ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ท้าทาย โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบและความชัดเจนของขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย

- ประสบการณ์การทำงาน (work experience) ได้แก่ ความเชื่อถือที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร

- คุณลักษณะโครงสร้าง (structural characteristic) ได้แก่ ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

March & Hannari 1982 (อ้างถึงใน อัจฉรา ทับชัน, 2553: 18) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

- ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส เป็นต้น
- ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและผลประโยชน์ที่ได้จากงาน

Dumham, Grube and Castaneda (1994) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันด้านจิตใจ ได้แก่

- การรับรู้คุณลักษณะงาน ในแง่ของความเป็นอิสระของงาน (Task autonomy)
- ความสำคัญของงาน (Task significance) เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) และการให้ผลย้อนกลับของหัวหน้า (Supervisory feedback)
- การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational dependability)
- การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร (Perceived participatory management) ซึ่งเป็นความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขามีอิทธิพลในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสิ่งอื่นที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา

2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร ได้แก่

- อายุ (Age)
- อายุงาน (Tenure)

- ความพึงพอใจในอาชีพ (Career satisfaction)
- ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to leave)

3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ประกอบด้วย

- ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Co-worker commitment)
- การพึ่งพาได้ขององค์กร (Organizational dependability)
- การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory management)

ฐิติมา วงศ์นาค 2544 (อ้างถึงใน ไสยมย์ศิริ มุลทองทิพย์ 2556 :24) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ลักษณะพบว่าปัจจัยที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรนั้นมี 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่

- ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่เนื่องมาจากลักษณะส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพ เช่น เพศ อายุ หรือความแตกต่างทางด้านสังคม เช่น การศึกษา สถานภาพสมรส สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่แตกต่างกัน
- ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานแต่ละบุคคลรับผิดชอบหรือปฏิบัติอยู่ว่าเป็นอย่างไร ความแตกต่างในเรื่องงานจะส่งผลให้บุคคลมีความรู้ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่แตกต่างกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
- ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่า รับรู้การทำงานในองค์กรอย่างไร

จากการทบทวนผลการศึกษาต่าง ๆ ผู้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีนักวิจัยได้ทำการศึกษาไว้หลายท่านด้วยกัน และทำการวิจัยถึงปัจจัยต่างๆ โดยได้ผลการวิจัยออกมา มีความสอดคล้องกันบ้าง ไม่สอดคล้องกันบ้างนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบขององค์กรที่มีความแตกต่างกัน ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและมีบริบทที่สอดคล้องกับองค์กร ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้

อายุ นักวิชาการหลายท่านที่ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยมีความเห็นที่สอดคล้องว่ายิ่งสมาชิกองค์กรมีอายุมากขึ้นเท่าไร จะยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น แสดงว่าตัวแปรเรื่องอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร ดังผลงานวิจัยของ Herbiniak และ Alutto (อ้างถึงใน ชุตินธร สนวนุช, 2553 : 14) พบว่า คนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันในองค์กรมากกว่าคนอายุน้อย อายุเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้มีอายุสูงจะมีความรู้สึกที่ตนเองไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่ต่อในองค์กรเดิมต่อไป เช่นเดียวกับ Nijhof et al. (1998 อ้างใน เมวดี เลิศศิริวรกุล, 2553 :33) ที่กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุมากที่ทำงานในองค์กรมานานจะมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างมากดังนั้น อายุจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันขององค์กร Frankem (1982, อ้างถึงใน กัลยา รัตน อ่องคณา, 2544: 16) ความพึงพอใจจะเพิ่มขึ้นพร้อมกับอายุ เช่นเมื่อถามคนงานว่าพวกเขา รู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานของเขา คนงานที่มีอายุมากค่อนข้างจะประเมินไปในทางบวก เนื่องจากคนงานมีประสบการณ์อยู่ในองค์กรมากขึ้น ทำให้เขาทราบว่าเขาจะสามารถบรรลุถึงสิ่งที่เขาคาดหวังจากงานของเขาได้มากน้อยเพียงไรจากประสบการณ์นี้จะทำให้พวกเขามีความคาดหวังต่อสิ่งที่เขาจะได้รับจากการทำงานไม่สูงเกินไปและสิ่งที่ตามมาคือมีแนวโน้มที่เขาจะมองงานที่เขาอยู่ในปัจจุบันอย่างมีเหตุผลใกล้เคียงกับความคาดหวังของเขา และChelte (1983, อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542: 26) ได้ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานภายในมหาวิทยาลัย พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ คนที่มีอายุมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากคนที่มีอายุมากมีทางเลือกน้อยกว่าคนที่มีอายุน้อย ดังนั้นจึงมีความผูกพันกับองค์กรสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย

สถานภาพ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนในเรื่องนี้ คือ ผลงานวิจัยของ Lincoln and Kalleberg (อ้างถึงใน พีรพัฒน์ คุ้มสุวรรณ, 2550 : 22) ได้ทำการศึกษาพบว่า คนที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากคนที่แต่งงานแล้วมีภาระที่จะต้องรับผิดชอบมากกว่าคนโสด ซึ่งเป็นข้อจำกัดในการย้ายองค์กรในการทำงาน เพราะการย้ายองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายสถานที่ทางด้าน

ภูมิศาสตร์ ซึ่งทำให้ครอบครัวต้องแยกกันอยู่ นอกจากนี้แนวโน้มของคนที่ตั้งงานแล้วมักจะมองงานของเขาในทางบวกมากกว่าคนโสด เพราะเขาจะปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าและมีความพอใจกับชีวิตที่ไม่ใช่การทำงานมากกว่า

ระดับการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การแบบผกผัน คนที่มีการศึกษาสูง จะมีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าคนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องจากคนที่มีระดับการศึกษาสูง มักจะมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนเองมากกว่าความผูกพันต่อองค์การ มาจากผลงานวิจัยของ Grusky (1966), Angle และ Perry (1981), Steers (1977) (อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ ธนาคมชาคร, 2549 : 14) และดังเช่นผลงานวิจัยของ Hrebiniak และ Alutto (อ้างถึงใน ชุตินธร สอนนุช, 2553 : 14) ที่ใช้ตัวแปรการหาความก้าวหน้าทางการศึกษาหรือความตั้งใจที่จะศึกษาต่อ พบว่าการขาดการวางแผนที่จะศึกษาต่อมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันในองค์การ คือผู้ที่ไม่มีแผนการศึกษาต่อจะมีความผูกพันในองค์การสูงกว่าผู้ที่วางแผนจะศึกษาต่อจนจบแล้ว แก้วมรกต, 2542 : 118 ได้ทำการศึกษา พบว่าพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีระดับความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าพนักงานบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ หรือ อายุงาน จะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์การ แสดงถึงการสะสมการลงทุนในขณะที่บุคคลทำงานในองค์การ ย่อมเป็นแรงดึงดูดให้บุคคลยึดติดกับองค์การและเพิ่มพูนความผูกพันต่อองค์การ เช่น ผลงานวิจัยของ Becker (อ้างถึงใน ศศิณี สุคนธ์เขต, 2553 : 17) และ (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529 : 36) ได้มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน เสนอแนะว่าคนสร้าง ความผูกพันกับองค์การ ตลอดเวลาโดยผ่านการลงทุน การที่คน ๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การหรือหน่วยงาน ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เขาได้ลงทุนเวลา กำลังกายและปัญญาลงไปในช่วงเวลานั้นให้กับองค์การ และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสที่จะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การอื่น บุคคลนั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับผลตอบแทนจากองค์การในระยะยาว เช่น บ้านเหินบ้านอายุซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกายสติปัญญาลง ไปโดยได้รับผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คน ๆ หนึ่งเข้ามาทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์การนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนในกิจการหรือองค์การนั้นมากขึ้น Hrebiniak & Alutto (อ้างถึงใน โสภา, 2533 : 19) ศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่

เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็คือความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง

ระดับเงินเดือน เป็นส่วนหนึ่งที่องค์กรตอบแทนให้กับบุคคลในการทำงานให้กับองค์กร จากการศึกษาพบว่า เงินเดือนหรือผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร มาจากการศึกษาของสรายุทธ (อ้างถึงใน ศศิณี สุคนธ์เขต, 2553 :18) ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ของทองพิน ชันอาสา (2549) ที่พบว่า เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ ประกอบด้วย งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ความอิสระในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ถ้าหากมีการบริหารจัดการที่ชัดเจน ในทางกลับกัน ถ้าหากมีความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานของตน จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ดังเช่น ผลงานวิจัย มนัสชัย ปิ่นโต (2550) ที่ได้ทำการศึกษามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในบริษัทไทยมาจูน จำกัด ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันในด้านบวก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาวิชาติ พงษ์ชัยศรี (2552) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสรรพากรภาค 5 ที่กล่าวว่าตัวแปรที่อธิบายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุดและมีผลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ ลักษณะงาน

ความอิสระในการทำงาน จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านพบว่า ความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน เช่น Anderson (อ้างถึงศศิณี สุคนธ์เขต, 2553 :19) ให้ความเห็นว่า กฎระเบียบภายในองค์กรเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปจะทำให้เกิดผลเสียกับหน่วยงาน 2 ประการคือ

- จะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายของหน่วยงาน เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดีที่สุดคือการยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์กร
- ทำให้สมาชิกขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงานก็จะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันกับงานและองค์กร

แนวความคิดของ Anderson ได้รับการสนับสนุนจาก Campbell และเพื่อนร่วมงาน (อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ อนาคตประชาคร, 2549: 16) ว่าความเป็นอิสระในการทำงาน เป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การ Porter & Steers (อ้างถึงใน ศกวรรณ บุรณะ, 2542 : 34) พบว่างานที่มีอิสระต่อการใช้ความคิดและตัดสินใจของบุคคลจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง

ความท้าทายของงาน นักวิชาการหลายท่านพบว่าความท้าทายของงานมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การโดยสมาชิกขององค์การที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบงานที่ท้าทายและต้องเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าไร ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น Grusky, Hall และ Schneider และ Buchanan II (อ้างถึงใน พีรพัฒน์ ใควสุวรรณ, 2550: 23) ที่พบว่า หากสมาชิกขององค์การมีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบงานที่ท้าทาย และต้องเอาชนะอุปสรรคมากขึ้นเท่าไร ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้นอาจเป็นเพราะงานที่ท้าทายนั้นเป็นงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ และความสามารถในการทำงานทำให้สมาชิกในองค์การมีโอกาสที่จะใช้

ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน การทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความผูกพันในองค์การ ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ถ้าองค์การสนับสนุนให้บุคคลมีโอกาสให้ได้ดีที่สุดและพัฒนาในอีกระดับ การวางโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮีร์บิเนียค และอลอนโซ (Herbiniak และ Alonso, 1972:555-573) ความไม่พอใจในนโยบาย การให้รางวัลตอบแทนขององค์การ หรือระดับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การลดลงได้

การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในองค์การ กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติมีการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงานและไม่ใช่อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบที่เป็นทางการมากเกินไป จะเป็นปัจจัยดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันในองค์การได้เป็นอย่างดี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่คุณจะได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังในการได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทักษะที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร สิ่งเหล่านี้จะทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ถ้าองค์กรมีภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือเป็นที่รู้จัก มีความยุติธรรมเสมอภาคเท่าเทียมกัน สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ตลอดเวลา และในทางกลับกันถ้าหากองค์กรไม่เป็นที่รู้จักของบุคคลภายนอกความภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กรของพนักงาน และไม่สามารถเป็นที่พึ่งพิงของพนักงานได้ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจะอยู่ในระดับต่ำ ดังเช่นงานวิจัยของ ชนาทิพย์ พลเสน (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสทรี จำกัด ที่กล่าวว่าประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร โดย Katz และ Kahn (อ้างถึงใน พีรพัฒน์ ไควสุวรรณ, 2550: 25) ให้ทัศนะว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากงานได้ และยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้ อีกด้วยสอดคล้องกับ Buchanan II (อ้างถึงใน พีรพัฒน์ ไควสุวรรณ, 2550: 25) ว่าความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หลังจากได้ทำการศึกษาความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กรของนักบริหารในวงราชการ เปรียบเทียบกับนักบริหารในวงการธุรกิจ พบว่า นักบริหารใน วงการธุรกิจมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ เพราะนักบริหารมีความ รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ และศารทูล ประดิษฐ์ (2541) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์กร เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานจากการที่เขาทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับองค์กร ทำให้เขารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า ซึ่งจากการศึกษาของ Buchanan (1974) และ Steers (1977) พบว่า พนักงานที่มีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่พึ่งพิงได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของสมาชิกในองค์กร คือ หากสมาชิกรู้สึกว่าคุณคือคนที่เขาทำงานอยู่ มีความน่าเชื่อถือและมั่นคง ก็ จะมีความต้องการทำงานในองค์กรนั้นๆ และมีความผูกพันมากขึ้นตามไปด้วย จากการศึกษาของ Porter และ Steers (อ้างถึงใน ชลลดา สิทธิวรรณ, 2539: 40) พบว่า หากหน่วยงานไม่

สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออกไปจากองค์กร หรือไม่อยากมาทำงานโดยการขาดการงาน ลางานบ่อย ๆ และ สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ปัจจัยดังกล่าวนี้เป็นความรู้สึกที่สมาชิกในองค์กรไว้วางใจและเชื่อถือในองค์กร สมาชิกจะรับรู้ว่าองค์กรไม่ทอดทิ้งเขา และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กรสูงก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Steers (1977) ; ศารทูล ประดิษฐ์ (2541);ทองพิน ชันอาสา ; เสาวนีย์ ภูทอง (2549) เป็นต้น

ความคาดหวังในการได้รับการตอบสนองจากองค์กร เมวดี เลิศศิริวรกุล (2553) ได้อธิบายว่า ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง เป็นปัจจัยอีกตัวหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวมีลักษณะไม่เฉพาะเจาะจง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานหรือรางวัลจากองค์กร และเมื่อความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานดี ความผูกพันจะ มีมากขึ้น แต่ถ้ามีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับการตอบสนองขององค์กร ก็จะเป็นตัวทำลายความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้ที่สนับสนุนว่าปัจจัยความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ Mowday,Porter and Steers (1982) ; ทองพิน ชันอาสา (2549) ; สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) เป็นต้น Lawrence Hrebiniak and Josepl A Alutto (1977 อ้างถึงใน พรพรรณ , 2541 :39) ได้ทำการศึกษาพบว่าความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรมีสิ่งจูงใจให้พนักงานในรูปแบบของเงินเดือน โบนัสสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หรือการแสดงความรู้สึกในเชิงบวกของกลุ่มต่อองค์กร ก็ถือเป็นหนึ่งปัจจัยที่ถูกนำมาใช้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในหลายๆผลงาน อาทิ เช่น Buchanan (1974) ได้อธิบาย เช่นเดียวกับ เมวดี เลิศศิริวรกุล (2553) ว่าเพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของคนต่อองค์กร การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน จะทำให้เขาเกิดการรับรู้หรือซึมซับวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร ดังนั้น ถ้ากลุ่มมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก็จะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย (Mowday,Porter and Steers ,1982) ผู้ที่สนับสนุนว่าปัจจัยทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กรเป็น ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ พิชาติ พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552 ; ทองพิน ชันอาสา (2549) ; สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550)

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

มีธนา ตูลยนิษกะ (2552) ศึกษาค้นคว้าวิจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภาควิชา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง อายุ 26-35 ปี และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายงานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการทำงาน ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าด้านความพึงพอใจขององค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก และการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนปัจจัยด้านอายุ ด้านระยะเวลาการทำงาน ปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ใจไลฤติ ยูวณะศิริและคณะ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะงานทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ตัวแปร 4 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนตัวแปร 1 ตัว พบว่า ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อำพรพันธุ์ กังวาลวัฒนศิริ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของ พนักงานต่อองค์การกรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยฝ่ายปฏิบัติการ ภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลกผลการศึกษาคพบว่า 1.1 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1.2 ด้านข้อมูลส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ 1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทายงานที่มี โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ลักษณะงานที่มีความสำคัญการมีส่วนร่วมในงาน และความก้าวหน้า ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ 1.4 ด้านความสัมพันธ์ใน องค์การ พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์การ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์การ และความรู้สึกภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

อัจฉรา ชูเอน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับ ปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับ ความผูกพันต่อองค์การ 2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับความผูกพันต่อองค์การ 4. เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครในปี การศึกษา 2552 จำนวน 190 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test F-test และค่าสถิติแจกแจงไคสแควร์จากการศึกษาพบว่า 1. ระดับความคิดเห็น ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ พนักงานมีความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ 2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 3. ปัจจัยด้านงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉรา ทับขัน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลนาจอมเทียน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 205 คน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาจอมเทียน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาจอมเทียน มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร พนักงานเทศบาลตำบลนาจอมเทียนมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลนาจอมเทียน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สุวรรณิ วิริยะ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา 367 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ดังต่อไปนี้ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร และด้านความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ส่วนด้านระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

พิมพ์ชนก ทราชข้าว (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานธนาคารทิสโก้ จำกัด(มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับผูกพันมากและส่วนปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรและระดับตำแหน่งงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลบ่อนกลับของงาน และงานที่มี

โอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันขององค์กร เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกที่องค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติ ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ที่โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

सानิตตา วงศ์สุรเศรษฐ์ (2553) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย(มหาชน) จำกัด เขต 32 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปฏิบัติงานในองค์กรมาแล้วเป็นระยะเวลา 1-10 ปี ซึ่งส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และมีระดับตำแหน่งเป็นพนักงานชั้นต้น ซึ่งระดับความผูกพันโดยเฉลี่ยของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับผูกพัน (Engaged) โดยมีความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านภาวะผู้นำในระดับมากทุกด้าน โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้แก่ ด้านภาวะผู้นำซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานด้านภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 สำหรับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อายุการทำงานเงินเดือนที่ได้รับ ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นปัจจัยด้านตำแหน่งงานมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

ถนอมพรรณ เพิ่มพูน (2554) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการ กับ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างประจำ กับ พนักงานราชการ โดยวิธี Dunnett T3 พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานราชการ กับ ข้าราชการ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันและสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานโดยเฉพาะความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ปัญหาอุปสรรคสำคัญในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติของกลุ่มทำงาน ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร คือ องค์กรควรส่งเสริม การให้ความสำคัญกับบุคลากร รวมทั้งการบริหารผลการปฏิบัติงาน ควรมีการสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในงานแก่บุคลากร

ณัฐกัญญ์ ธนรัชต์ธำรงกุล (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไบโอฟาร์ม เคมิคัลส์ จำกัด ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือจำนวน 238 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มี ผลต่อความผูกพันในระดับมากเรียงลำดับ คือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลการศึกษาด้านประสบการณ์ในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก คือ ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรสำหรับปัจจัยที่ให้ความสำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

วิฒนะ พรหมเพชร และจิระวิวัฒน์ ต้นสกุล (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน เรียงตามลำดับความสำคัญได้แก่ ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสามารถในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านนโยบายและการบริหารและด้านลักษณะของงานที่ทำตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 2.17

พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด ผลการวิจัยผล พบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความสำคัญของลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา งานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจกระบวนการและพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของงาน และลักษณะงานที่ทำหาย ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = .360^{**}$ แปลผลได้ว่า การที่พนักงานมีปัจจัยด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้นด้วยและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงาน

มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับมาก ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = .497^{**}$ แปลผลได้ว่า การที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านประสบการณ์การทำงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้นด้วย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ด้านความมั่นคงและ น่าเชื่อถือได้ขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการ ตอบสนองจากองค์กร ด้านความรู้สึกว่ามีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี มีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี – 4 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์เกี่ยวกับ ลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ มีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดเวลา และสามารถใช้ วิจารณ์ญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วยพนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำมีความจำเป็นต้องติดต่อ ประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอและ มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นไปอย่างแน่นแฟ้น 3. ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย หน่วยงานสนับสนุนพนักงานในการได้รับ ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงานและมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่ สูงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

เอี่ยมพร ม่วงแก้ว (2555) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร ในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการศึกษารายวิจัย พบว่า 1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพโสดมีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็น พนักงานสถาบัน ปฏิบัติงานอยู่ในสายสนับสนุนได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนรวม 10,001- 15,000 บาทและ หน่วยงานที่สังกัดคือสำนักงานอธิการบดี 2. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัย

ด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวมในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของสถาบัน/หน่วยงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี3. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมในระดับดีเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับดีและด้านความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ระดับดีมาก

ธนิต ฅ เชียงใหม่ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการหรืออายุงาน ตำแหน่งงานและระดับเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุอยู่ในระดับมากเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านก็ พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมาก ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมาก และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุที่มีอายุราชการหรืออายุงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05นอกจากนั้น พบว่า เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุที่มี เพศ ต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพการสมรสต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งงานต่างกัน และระดับเงินเดือนต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่

กาญจน์ เกตุแก้วและคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์การในคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานของคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำคัญของลักษณะงานและความท้าทาย อยู่ในระดับดีมาก ส่วนโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงาน ของคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงและน่าเชื่อถือได้ขององค์กรและด้านการพึ่งพาขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรอยู่ในระดับดีมาก

วิกรานต์ จรทะมา(2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสติกา (ประเทศไทย) จำกัดผลการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่างพนักงาน 30-35 ปีมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับแรกคือ ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร รองลงมาคือด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และอันดับสุดท้ายคือการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมขององค์กร และผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า อายุ และ ระดับการศึกษา ของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนสถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่รับผิดชอบ ของพนักงานระดับปฏิบัติการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธัญกิตติ จันทรัมย์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย:กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน มีเพียงระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ถึงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านโอกาสเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านงานที่ได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความสำคัญต่อเป้าหมายองค์กร และปัจจัยด้านตัวแบบการบริหารองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ด้านวิธีการ กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ด้านการให้โอกาสได้มีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะและดำเนินการในโครงการที่สำคัญขององค์กร ด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร ด้านการจ่ายอัตราค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน พนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย:กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรดิง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงด้านการให้อิสระในการปฏิบัติงานที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันองค์กร

ศักรินทร์ บุตรน้ำเพชรและคณะ(2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด มีการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะขององค์กร และด้านลักษณะประสบการณ์ในงาน ส่วนด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับปานกลาง 2. พนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ที่มีรายได้ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ที่มีอายุ สถานภาพสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน 3. ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยลักษณะขององค์กร ปัจจัยลักษณะประสบการณ์ในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับ สูง ($r = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ($r = 0.51$) ปัจจัยลักษณะขององค์กร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Muhammad Anwar ul Ha (2014:18-24)การศึกษาครั้งนี้เราจะตรวจสอบปัจจัยที่มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในหมู่เจ้าหน้าที่ของธนาคารในประเทศ ปากีสถานเนื่องจากอุตสาหกรรมกรรมการธนาคารที่ได้รับการหันหน้าไปทางหมุนเวียนของพนักงานที่สูงขึ้น กรอบทางทฤษฎีของการศึกษาของเราสร้างเมื่อทฤษฎีของการแลกเปลี่ยนทางสังคม [1] บรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยน [2] และทฤษฎีของการสนับสนุนขององค์กรการรับรู้ส่วน [3, 4] เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามเอง 147 เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในสาขาของธนาคารที่แตกต่างกันในละฮอร์มีส่วนร่วมในการศึกษา เฉพาะผู้ตอบแบบสอบถามที่ถูกรวมในการศึกษาที่ได้ผ่านระยะเวลาการทดลองของพวกเขา รุ่น SPSS 20 ถูกใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาแสดง

ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์ที่สูงขึ้นระหว่างปัจจัยสนับสนุนที่แตกต่างกันและความมุ่งมั่นขององค์กรของเจ้าหน้าที่ธนาคาร ผลการทดลองแสดงให้เห็นว่าปัจจัยทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทำนายความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ธนาคารรวมถึงผลตอบแทนการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาโอกาสโปรโมชันสนับสนุนการทำงานครบครันและเงื่อนไขที่ดีของงาน การศึกษาครั้งนี้มีผลกระทบต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะวางแผนในลักษณะที่ให้ความสำคัญกับความตั้งใจของผลประกอบการในหมู่พนักงานที่มีประสบการณ์ โดยการใช้ความพยายามดังกล่าว บริษัท สามารถรักษาทุนมนุษย์ของพวกเขาที่มีประสบการณ์

Wilson and Laschinger 1994 (อ้างถึงใน ปารีชาติ บัวเป็ง, 2554: 32) ศึกษาความผูกพันต่อ องค์กรของพยาบาล ซึ่งทำการศึกษาพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่ใช่ระดับหัวหน้าแผนก จำนวน 92 คนในโรงพยาบาลขนาดใหญ่แห่งหนึ่งที่ดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน โดยการรับรู้การเพิ่มอำนาจในงานครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Kanter โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส ล้วนแต่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

Hrebiniak and Alutto (1972) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง ซึ่งอยู่ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่า เพศหญิง บุคคลที่มีอายุสูง ผู้ที่สมรสแล้ว ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการประกอบอาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน การกระจายอำนาจการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยระบุรายละเอียด ดังนี้เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากผู้ชาย และผู้หญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือสิ่งที่สูญเสียหากจะอยู่หรือสิ่งที่สูญเสียหากจะอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันไป กล่าวคือผู้หญิงจะเห็นว่าการออกจากองค์กรเพื่อไปทำงานที่แห่งใหม่เป็นการเสี่ยงมากกว่าผู้ชาย ดังนั้น จึงมีแนวโน้มว่าผู้หญิงจะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชายสถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาพิจารณาควบคู่กัน จะพบว่า ผู้หญิงที่เป็นโสดมีแนวโน้มเปลี่ยนงานง่ายกว่าผู้ที่เป็นมาอยู่ที่แต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้น จึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตามอายุ ก็เป็นตัวแปรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเอง

ไม่เป็นที่ต้องการ หรือเป็นสิ่งที่น่าสนใจสำหรับองค์กรอื่น ดังนั้น จึงเลือกที่จะอยู่องค์กรเดิมต่อไป

Lewis (อ้างถึงใน นภาเพ็ญ โหมาศวิน, 2533) ทำการศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยของรัฐ แถบตะวันตกของสหรัฐอเมริกา พบว่าอาจารย์มีความรู้สึกว่ามีมหาวิทยาลัยที่ตนเองสอนอยู่มีชื่อเสียง จึงเกิดความจงรักภักดีต่อสถาบัน ซึ่งถือเป็นมิติหนึ่งของความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

Buchanan (2009 : 533 - 546) ได้ศึกษาผู้จัดการบริษัทต่าง ๆ จำนวน 279 คน โดยเลือกศึกษาผู้จัดการที่มีอายุงานกับองค์กรตั้งแต่ไม่น้อยกว่า 1 ปี ระหว่าง 2 - 4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป พบว่า ผู้จัดการที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด และผู้จัดการที่มีอายุงานไม่ถึงปี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด และสรุปว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นตัวทำนาย ที่ดีที่สุดถึงระดับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ก็คือ ความอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงานให้กับ องค์กรนั่นเอง

Angie & Perry 2011 (อ้างถึงใน ประพันธ์ พุทธานู, 2543) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับ ประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางลบ กับความผูกพันต่อองค์กร ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย แต่ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยส่วนรวม ความผูกพันต่อ องค์กรมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการเปลี่ยนงาน

Hall et al (1972 อ้างใน ปาริชาติ บัวเบ็ง, 2554: 32) ได้ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพระภิกษุโรมันคาทอลิก และ พนักงานป่าไม้ของอเมริกา ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ใช้เวลาทั้งหมดหรือโดยส่วนใหญ่ในการประกอบ อาชีพอยู่ในองค์กร ที่มีลักษณะเดียวกันทั้งองค์กร เพราะหน่วยงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพแบบ เดียวกันหมด การปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาานานจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจในงาน ซึ่งถือว่าเป็น องค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความผูกพันในงาน

Porter (2012 :151 - 176) ศึกษาพนักงานในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ซึ่ง ประกอบด้วย พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์และพนักงานขายของ พบว่า ความไม่พอใจต่อระบบการให้บำเหน็จบำนาญและการบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลักษณะ ของงานที่ซ้ำซาก การขาดความอิสระในการทำงาน และความมั่นคงในงาน รวมทั้งความก้าวหน้า ในอาชีพ จะมีความสัมพันธ์ต่อการลาออกและการเปลี่ยนงาน

Hackman (2010:259 - 286) ได้สร้างและทดสอบเครื่องมือเพื่อวัดลักษณะ งานที่ปฏิบัติ 4 ลักษณะ คือ ความหลากหลายในงาน (Variety) ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความสำคัญของงาน (Task Identity) และผลป้อนกลับของงาน (Feedback) โดยศึกษาจากพนักงาน และหัวหน้างานขององค์กรโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการทำงานและความพอใจในการปฏิบัติงานจะมีการขาดงานน้อยและทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

Gusky (2011: 488 - 503) ได้ศึกษา พบว่าผู้จัดการที่ได้รับรางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงนั้นจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดการและองค์กร จะดำเนินไปเรื่อย ๆ จนถึงจุดที่รางวัลที่ผู้จัดการได้รับจากองค์กรเกินกว่าต้นทุนที่ผู้จัดการได้ลงไว้ เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น จะยังได้รับเงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น ดังนั้นผู้จัดการที่ประสบกับการเลื่อนตำแหน่งบ่อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งน้อย นั่นคือ ผู้จัดการที่ประสบกับการเลื่อนตำแหน่งน้อย จะมีเพียงร้อยละ 15 เท่านั้น ที่อยู่กับบริษัทอย่างน้อยที่สุด 15 ปี ในขณะที่ผู้จัดการที่ประสบกับการเลื่อนตำแหน่งบ่อย จะอยู่กับองค์กรในระยะเวลา 15 ปี ถึงร้อยละ 33.00

Morris & Sherman (1981: 512 - 526) ได้ศึกษาพบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความจำเป็นมากในการทำงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานคล่องตัวแล้ว สมาชิกยังได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งยังทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานที่ตนเองได้ร่วม ในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานออกมาซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า องค์กรที่ส่งเสริม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานออกมาซึ่งจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า องค์กรที่ส่งเสริมความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์จะเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Hall, Schneider & Nygren (2011: 87) พบว่า ความหลากหลายของงานจะเป็นลักษณะที่ทำหายจะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะ พัฒนาความผูกพันที่มีต่อองค์กรที่เขาทำงานอยู่ เพราะงานที่ทำหายจะเป็นเสมือนแรงกระตุ้นและ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งก่อให้เกิดความพอใจที่จะสนองความต้องการ ประสบความสำเร็จของปัจเจกบุคคลและลักษณะงานที่ทำหายจะส่งเสริมให้มีการแข่งขันผลงาน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้น

ในการทำงาน ส่วนความซ้ำซากของงานนั้น จะมี ส่วนสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน และการหยุดงาน

Ahmed, Johnson & Blegen (2011) พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีผลต่อบรรยากาศขององค์กร ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการอยู่ ในหน่วยงาน และงานที่มีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอื่น จะเพิ่มความยึดมั่นต่อองค์กร

Sheldon (2011:143 - 150) ซึ่งศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร ในกลุ่มของนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกและปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลอง ผลการวิจัยปรากฏว่าการเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสที่จะพบปะพูดคุยกับสมาชิกกับองค์กรอื่น ๆ อยู่บ่อยจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นมากขึ้น และนำมาซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Fjortoft (2012:26) ได้สรุปผลของการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึง ความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในประชุม และการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 4,925 คน จากมหาวิทยาลัยของรัฐอิลลินอยซ์พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพัน ต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบอีกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพัน ต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะสมาชิก และการมีส่วนร่วมในที่ประชุมสามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพัน ต่อองค์กรได้เช่นกัน อีกทั้งยังพบว่าหากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบัน ผู้บริหารของ มหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวนทั้งสิ้น 2,400 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ณ 30 กันยายน 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือจำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบทราบจำนวนประชากร จากสูตรของ (Taro Yamane, 1970 อ้างถึงใน กอบสุข อินทโชติ, 2554)

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

โดยกำหนดค่า

n = ขนาดหรือจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดหรือจำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ค่าความเชื่อมั่น 95% หรือให้มีค่าความคลาดเคลื่อน 5% (.05) สามารถแทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{2,400}{1 + 2,400(.05)^2}$$

$$n = 343 \text{ คน}$$

จากการคำนวณตามสูตรกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการวิจัยขั้นต้น คือ 343 ฉบับ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ฉบับ ได้แบบสอบถามกลับคืนมาโดยผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ทั้งฉบับ จำนวน 362 ฉบับ ซึ่งมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

3.1.3 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยทำการสุ่มตัวอย่างกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการให้ความร่วมมือและสะดวกที่จะตอบแบบสอบถาม จำนวน 362 ฉบับ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ" เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีทั้งคำถามปลายปิด (Closed – ended Questions) และคำถามปลายเปิด (Opened – ended Questions) ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในงานความสำเร็จในงาน และด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 16 ข้อ ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

โดยในแบบสอบถามตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 ลักษณะของข้อความเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น		ระดับคะแนน
เห็นด้วยดีที่สุด	=	5
เห็นด้วยดี	=	4
เห็นด้วยพอใช้	=	3
เห็นด้วยน้อย	=	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	=	1

ตอนที่ 5 เป็นคำถามข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กร

3.3 วิธีการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง(Validity)และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้ คือ

3.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างของแบบสอบถามและปรับปรุงสำนวนภาษาที่ให้ได้ชัดเจนเหมาะสม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาให้มีความสอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของภาษา ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษาด้วยวิธี (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยให้คะแนนระดับความสอดคล้องดังนี้ 1= สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1= ไม่สอดคล้อง (เกณฑ์การพิจารณา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามวัดตรงตามเนื้อหา)

3.3.2 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 40 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบคำถามเข้าใจแบบสอบถามตรงกับผู้วิจัย หลังจากนั้นนำไปหาค่าความความเชื่อมั่น(Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha. Coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าที่ได้คือ .961ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่างค่าใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีดังนี้

3.4.1 ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน/คณะ/สถาบัน/สำนักงาน เพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการ

3.4.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 362 ฉบับ

3.4.3 นำแบบสอบถามมาทำการตรวจให้คะแนนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.5.1 การลงรหัสข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตัวเลข เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติร้อยละ (percentage)

3.5.2.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินและแปลผล ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= .80
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

แบบสอบถามตอนที่ 2

คะแนนเฉลี่ย

ความหมาย

4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับพอใช้
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมาก

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

แบบสอบถามตอนที่ 3

คะแนนเฉลี่ย

ความหมาย

4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้
1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยมาก

เกณฑ์การแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย
สวนดุสิต

แบบสอบถามตอนที่ 4

คะแนนเฉลี่ย

ความหมาย

4.21 – 5.00	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับพอใช้
1.81 – 2.60	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยมาก

3.5.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) และวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Correlation Coefficient) เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตราการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า "สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์" โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (วิเชียร เกตุสิงห์ ,2541)

ถ้ามีค่าติดลบหมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม

ถ้ามีค่าเป็นบวกหมายความว่า ตัวแปร 2 ตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ถ้ามีค่าเป็น 0 หมายความว่าตัวแปร 2 ตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

โดยใช้เกณฑ์การวัดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
คะแนนตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
คะแนน 0.60 – 0.79 หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
คะแนน 0.40 – 0.59 หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
คะแนน 0.20 – 0.39 หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
คะแนน 0.01 – 0.19 หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ จำนวน 362 คน ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การ
- ส่วนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

โดยมีสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- \bar{x} = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
- S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- p = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่วิเคราะห์ได้
- t = ค่าทดสอบความแปรปรวนระหว่าง 2 กลุ่ม
- F = ค่าทดสอบความแปรปรวนตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป
- SS = ค่าผลบวกของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
- MS = ค่าผลต่างของความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง
- *
- ** = มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01
- r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

รายละเอียดการนำเสนอผลการวิจัย ดังแสดงต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลได้ผลสรุปดังแสดงในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

n = 362

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 30 ปี	67	18.50
31 – 40 ปี	164	45.30
41 – 50 ปี	105	29.00
51 – 60 ปี	26	7.20
รวม	362	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	230	63.50
สมรส	119	32.90
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	13	3.60
รวม	362	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	168	46.40
ปริญญาโท	148	40.90
ปริญญาเอก	46	12.70
รวม	362	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี	50	13.80
6 – 10 ปี	97	26.80
11 – 15 ปี	155	42.80

ตาราง 4.1 (ต่อ)

n = 362

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป	60	16.60
รวม	362	100.00
20,001 – 30,000 บาท	221	61.00
ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป	62	17.10
รวม	362	100.00

จากตาราง 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 367 คน พบว่า

ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมา มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 และน้อยที่สุดมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20

ด้านสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสดมากที่สุด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และน้อยที่สุดมีสถานภาพหย่าร้างหรือหย่าหรือแยกกันอยู่ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ด้านระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80

และด้านรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมา มีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และน้อยที่สุดมีรายได้ ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10

ส่วนที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติในการศึกษาค้างนี้ ประกอบด้วย ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน และการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ดังแสดงในตาราง 4.2 – 4.6

ตาราง 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.72	.81	ดี	1
ด้านความท้าทายในการทำงาน	3.57	.86	ดี	2
ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน	3.34	.78	พอใช้	4
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	3.47	.69	ดี	3
ภาพรวม	3.52	.66	ดี	

ตาราง 4.2 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดี 3 ด้าน และอยู่ในระดับพอใช้ 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.72$) รองลงมา คือ ด้านความท้าทายในการทำงานอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.57$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.34$)

ตาราง 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกรายข้อ

n = 362

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ผู้บังคับบัญชาให้อิสระท่านในการทำงาน	3.80	.85	ดี	1
2. ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้	3.70	.88	ดี	2
3. ท่านสามารถตัดสินใจการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบได้	3.67	.93	ดี	4
4. ท่านสามารถใช้ความรู้ของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันที	3.70	1.03	ดี	3
ภาพรวม	3.72	.81	ดี	

ตาราง 4.3 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านความมีอิสระในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระท่านในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.80$) รองลงมา มี 2 ด้าน คือ ท่านมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองได้อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.70$) และท่านสามารถใช้ความรู้ของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้ทันทีอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถตัดสินใจการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบได้อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.67$)

ตาราง 4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความท้าทายในการทำงาน จำแนกรายข้อ

n = 362

ด้านความท้าทายในการทำงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1.งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานท้าทายความสามารถ	3.48	.93	ดี	3
2.ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.45	1.15	ดี	4
3.ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน	3.82	1.06	ดี	1
4.งานท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.53	.99	ดี	2
ภาพรวม	3.57	.86	ดี	

ตาราง 4.4 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความท้าทายในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกันอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.82$) รองลงมาคือ งานท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตลอดเวลาอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.45$)

ตาราง 4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน จำแนกรายข้อ

ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน	\bar{x}	S.D	n = 362	
			ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1.มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้	3.45	1.09	ดี	2
2.ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.05	.97	พอใช้	4
3.ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน	3.48	.81	ดี	1
4.ในหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.38	.93	พอใช้	3
ภาพรวม	3.34	.78	พอใช้	

ตาราง 4.5 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 2 ด้าน และอยู่ในระดับพอใช้ 2 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.48$) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.05$)

ตาราง 4.6 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน จำแนกรายข้อ

n = 362

ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1.ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.23	.85	พอใช้	4
2.ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงาน	3.58	.83	ดี	1
3.ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน	3.52	.81	ดี	3
4.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง เมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็น	3.54	.81	ดี	2
ภาพรวม	3.47	.69	ดี	

ตาราง 4.6 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 3 ด้าน และอยู่ในระดับพอใช้ 1 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงาน ในระดับดี ($\bar{x} = 3.58$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง เมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.23$)

ส่วนที่ 3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในการศึกษาคั้งนี้ ประกอบด้วย ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ดังแสดงในตาราง 4.7 – 4.11

ตาราง 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
				ที่
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.41	.80	ดี	1
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	3.15	.83	พอใช้	4
ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.21	1.09	พอใช้	3
ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.35	.67	พอใช้	2
ภาพรวม	3.28	.62	พอใช้	

ตาราง 4.7 พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x}=3.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดี 1 ด้าน และอยู่ในระดับพอใช้ 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรอยู่ในระดับดี ($\bar{x}=3.41$) รองลงมา คือ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x}=3.35$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x}=3.15$)

ตาราง 4.8 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จำแนกรายข้อ

n = 362				
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อ องค์กร	\bar{x}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับที่
1.ผู้บังคับบัญชาของท่านมองเห็นคุณค่าของ งานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการ ทำงานนั้น	3.29	1.04	พอใช้	3
2.ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน สำคัญๆเสมอ	3.29	.83	พอใช้	4
3.ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่าน แสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงานอย่าง เต็มที่	3.45	.88	ดี	2
4.เมื่อท่านประสบปัญหาการทำงานท่าน สามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาของ ท่านได้	3.60	1.01	ดี	1
ภาพรวม	3.41	.80	ดี	

ตาราง 4.8 พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 2 ด้าน และอยู่ในระดับพอใช้ 2 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อท่านประสบปัญหาการทำงานท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.60$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญๆเสมออยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.29$)

ตาราง 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้
จำแนกรายข้อ

n = 362				
ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้	\bar{x}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับที่
1.งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน จะให้ความมั่นคง กับท่านได้ในอนาคต	3.15	.913	พอใช้	2
2.มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง	3.28	.94	พอใช้	1
3.ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายและการ บริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว	3.10	.96	พอใช้	3
4.ท่านมีความรู้สึกถึงความมั่นคงต่อการทำงาน ของมหาวิทยาลัย เพราะมีกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้	3.05	1.04	พอใช้	4
ภาพรวม	3.15	.83	พอใช้	

ตาราง 4.9 พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.15$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับพอใช้ทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.28$) รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน จะให้ความมั่นคง กับท่านได้ในอนาคต อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกถึงความมั่นคงต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย เพราะมีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจนยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.05$)

ตาราง 4.10 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร จำแนกรายข้อ

n = 362

ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง จากองค์กร	\bar{x}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับที่
1.มหาวิทยาลัยของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรม/ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน	3.41	.91	ดี	2
2.ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.44	3.25	ดี	1
3.ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่างๆ	3.10	.94	พอใช้	3
4.ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.89	.86	พอใช้	4
ภาพรวม	3.21	1.09	พอใช้	

ตาราง 4.10 พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 2 ด้านและอยู่ในระดับพอใช้ 2 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.44$) รองลงมา คือ มหาวิทยาลัยของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรม/ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.41$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 2.89$)

ตาราง 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ
จำแนกรายข้อ

n = 362

ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและ องค์การ	\bar{x}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับที่
1.ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อน ร่วมงานปัจจุบัน	3.46	.84	ดี	2
2.เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	3.50	.91	ดี	1
3.ในการทำงานในองค์การ ท่านมักจะทำงาน ร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ	3.39	.94	พอใช้	3
4.ท่านเคยได้แย้งเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อ เพื่อนร่วมงานกล่าวถึงองค์การในทางที่ไม่ดี	3.06	.89	พอใช้	4
ภาพรวม	3.35	.67	พอใช้	

ตาราง 4.11พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ ในภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.35$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 2 ด้านและอยู่ในระดับพอใช้ 2 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ใน
ระดับดี ($\bar{x} = 3.50$) รองลงมา คือ ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบัน อยู่ใน
ระดับดี ($\bar{x} = 3.46$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเคยได้แย้งเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อ
เพื่อนร่วมงานกล่าวถึงองค์การในทางที่ไม่ดีอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.06$)

ส่วนที่ 4 ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ดังแสดงในตาราง 4.12 – 4.15

ตาราง 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในภาพรวมและจำแนกรายด้าน

n = 362				
ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.38	.71	พอใช้	3
ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อองค์กร	3.84	.92	ดี	1
ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็น สมาชิกภาพขององค์กร	3.39	.95	พอใช้	2
ภาพรวม	3.54	.77	ดี	

ตาราง 4.12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดี 1 ด้าน และอยู่ในระดับพอใช้ 2 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.84$) รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.39$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.38$)

ตาราง 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจำแนกรายข้อ

n = 362

ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ท่านยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย	3.38	.82	พอใช้	2
2. ท่านพูดถึงมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอกองค์กรฟังเสมอว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	3.28	.81	พอใช้	4
3. เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการในการทำงานของท่าน	3.31	.76	พอใช้	3
4. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อสังคมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ	3.57	.91	ดี	1
ภาพรวม	3.38	.71	พอใช้	

ตาราง 4.13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 1 ด้านและอยู่ในระดับพอใช้ 3 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อสังคมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.57$) รองลงมา คือ ท่านยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.38$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านพูดถึงมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอกองค์กรฟังเสมอว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.28$)

ตาราง 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร
จำแนกรายข้อ

n = 362

ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงาน เพื่อองค์กร	\bar{x}	S.D	ระดับความ คิดเห็น	อันดับที่
1.เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำท่านจะ ตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง	3.95	.98	ดี	1
2.ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง	3.91	.99	ดี	2
3.ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ หน่วยงานแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า	3.74	1.02	ดี	4
4.ท่านเต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากความ รับผิดชอบ	3.77	.99	ดี	3
ภาพรวม	3.84	.92	ดี	

ตาราง 4.14 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้าน
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.84$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่อท่านได้รับ
มอบหมายงานให้ทำท่านจะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.95$) รองลงมา
คือ ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง อยู่ใน
ระดับดี ($\bar{x} = 3.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับ
หน่วยงานแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.74$)

ตาราง 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรจำแนกรายข้อ

n = 362

ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	\bar{x}	S.D	ระดับความคิดเห็น	อันดับที่
1. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้จนเกษียณ	3.23	1.11	พอใช้	4
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับองค์กรอื่น	3.43	.98	ดี	3
3. ท่านคิดว่าไม่ว่ามหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป	3.45	.98	ดี	2
4. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน	3.48	1.11	ดี	1
ภาพรวม	3.39	.95	พอใช้	

ตาราง 4.15 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับดี 3 ด้าน และอยู่ในระดับพอใช้ 1 ด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.48$) รองลงมา คือ ท่านคิดว่าไม่ว่ามหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้จนเกษียณ อยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.23$)

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการ Least Significant Difference (LSD) ซึ่งผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน



ตาราง 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร
จำแนกตามอายุ

n = 362

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	6.10	3	2.03	4.174	.006*
	ภายในกลุ่ม	174.52	358	.487		
	รวม	180.62	361			
2.ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.303	3	1.101	1.296	.276
	ภายในกลุ่ม	304.11	358	.849		
	รวม	307.42	361			
3.ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	12.51	3	4.169	4.790	.003*
	ภายในกลุ่ม	311.59	358	.870		
	รวม	324.09	361			
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.99	3	1.332	2.275	.080
	ภายในกลุ่ม	209.59	358	.585		
	รวม	213.59	361			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.16 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในรายด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.17 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

n= 362

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		≤ 30	31 - 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
		3.44	3.35	3.30	3.82
≤ 30	3.44	-	.09	.14	.38*
31 - 40 ปี	3.35	-	-	.55	.47*
41 – 50 ปี	3.30			-	.52*
51 – 60 ปี	3.82				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.17 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 30 ปี 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.18 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการ
ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

n = 362

อายุ	ค่าเฉลี่ย	อายุ			
		≤ 30	31 -40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
		3.25	3.43	3.28	4.00
≤ 30	3.25	-	.18	.03	.75*
31 -40 ปี	3.43		-	.15	.56*
41 – 50 ปี	3.28			-	.72*
51 – 60 ปี	4.00				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.18 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 30 ปี 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตาราง 4.19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส

n = 362

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.8002	2	2.901	5.957	.003*
	ภายในกลุ่ม	174.82	359	.487		
	รวม	180.622	361			
2.ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.6772	2	1.336	1.574	.209
	ภายในกลุ่ม	304.744	359	.849		
	รวม	307.416	361			
3.ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.662	2	2.831	3.192	.042*
	ภายในกลุ่ม	318.431	359	.887		
	รวม	324.093	361			
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.101	2	2.051	3.514	.031*
	ภายในกลุ่ม	209.485	359	.584		
	รวม	213.587	361			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพัน ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

ตาราง 4.20 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
สถานภาพการสมรส ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ
องค์กร เป็นรายคู่

n= 362

สถานภาพ การสมรส	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพการสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
		3.43	3.25	3.88
โสด	3.43	-	.17*	.46*
สมรส	3.25		-	.63*
หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่	3.88			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.20 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรสพบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพการสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.21 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
สถานภาพการสมรส ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร
เป็นรายคู่

n= 362

สถานภาพ การสมรส	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพการสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
		3.43	3.28	3.94
โสด	3.43	-	.15	.52
สมรส	3.28		-	.66*
หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่	3.94			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.21 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิก
ภาพขององค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/
แยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็น
สมาชิกภาพขององค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.22 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
สถานภาพการสมรส โดยรวม เป็นรายคู่

n= 362

สถานภาพ การสมรส	ค่าเฉลี่ย	สถานภาพการสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่
		3.43	3.28	3.94
โสด	3.58	-	.17	.33
สมรส	3.41		-	.49*
หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่	3.91			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.22 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3

Ho : บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

n = 362

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.040	2	2.020	4.106	.017
	ภายในกลุ่ม	176.583	359	.492		
	รวม	180.622	361			
2.ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.577	2	4.789	5.772	.003*
	ภายในกลุ่ม	297.839	359	.830		
	รวม	307.416	361			
3.ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.585	2	1.793	2.008	.136
	ภายในกลุ่ม	320.508	359	.893		
	รวม	324.093	361			
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.989	2	1.495	2.548	.080
	ภายในกลุ่ม	210.598	359	.587		
	รวม	213.587	361			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพัน ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.24 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามตาม
ระดับการศึกษา ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร เป็นรายคู่

n= 362

ตามระดับ การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ตามระดับการศึกษา		
		ต่ำหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.96	3.65	4.04
ต่ำหรือ เทียบเท่า ปริญญาตรี	3.96	-	.31*	.08
ปริญญาโท	3.65		-	.39*
ปริญญาเอก	4.04			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.24 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มที่มีปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีต่ำหรือเทียบเท่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่กลุ่มที่มีปริญญาเอก มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4

Ho: บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

H1: บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในแตกต่างกัน

ตาราง 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

n = 362

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	7.398	3	2.466	5.096	.002*
	ภายในกลุ่ม	173.225	358	.484		
	รวม	180.622	361			
2.ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.377	3	.459	.537	.657
	ภายในกลุ่ม	306.039	358	.855		
	รวม	307.416	361			
3.ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	28.616	3	9.539	11.557	.000*
	ภายในกลุ่ม	295.477	358	.825		
	รวม	324.093	361			
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	9.099	3	3.033	5.310	.001*
	ภายในกลุ่ม	304.488	358	.571		
	รวม	213.587	361			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพัน ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.26 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นรายคู่

n = 362

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
		≤ 5 ปี	31 - 40 ปี	11 - 15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
		3.38	3.32	3.30	3.70
≤ 5 ปี	3.38	-	.08	.08	.31*
6 - 10 ปี	3.32	-	-	.01	.38*
11 - 15 ปี	3.30			-	.39*
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	3.70				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.26 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.27 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การเป็นรายคู่

n= 362

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
		≤ 5 ปี	31 - 40 ปี	11 – 15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป
		3.38	3.27	3.25	4.02
≤ 5 ปี	3.38	-	.11	.13	.64*
6 - 10 ปี	3.27		-	.02	.76*
11 – 15 ปี	3.25			-	.78*
ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	4.02				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.27 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.28 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ย ความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวม เป็นรายคู่

n= 362

ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน			
		≤ 5 ปี	31 -40 ปี	11 – 15 ปี	ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป
		3.56	3.45	3.46	3.89
≤ 5 ปี	3.56	-	.11	.10	.33*
6 -10 ปี	3.45		-	.01	.44*
11 – 15 ปี	3.46			-	.43*
ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป	3.89				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.28 พบว่า เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5

Ho: บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตาราง 4.29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

n = 362

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.508	2	.254	.506	.603
	ภายในกลุ่ม	180.114	359	.502		
	รวม	180.622	361			
2.ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.237	2	.118	.138	.871
	ภายในกลุ่ม	307.179	359	.856		
	รวม	307.416	361			
3.ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.369	2	.685	.762	.468
	ภายในกลุ่ม	322.724	359	.899		
	รวม	324.093	361			
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.266	2	.133	.224	.799
	ภายในกลุ่ม	213.320	359	.594		
	รวม	213.587	361			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตาราง 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความผูกพันขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรและด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะที่ปฏิบัติ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สันในการทดสอบ ผลการทดสอบดังแสดงในตาราง 4.30

ตาราง 4.30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

n = 367

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)			ภาพรวม
	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	.469** Sig = .000	.667** Sig = .000	.312** Sig = .000	.538** Sig = .000
ด้านความท้าทายในการทำงาน	.549** Sig = .000	.684** Sig = .000	.451** Sig = .000	.627** Sig = .000
ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน	.499** Sig = .000	.386** Sig = .000	.418** Sig = .000	.479** Sig = .000
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน	.601** Sig = .000	.512** Sig = .000	.477** Sig = .000	.585** Sig = .000
ภาพรวม	.630** Sig = .000	.678** Sig = .000	.492** Sig = .000	.666** Sig = .000

**a ≤ 0.01

ตาราง 4.30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .538$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .667$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .469$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .312$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทายมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .627$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .684$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .549$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .451$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .479$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .499$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .418$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .386$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .585$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .601$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .512$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .477$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

● ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .666$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .678$) และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .630$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .492$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



สมมติฐานที่ 3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สันในการทดสอบ ผลการทดสอบดังแสดงในตาราง 4.31

ตาราง 4.31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

n = 367

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)			
	ความผูกพันต่อองค์กร			
	ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร	ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ภาพรวม
ความรู้สึกว่าตนเองมี	.607**	.539**	.470**	.595**
ความสำคัญต่อองค์กร	Sig = .000	Sig = .000	Sig = .000	Sig = .000
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพอใจ	.589**	.195**	.573**	.494**
	Sig = .000	Sig = .000	Sig = .000	Sig = .000
ความคาดหวังที่ได้รับ	.499**	.121*	.437**	.365**
การตอบสนองจากองค์กร	Sig = .000	Sig = .000	Sig = .000	Sig = .000
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	.482**	.447**	.416**	.497**
	Sig = .000	Sig = .000	Sig = .000	Sig = .000
ภาพรวม	.715**	.409**	.643**	.647**
	Sig = .000	Sig = .000	Sig = .000	Sig = .000

**a ≤ 0.01, *a ≤ 0.05

ตาราง 4.31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า

- ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .595$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .607$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .539$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .470$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .494$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .589$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .573$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .195$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .365$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .499$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .437$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .121$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .585$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .482$) ด้านความเต็มใจ

และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร($r = .447$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .416$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

● ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .647$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .715$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .643$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .409$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง "ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต" แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปราย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน และข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5.1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

● ประชากรที่ใช้ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีจำนวนทั้งสิ้น 2,400 คน (ข้อมูลจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ณ 30 กันยายน 2558) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามานะ (Yamane, 1967:886) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้ขนาดตัวอย่าง 362 คน

● เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เป็นแบบสอบถามโดยมีทั้งคำถามปลายเปิด และ คำถามปลายปิด ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตอนที่ 3 เป็นคำถาม เกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 4 เป็นคำถาม เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ตอนที่ 5 เป็นคำถามข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างระดับความ ผูกพันต่อองค์กร สำหรับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างของ แบบสอบถามและปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ให้ชัดเจนเหมาะสม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์พิจารณาตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหาให้มีความสอดคล้อง และครอบคลุมเนื้อหา ความถูกต้องเหมาะสมของ ภาษา ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษาด้วยวิธี (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยให้คะแนนระดับความสอดคล้องดังนี้ 1 = สอดคล้อง 0 = ไม่แน่ใจ -1 = ไม่ สอดคล้อง (เกณฑ์การพิจารณา ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามวัดตรงตามเนื้อหา) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น(Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบคำถามเข้าใจ แบบสอบถามตรงกับผู้วิจัย หลังจากนั้นนำไปหาค่าความความเชื่อมั่น(Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (∞) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha. Coefficient) ผลลัพธ์ค่าแอลฟาที่ ได้ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .961

● การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน คณะ/สถาบัน/สำนักงานเพื่อให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการและดำเนินการแจก แบบสอบถามให้กับบุคลากรมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ฉบับ ได้รับคืนมา 380 ฉบับ แล้วนำมาคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ที่สุดจำนวน 362 ฉบับ

● การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตัวเลข เพื่อ แปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูป โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติร้อยละ (percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยลักษณะงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) และวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Correlation Coefficient)

5.1.3 ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 362 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 มีสถานภาพโสด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 ในด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระยะเวลาในการทำงาน 11 ปี – 15 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 และในด้านรายได้ต่อเดือน มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 221 คนคิดเป็นร้อยละ 61.00

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.72$) รองลงมา คือ ด้านความท้าทายในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.57$) และ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นอยู่อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.34$)

- ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คือ ด้านความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.41$) รองลงมา คือ ด้าน

ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.35$) และ ด้านความรู้สึกรว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.15$)

● ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.84$) รองลงมา คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.39$) และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.38$)

5.1.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1.1 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีอายุ 51 – 60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 30 ปี 31 – 40 ปี และ 41 – 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรส มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสด และกลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีต่ำกว่าหรือเทียบเท่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร สูง

กว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 จากการวิเคราะห์ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า

สมมติฐานที่ 2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .538$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .667$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .469$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .312$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทายมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .627$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .684$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .549$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .451$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .479$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .499$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .418$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .386$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .585$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .601$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .512$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .477$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .666$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .678$) และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .630$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .492$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า

สมมติฐานที่ 3.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .595$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .607$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .539$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .470$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .494$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .589$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .573$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก คือ ด้าน

ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .195$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.3 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .365$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .499$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .437$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .121$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.4 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .585$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .482$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .447$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .416$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3.5 ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .647$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .715$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .643$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .409$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผลการศึกษาสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ผลจากการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{x}=3.52$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{x}=3.72$) อธิบายได้ว่า มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลยพินิจ และการตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาการทำงานและวิธีทำงานที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ซึ่งทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทำงานได้อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และรู้สึกถึงการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร และมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานออกมาใหม่ ด้านความท้าทายในการทำงาน ($\bar{x}=3.57$) และด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ($\bar{x}=3.47$) พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และ Porter .1991 (อ้างถึงในสุวรรณณี วิริยะ, 2553) กล่าวไว้ เพราะงานที่ท้าทายความสามารถจะมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความผูกพันกับงานได้และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีต่อองค์กร เพราะเป็นเสมือนแรงกระตุ้นและเป็นภาพพจน์ของบุคลากรมหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นลักษณะงานที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตยังเปิดโอกาสให้บุคลากรมหาวิทยาลัย มีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งมีผลทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ได้ผลกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้เพราะผลกำไรขององค์กร คือผลประโยชน์ของบุคลากรทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers และ Porter .1991 (อ้างถึงในสุวรรณณี วิริยะ, 2553) กล่าวไว้ ความมีอิสระในการทำงานดังกล่าวที่บุคลากรมหาวิทยาลัยได้รับจากองค์กรจะทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูง ในขณะที่เดียวกัน ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x}=3.34$) อธิบายได้ว่า มหาวิทยาลัยควรมีสถิติสนับสนุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และมีกระบวนการประเมินผลงานที่ยุติธรรม รวมทั้งให้โอกาสบุคลากรมหาวิทยาลัยในการอบรมและศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ และมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งองค์กรอื่นไม่สามารถให้ได้ จะสามารถดึงดูดใจบุคลากรมหาวิทยาลัย

ให้อยู่กับองค์การได้นาน ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้บุคลากรมหาวิทยาลัย เห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าจะเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ

2. ผลจากการวิเคราะห์ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.41$) อธิบายได้ว่า เนื่องจากบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีค่าของมหาวิทยาลัย และรู้สึกว่ามีส่วนร่วมมากในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ การที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ และหัวหน้างานให้ความสำคัญในงานที่ทำ จึงทำให้มีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.35$) อธิบายได้ว่า ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ เป็นความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน อย่างเช่น การได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจะได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานได้ จะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ แต่บางครั้งก็อาจเกิดปัญหาในการทำงาน เพื่อนร่วมงานอาจจะไม่ได้ให้ความช่วยเหลือเท่าที่ควร จึงอาจทำให้เกิดทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานไม่ค่อยดี ดังนั้นจึงทำให้ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การอยู่ในระดับพอใช้ และด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.15$) ซึ่งเป็นเพราะ การบริหารค่าตอบแทนขององค์การให้ตามความสามารถ ทักษะความชำนาญของแต่ละบุคคล พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญสูง ไม่ได้ค่าตอบแทนเท่าที่ควร ควรจะมีค่าตอบแทนตามความสามารถที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.15$) เนื่องจากบุคลากรมหาวิทยาลัย ได้รับปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ใช้

ประโยชน์จากสวัสดิการของมหาวิทยาลัย ในด้านผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย
ส่วนบุคคล จึงทำให้บุคลากรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้

3. ผลจากการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตใน
ภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.54$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจ
และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.84$) รองลงมา คือ ด้าน
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ (\bar{x}
 $= 3.39$) และ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความคิดเห็น
อยู่ในระดับพอใช้ ($\bar{x} = 3.38$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณี วิริยะ (2553) ได้ศึกษา
เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์วิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1)
ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อ
พิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ด้านความเต็มใจและ
ทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกันมี
ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน พบว่า

สมมติฐานที่ 1.1 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีกลุ่มที่มีอายุ 51 - 60 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร สูง
กว่ากลุ่มที่มีอายุ น้อยกว่าหรือเทียบเท่า 30 ปี 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี สอดคล้องกับ
ผลงานวิจัยของพิชญากุล ศิริปัญญา (2545) พบว่าลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์
กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับสุวรรณี วิริยะ (2553) พบว่าลักษณะส่วนบุคคล
ด้านอายุ ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์

สมมติฐานที่ 1.2 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีสถานภาพการสมรส
แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีกลุ่มที่มีสถานภาพการสมรส มี
ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพโสดและกลุ่มที่มี
สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ มีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่ากลุ่ม
ที่มีสถานภาพสมรส สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุวรรณี วิริยะ (2553) พบว่าลักษณะส่วนบุคคล

ด้านสถานภาพการสมรส ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานที่ 1.3 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดกับผลงานวิจัยของ สานิตตา วงศ์สุรเศรษฐ์ (2553) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา อายุการทำงาน เงินเดือนที่ได้รับ ไม่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับความคิดเห็นต่อองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร และธัญกิตติ์ จันทร์ศรีมี (2557) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชันวาย : กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศบริษัท ซีพีเอฟ เทรตดิง จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ที่ต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมีความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ต้องการที่จะเป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป

สมมติฐานที่ 1.4 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยมีกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่า 5 ปี 6 – 10 ปี และ 11 – 15 ปี

สมมติฐานที่ 1.5 พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยเพ็ญศรี เมณเสนา (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานการเงินบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า

สมมติฐานที่ 2.1 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .538$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .667$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและ

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .469$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .312$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Steers 1977 (อ้างถึงในภัทรพล กาญจนปาน, 2552 :13) กล่าวว่า องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มของลักษณะของงาน (Job Characteristics) คือ ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน

สมมติฐานที่ 2.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทายมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .627$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .684$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .549$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .451$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Grusky, Hall และ Schneider และ Buchanan II (อ้างถึงใน พีรพัฒน์ ไควสุวรรณ, 2550: 23) ที่พบว่า หากสมาชิกขององค์กรมีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบงานที่ท้าทาย และต้องเอาชนะอุปสรรคมากขึ้นเท่าไร ก็จะมียิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้นอาจเป็นเพราะงานที่ท้าทายนั้นเป็นงานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ และความสามารถในการทำงานทำให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสที่จะใช้

สมมติฐานที่ 2.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .479$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .499$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .418$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .386$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ (2554) พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของงาน และลักษณะงานที่ท้าทาย ที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ค่า $r = .360^{**}$ แปลผลได้ว่า การที่พนักงานมีปัจจัยด้าน

ลักษณะงานเพิ่มขึ้นส่งผลทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มมากขึ้นด้วยและปัจจัยด้าน
ประสบการณ์การทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 2.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานมี
ความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรใน
ภาพรวม ($r = .585$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเชื่อมั่น
และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .601$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปาน
กลาง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .512$) และด้านความต้องการ
ที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .477$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสารทูล ประดิษฐ์ (2541) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการ
ยอมรับจากองค์กร เป็นเสมือนรางวัลจากองค์กรที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานจากการที่เขาทุ่มเท
แรงกาย แรงใจให้กับองค์กร ทำให้เขารู้สึกว่าเขาสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ และรู้สึก
ว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า

สมมติฐานที่ 2.5 ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมี
ความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .666$) และเมื่อพิจารณาราย
ด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r =$
.678) และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .630$) และมี
ความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพของ
องค์กร ($r = .492$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของศักดิ์กริ
บุตรน้ำเพชร และคณะ (2557) พบว่า ปัจจัยลักษณะของงาน ปัจจัยลักษณะขององค์กร ปัจจัย
ลักษณะประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะ
ควอลิตี้ วัชร จำกัด ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กัน
ระดับ สูง ($r = 0.78$)

สมมติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่าง
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวน
ดุสิต พบว่า

สมมติฐานที่ 3.1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญ
ต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อ
องค์กรในภาพรวม ($r = .595$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้าน

ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .607$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .539$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .470$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Katz และ Kahn (อ้างถึงใน พีรพัฒน์ ใควสุวรรณ, 2550: 25) ให้ทัศนะว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่ช่วยลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากการงานได้ และยังช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพของงานได้อีกด้วยสอดคล้องกับ Buchanan II (อ้างถึงใน พีรพัฒน์ ใควสุวรรณ, 2550: 25) ว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร หลังจากได้ทำการศึกษาความรู้สึกผูกพันต่อ องค์กรของนักบริหารในวงราชการ เปรียบเทียบกับนักบริหารในวงการธุรกิจ พบว่า นักบริหารใน วงการธุรกิจมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ เพราะนักบริหารมีความ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่านักบริหารในวงราชการ

สมมติฐานที่ 3.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิง ได้มีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .494$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .589$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .573$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .195$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Porter และ Steers (อ้างถึงใน ชลลดา สิทธิวรรณ, 2539: 40) พบว่า หากหน่วยงานไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุให้พนักงานลาออกไปจากองค์กร หรือไม่อยากมาทำงานโดยการขาดการงาน ลางานบ่อย ๆ และสันตฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ปัจจัยดังกล่าวนี้เป็นความรู้สึกที่สมาชิกในองค์กรไว้วางใจและเชื่อถือในองค์กร สมาชิกจะรับรู้ว่าองค์กรไม่ทอดทิ้งเขา และให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กรสูงก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมาก

สมมติฐานที่ 3.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .365$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .499$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .437$) และมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

มาก คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .121$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ เมวดี เลิศศิริวรกุล (2553) ได้อธิบายว่าความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง เป็นปัจจัยอีกตัวหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวมีลักษณะไม่เฉพาะเจาะจง อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานหรือรางวัลจากองค์กร และเมื่อความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานดี ความผูกพันจะมีมากขึ้น แต่ถ้ามีความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับการตอบสนองขององค์กร ก็จะเป็นตัวทำลายความผูกพันต่อองค์กร โดยผู้ที่สนับสนุนว่าปัจจัยความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ Mowday, Porter and Steers (1982) ; ทองพิน ชันอาสา (2549) ; สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) เป็นต้น Lawrence Hrebiniak and Joseph A Alutto (1977 อ้างถึงใน พรพรรณ , 2541 :39) ได้ทำการศึกษาพบว่าความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรมีสิ่งจูงใจให้พนักงานในรูปแบบของเงินเดือน โบนัสสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 3.4 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .585$) และเมื่อพิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .482$) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .447$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .416$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Buchanan (1974) ได้อธิบายเช่นเดียวกับ เมวดี เลิศศิริวรกุล (2553) ว่าเพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติของคนต่อองค์กร การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน จะทำให้เขาเกิดการรับรู้ หรือซึมซับวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร ดังนั้น ถ้ากลุ่มมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ก็จะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย (Mowday, Porter and Steers ,1982) ผู้ที่สนับสนุนว่าปัจจัยทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กรเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ, 2552 ; ทองพิน ชันอาสา (2549) ; สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550)

สมมติฐานที่ 3.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ($r = .647$) และเมื่อ

พิจารณารายด้าน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง คือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($r = .715$) และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ($r = .643$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ($r = .409$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชนาทิพย์ พลเสน (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสทรี จำกัด ที่กล่าวว่าประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้วิจัยขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับดี ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยสวนดุสิตจะอยู่ในช่วงการเตรียมความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนสถานะภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งบุคลากรยังมีความภาคภูมิใจที่มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงมีความน่าเชื่อถือ ผลตอบแทน สวัสดิการต่อบุคลากรอย่างคุ้มค่า เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงและสวัสดิการต่าง ๆ โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

- ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยคนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันสูงกว่าคนที่มีอายุน้อย ดังนั้น การที่จะทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย ทำทนายควมรู้ความสามารถ และงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานที่เพียงพอและทันสมัย และที่สำคัญควรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน

- ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน มีความคิดเห็นอยู่อยู่ในระดับพอใช้ ต่ำที่สุดในรายด้าน

อื่นๆ มหาวิทยาลัยควรมีสถักสนับสนุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน และมีกระบวนการประเมินผลงานที่ยุติธรรม รวมทั้งให้โอกาสบุคลากรมหาวิทยาลัยในการอบรมและศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ และมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งองค์การอื่นไม่สามารถให้ได้ จะสามารถดึงดูดใจบุคลากรมหาวิทยาลัยให้อยู่กับองค์การได้นาน ซึ่งลักษณะงานดังกล่าวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นการสร้างความรู้สึกรักให้บุคลากรมหาวิทยาลัย เห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้าจะเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์การ

● ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลจากการวิเคราะห์ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ อธิบายได้ว่า ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ เป็นความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรให้มีกิจกรรมสนทนาการเพื่อให้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกการได้รับความไว้วางใจและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสามารถปรึกษาปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัวจากเพื่อนร่วมงานได้ จะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคม และการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตรจะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ได้ และด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ มหาวิทยาลัยควรมีการบริหารค่าตอบแทนขององค์การให้ตามความสามารถ ทักษะความชำนาญของแต่ละบุคคล พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญสูง ควรจะมีค่าตอบแทนตามความสามารถที่ปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ มหาวิทยาลัยควร สนับสนุนให้บุคลากรสอบบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อความมั่นคงและให้ความสนใจดูแลบุคลากรที่เกษียณอายุแล้ว จะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี บุคลากรมีความรู้สึกว่ององค์การยังดูแลเอาใจใส่ไม่ทอดทิ้งเป็นการจูงใจให้บุคลากรคงทำงานอยู่กับองค์การต่อไปจนกว่าจะพ้นสภาพการเป็นบุคลากร นับว่าเป็นการสร้างความรู้สึกรักให้บุคลากร

● ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความผูกพันต่อองค์การ ผลจากการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรให้ความสนใจในเรื่องสวัสดิการและแรงจูงใจอื่น ที่ไม่ใช่ตัวเงินให้มากขึ้น อาจปรับเปลี่ยนโครงสร้างค่าตอบแทนให้เป็นที่จูงใจและให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรและลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรไม่คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัยสวนดุสิต และ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ก็มีความคิดเห็นอยู่ในระดับพอใช้ มหาวิทยาลัยควรจะมีการอบรมให้มีการพัฒนาในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สามารถพัฒนางานได้ ผู้บริหารควรจัดประชุมทำความเข้าใจถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรเกิดการตระหนัก และยอมรับค่านิยมของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามวิทยาเขตต่างๆ ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้แล้วควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อบุคลากรมหาวิทยาลัย หลังการปรับเปลี่ยนองค์การเรียบร้อยแล้ว เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การต่อไป

2. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการวิจัยไม่ครอบคลุม ดังนั้นเพื่อให้งานวิจัยครั้งต่อไปมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มากที่สุด ควรศึกษาแบบเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณควบคู่กันไปและควรใช้ เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ การใช้แบบทดสอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลลึกซึ้งมากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ 2 แห่งขึ้นไป เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงแนวทางการบริหารภายในองค์การในด้านต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัย เกิดความผูกพันต่อองค์การให้ดีขึ้น และหาวิธีการจูงใจพนักงานให้อยู่กับองค์การต่อไปในระยะยาว

บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. 2540. "ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชา และพนักงานวิชาชีพ-การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน)". วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กาญจน์ เกตุแก้วและคณะ .2557. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การในคณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุข". วารสารบัณฑิตวิทยาลัย, เมษายน - กรกฎาคม 2558.
- จิรัญย์ พุฒิจรัสพงศ์ .2551. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท เซฟรอนประเทศไทยสำรวจและผลิต จำกัด". วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฉัตรชัย ชุมวงศ์ .2554. "คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาบริษัทฟาร์มเลี้ยงไก่ปุ๋ย-ยาพันธุ์แห่งหนึ่ง". มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์.
- ไฉไลฤดี ยูวะศิริและคณะ .2552. "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย". มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชาญวุฒิ บุญชม .2553. "ความผูกพันต่อองค์การ:ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน". คณะพัฒนาลังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุตินธร สนวนนุช .2553. "ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัทเว็บ สวิสดี จำกัด (มหาชน)". บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชัลวานา สะธานี .2550. "ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การกรณีศึกษา พนักงานในโรงพยาบาลก้าชธรรมชาติ จังหวัดระยองบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)". คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ ธนาคมชาคร .2549. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ. ของพนักงานกลุ่มธุรกิจสารสนเทศและการสื่อสาร : กรณีศึกษา บริษัท ซีเมนต์ จำกัด". มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนาทิพย์ พลเสน .2554. "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์ กรณีศึกษาบริษัท เคแอลเค อินดัสตรี จำกัด". วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ : 10 ฉบับที่ : 3 เลขหน้า : 324-336, วิทยาลัยการบริหารและจัดการ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ชลลดา สิทธิวรรณ .2539. "ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การพัฒนาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร". วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณอมพรรณ เพิ่มพูน .2554. "ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน". บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐยา ไพโรสงบ .2546. "ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตอาหารว่างแห่งหนึ่ง". วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐสุนันท์ ธนรัชต์ธำรงกุล .2554. "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไบโอฟาร์ม เคมีคัลส์ จำกัด". การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คาราวรรณ สุขคันธรักษ์ และประเสริฐ อินทร์รักษ์ .2557. "ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ประชาคมอาเซียน". วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7, ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน): 235-238.
- ดาวศิริ เฒ่าพันธ์และคณะ .2557. "การศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติและทัศนคติ ที่มีต่อความผูกพันองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ". ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม 2556.
- ทองพินชัง พงษ์วารินทร์ .2554. [Online] เข้าถึงได้จาก <http://www.peoplevalue.co.th> สืบค้นเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2558.
- ทองพิน ชันอาสา .2549. "ความผูกพันของบุคลากรภาครัฐต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย". สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธัญกิตติ์ จันทร์ศรี .2557. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย :กรณีศึกษาพนักงานภายใต้ธุรกิจค้าผลิตภัณฑ์อาหารในประเทศ บริษัท ซีพีเอฟ เทรตติ้ง จำกัด". หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ธนิต ฤกษ์ใหม่ .2555. "ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าพระธาตุ อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี". งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง (พนัสนิคม), คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนยุทธ บุตรขวัญ .2554. "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์". บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นพวรรณ เลิศมงคล .2549. "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในสำนักงานใหญ่". วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นุชชา ปิณัญญาภาพ .2547. "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิตชายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง". วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- เนตรนภา นันทพรวิญญู .2551. "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด". สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปาริชาติ บัวเป็ง .2554. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไตกิน อินดัสทรีส์". วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปาริชาติ พงษ์ชัยศรี .2552. "ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสรรพากรภาค 5". วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปัทมวรรณ ชูสาย .2547. "ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย". วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประดิษฐพงษ์ สร้อยเพชร .2557. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทโทรคมนาคม และเทคโนโลยี สารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรม ที่ทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร” .บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปฐมพงศ์ แสงศรีจันทร์ .2556. “ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับความสำเร็จในการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านลาด จังหวัด เพชรบุรี”. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6, ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 53.
- พีระศิลป์ รัตนหิรัญกร .2554. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา : สำนักงานหลักประกันคุณภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่”. วิทยานิพนธ์ของบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชญากุล ศิริปัญญา .2545. “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่)”. บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว .2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทิสโก้ จำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิรินทร์ชา สมานสินธุ์ .2554. “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันของ พนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท เบสท์ เพอฟอร์แมนซ์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด”. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคณะ .2552. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย” .กรุงเทพฯ:เสมาธรรม.
- พิชิต เทพวรรณ .2554. “การทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์”. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เพทาย เย็นจิตโสมนัส .2552. มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ (ตอนที่1-12) จาก <http://researchers.in.th/blog/nru/1706> สืบค้นเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2558.
- เพ็ญศรี เมณเสนา .2550. “ปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายการเงิน บริษัท กสท โทรคมนาคมจำกัด (มหาชน)”. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัทรพล กาญจนปาน .2552. "จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง". บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต .2558. จาก <http://www.dusit.ac.th/> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2558.
- มันทนา ตุลยนิษกะ .2552. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษาคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย". วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มันต์ชัย ปิ่นโต .2550. "การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในบริษัทไทยมาธูจูน จำกัด". ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย .2547. "รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรม". กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เมวดี เลิศศิริวรกุล .2553. "ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ". บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ฤทธิวัฒน์ ทั้งกลาง. 2552. "ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง กองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง ท่าอากาศยานแห่งชาติ". วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิลาวรรณ รัชพิศาล .2550. "การบริหารทรัพยากรมนุษย์". (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ
- วิกวานต์ จรทะผา.2557. "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เซเลสติก้า (ประเทศไทย)". วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาภรณ์ เนียมละออง .2551. "ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเรียนระดับเกียรตินิยมของนิสิต โครงการปริญญาตรี การบัญชีภาคพิเศษ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์". มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิเชียร เกตุสิงห์ .2541. "คู่มือการวิจัยการวิจัยเชิงปฏิบัติ". กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- วรารักษ์ ลีเลิศพันธ์ .2557. "ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)". บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- วัฒน์ะ พรหมเพชร และจิระวัฒน์ ตันสกุล .2554. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์". วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปีที่ : 22 ฉบับที่ : 3 เลขหน้า : 344-361.
- ศศิณี สุนทรเขต.2553. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อีเอ็ม ซี จำกัด (มหาชน)". บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ .2556. "การพัฒนาโมเดลความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของพนักงาน ในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่นในประเทศไทย". วารสารพฤติกรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มศว.
- ศักรินทร์ บุตรน้ำเพชรและคณะ .2557. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เดอะควอลิตี้ไวร์ จำกัด". วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม-ธันวาคม 2557.
- ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์ .2557. "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง". วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 7 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2557 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.0
- สารทูล ประดิษฐ์ .2541. "ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ". จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, บัณฑิตวิทยาลัย.
- แสงเดือน รักษาใจ .2554. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่". บริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สัตตบงกช มานีมาน .2548. "ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานยาสูบส่วนกลาง". วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ มหามบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุวรรณี วิริยะ .2553. "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย". สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำราญ บุญรักษา .2539. "ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพ". วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- सानิตตา วงศ์สุวเศรษฐ์ .2551. "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกสิกรไทย (มหาชน) จำกัด เขต 32". การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิริเชษฐ์ ปลั่งอติศวร .2557. "ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการทหารกรมพระธรรมนูญ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม". สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สันติชัย อินทรอ่อน .2551. "ความผูกพันของพนักงาน" [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://kc.hri.tu.ac.th> (22 พฤศจิกายน 2558).
- สันต์ฤทัย ลีมวีรพันธ์ .2550. "ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทระยองเพ็ชร์ฟายเออร์ จำกัด (มหาชน)". สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์บัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สรชัย พิศาลบุตร และคณะ .2549. "การสร้างและประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม". จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร.
- เสาวนีย์ ภูทอง .2549. "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษาบริษัทนวัตน์พัฒนาการ จำกัด มหาชน สาขาสำนักงานใหญ่". ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลลิตา อรุณทยานันท์ .2554. "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่". บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เอี่ยมพร ม่วงแก้ว .2555. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรในสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์" สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- อำพรพันธุ์ กังวาลวัฒน์ศิริ .2553. "ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร
กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยฝ่ายปฏิบัติการ
ภาคเหนือ จังหวัดพิษณุโลก". สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์
และการสื่อสาร มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อลิสา สุขปิติ .2548. "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน
มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี". วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุษณะ อำนาจสกุลฤทธิ์ .2551. "ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี". ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
บริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัจฉรา ทับขัน .2553. "ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
เทศบาลตำบลนาจอมเทียน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี". วิทยาลัยการบริหารรัฐ
กิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรา ชูเอน .2553. "ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการมหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร". วิทยานิพนธ์ บริหารรัฐกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์ .2529. "ความผูกพันต่อองค์กร". วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.
- Ahmed, K. A., Johnson, B. & Blegen, B. (1993) "North Dakota's Children: A Chartbook
Perspective". Children and Family Services Division, North Dakota Dept of
Human Services (Bismarck, N. D.).
- Buchanan, B. 1974. "Building Organizational Commitment: The Socialization of
Managers in Work Organizations". Administrative Science Quarterly. 19
(October – December):535-546.
- Brown, R. R. 1986. "Individual situational and demographic factors predicting faculty
commitment to the university". Dissertation Abstracts International 47: 2384-A.

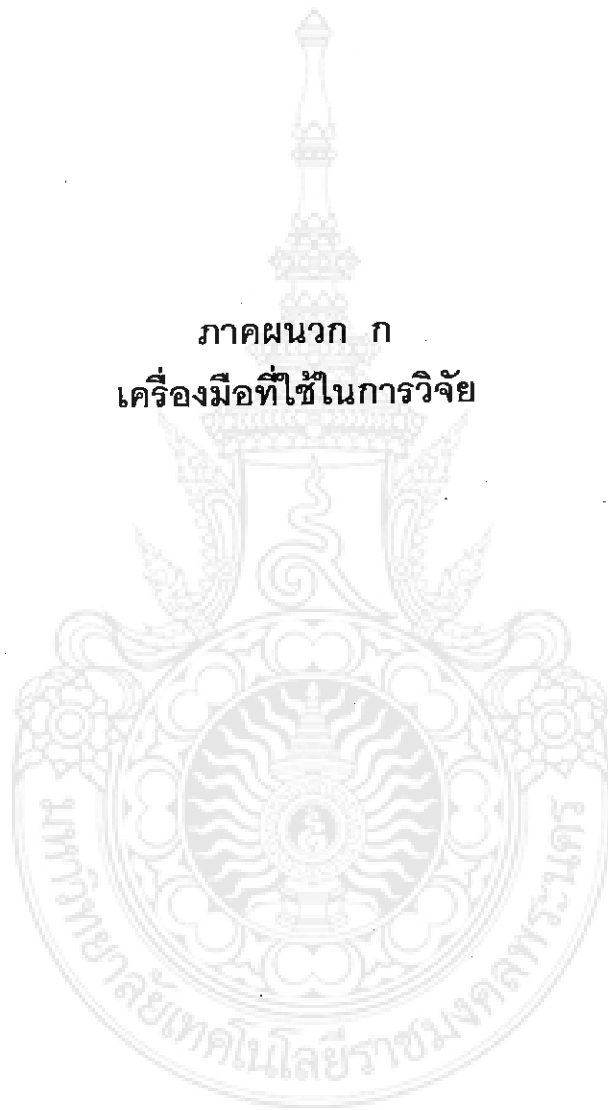
บรรณานุกรม (ต่อ)

- Becker, H.S. 1960. "Notes on the concept of commitment". American Journal of Sociology.(66):32-42.
- Dunham, R.B., Grube, J.A. & Castaneda, M.B. 1994. "Organizational commitment: the utility of an integrative definition". 79, 370-380.
- Gusky, O. (2011, January). "Career mobility and organizational commitment". Administrative Science Quarterly, 19 (4), pp. 488 - 503.
- Hackman, J. R., Lawler, E. E., & Porter, L. W. (Eds.). 2010. "Perspectives on Behavior in Organizations". New York: McGraw-Hill.
- Hewitt Associates. 2004. "Employee engagement higher at double digit growth companies". Research Brief. Hewitt associates LLC.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. and C.A. Smith .1993. "Commitment to Organizations and Occupations : Extension and Test of a Three-Component Conceptualization". Journal of Applied Psychology. 78 (4), 538-551.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and R.M. Steers .1982. "Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover, New York, Academic Press". In Reichers, A.E. A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment". Academy of Management Review. 10(3), 465-476.
- Panagos, R. A.1985. "Job satisfaction and central life interests among administrators". Dissertation Abstracts International, 45 (12), p. 3505 - A.
- Steers, R.M., & Porter, L.W .1979. "Motivation and work behavior". New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเห็นของท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามนี้มี 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานของท่านที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลหรือความเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

1. อายุ

- | | |
|-----------------------------------|-------------------|
| 1. () ต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 30 ปี | 2. () 31 - 40 ปี |
| 3. () 41 - 50 ปี | 4. () 51 - 60 ปี |

2. สถานภาพการสมรส

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| 1. () โสด | 2. () สมรส |
| 3. () หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ | |

3. ระดับการศึกษา

- | | |
|------------------|-----------------|
| 1.ปริญญาตรี | 2. () ปริญญาโท |
| 3. () ปริญญาเอก | |

ปัจจัย	ระดับ				
	5	4	3	2	1
ด้านความท้าทายในการทำงาน					
1.งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานท้าทายความสามารถ					
2.ท่านได้รับการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
3.ลักษณะงานของท่านจำเป็นต้องใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถหลายด้านประกอบกัน					
4.งานท่านต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานตลอดเวลา					
ด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในงาน					
1.มหาวิทยาลัยให้โอกาสในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้					
2.ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3.ท่านสามารถมองเห็นผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน					
4.ในหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
ด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน					
1.ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
2.ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงาน					
3.ในหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน					
4.ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง เมื่อท่านได้เสนอความคิดเห็น					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ระดับ				
	5	4	3	2	1
ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมองเห็นคุณค่าของงานที่ท่านทุ่มเทความพยายามในการทำงานนั้น					
2. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญๆ เสมอ					
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในเรื่องการทำงานอย่างเต็มที่					
4. เมื่อท่านประสบปัญหาการทำงาน ท่านสามารถปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาของท่านได้					
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้					
1. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน จะให้ความมั่นคงกับท่านได้ในอนาคต					
2. มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงสูง					
3. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายและการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว					
4. ท่านมีความรู้สึกถึงความมั่นคงต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย เพราะมีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้					
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร					
1. มหาวิทยาลัยของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรม/ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน					
2. ท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่สนับสนุนในการทำงานอย่างเพียงพอ					

ปัจจัย	ระดับ				
	5	4	3	2	1
3.ท่านได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิเบิกสวัสดิการต่างๆ					
4.ท่านคิดว่าเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงานที่ได้รับมอบ					
ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร					
1.ท่านมีความสุขที่ได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานปัจจุบัน					
2.เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
3.ในการทำงานในองค์กร ท่านมักจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ					
4.ท่านเคยได้แย้งเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเพื่อนร่วมงานกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี					

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัย	ระดับ				
	5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.ท่านยอมรับนโยบายของมหาวิทยาลัยและพร้อมที่จะทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัย					
2.ท่านพูดถึงมหาวิทยาลัยให้บุคคลภายนอกองค์กรฟังเสมอว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย					
3.เป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับเป้าหมายและความต้องการในการทำงานของท่าน					

ปัจจัย	ระดับ				
	5	4	3	2	1
4. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่มีคุณค่าต่อสังคมในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ					
ความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร					
1. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานให้ทำท่านจะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ทุกครั้ง					
2. ท่านได้ใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายทุกครั้ง					
3. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า					
4. ท่านเต็มใจทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ					
ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร					
1. ท่านตั้งใจว่าจะทำงานกับมหาวิทยาลัยนี้จนเกษียณ					
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้มากกว่าที่จะเลือกทำงานกับองค์กรอื่น					
3. ท่านคิดว่าไม่ว่ามหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลงอย่างไร ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่กับมหาวิทยาลัยนี้ต่อไป					
4. ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของท่าน					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

.....

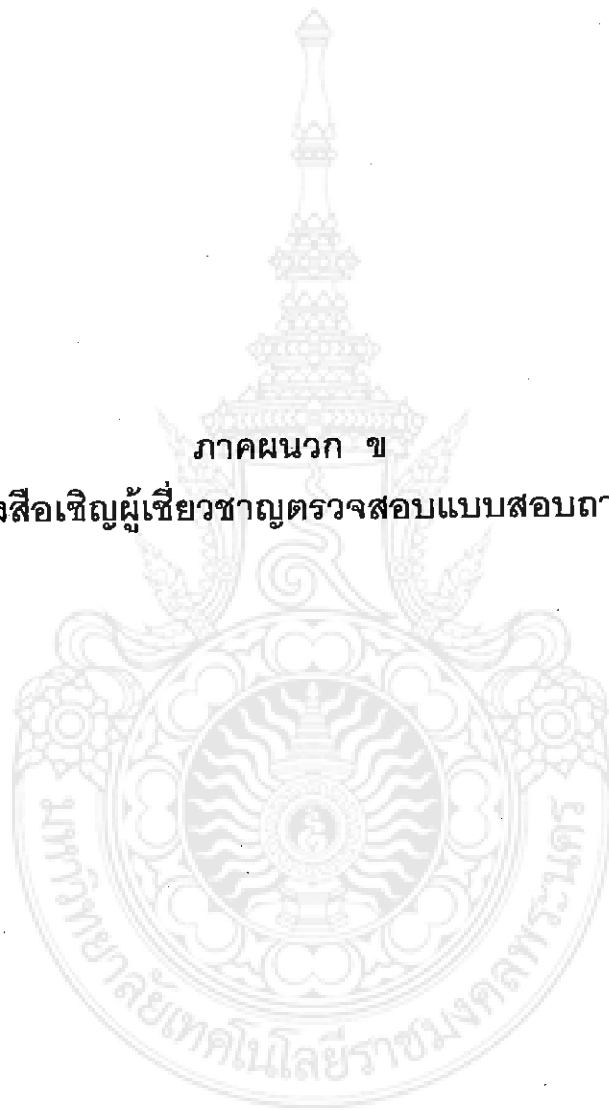
.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/ ๐๑๑๖



คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิชณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน คุณจิตชิน จิตติสุขพงษ์ ผู้ช่วยคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ด้วยนางสาวเพ็ญภา วงศ์นิติกร รหัสประจำตัว ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๒๐-๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ได้ศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สาขาวิชาการจัดการ โดยมี นายอมร ฤงสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบแบบสอบถามมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัทมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑



ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/๐๕๑๖

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน คุณวิมลรัฐ สุกุลหอม รองคณบดีคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ด้วยนางสาวเพ็ญภา วงศ์นิติกร รหัสประจำตัว ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๒๐-๗ นักศึกษาระดับปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ได้ศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สาขาวิชาการจัดการ โดยมี นายอมร ฤงสูรธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนธัส ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑



ที่ ศธ ๐๕๘๑.๐๕/๐๕๑๖

คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
๘๖ ถนนพินธุโลภ แขวงสวนจิตรลดา
เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธพงษ์ สีสากิจไพศาล รองคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ด้วยนางสาวเพ็ญภา วงศ์นิติกร รหัสประจำตัว ๐๗๕๖๗๐๓๐๓๗๒๐-๗ นักศึกษาระดับ
ปริญญาโท ชั้นปีสุดท้าย ได้ศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สาขาวิชาการจัดการ โดยมี นายอมร ณัฐสุวรรณ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
ซึ่งได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ในหัวข้อเรื่อง “ความผูกพันองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย
สวนดุสิต”

ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อ
ประกอบการทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ได้แนบบแบบสอบถามพร้อมหนังสือฉบับนี้ด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายธนฉัตร ทัพมงคล)

หัวหน้าโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
โทร. ๐๒-๖๖๕-๓๕๕๕๕ ต่อ ๒๓๙๑

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล เพ็ญภา วงศ์นิติกร
วัน เดือน ปีเกิด 18 พฤศจิกายน 2526
ภูมิลำเนา อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
ที่อยู่ 104 หมู่ที่ 6 ตำบลท่าคอย อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ประวัติการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต	มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	2550
มัธยมศึกษา	โรงเรียนคงคาราม	2546

