

ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง



นางสาวศิริกาญจน์ ปานแก้ว

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

Job Satisfaction Relating Organizational Commitment of Employees
of Thaksin Univesity, Phatthalung Campus

Miss Sirikan Pankaew



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University
2017

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง
ชื่อและนามสกุล นางสาวศิริกาญจน์ ปานแก้ว
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

กิงพร ทองใบ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ)

ดร.รชพร จันทร์สว่าง

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)

ดร.นราธิป ศรیرาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรیرาม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

ผู้ศึกษา นางสาวศิริกาญจน์ ปานแก้ว **รหัสนักศึกษา** 25430001917 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำนวน 500 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ 217 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในหัวหน้างาน และความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงาน (2) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และสายงานที่ปฏิบัติมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความพึงพอใจในความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ได้แก่ เปิดเวทีให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นของตนเองที่มีต่อองค์กร และงานที่ปฏิบัติ จัดกิจกรรมเที่ยวพักผ่อนนอกสถานที่และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

Independent Study title: Job Satisfaction Relating Organizational Commitment of Employees of Thaksin University, Phatthalung Campus

Author: Miss Sirikarn Pankaew; **ID:** 25430001917; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr.Kingporn Thongbai, Associate Professor; **Academic year:** 2017

Abstract

This study aims to: (1) study the job satisfaction level of employees of Thaksin University, Phatthalung Campus; (2) compare the organizational commitment of employees of Thaksin University, Phatthalung Campus by personal characteristics; and (3) provide guidelines for enhancing the organizational commitment of employees of Thaksin University, Phatthalung Campus.

This study was a survey research. The population was 500 employees of Thaksin University, Phatthalung Campus. The sample size was calculated by Taro Yamane Formula as a total of 217 samples. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F test, One-way Analysis of Variance and comparison of the differences in pairs using the Scheffe method.

The results of the study revealed that: (1) the overall job satisfaction level of employees of Thaksin University, Phatthalung Campus was at a high level. When considering each aspect, it was found that the satisfaction level of work characteristics was at the highest level, followed by the satisfaction level of supervisors and that of colleagues. (2) The responding employees of Thaksin University who had different education level had no different impact on organizational commitment. Those who had different age, monthly income, and department had affected on the organizational commitment with statistically significance at level of 0.05. (3) Suggestions for enhancing satisfaction on organizational commitment of Thaksin University employees are opening a platform for employees to express their opinions towards the organization and work, organizing social activities, and the continued competency development for personnel.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Thaksin University, Phatthalung Campus

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง” ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้ คำปรึกษาแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง และข้อเสนอแนะที่มีคุณค่ายิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้ นอกจากนี้ ขอขอบคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ อันเป็นสมบัติอันล้ำค่า ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา ณ สถาบันการศึกษาแห่งนี้

ขอขอบคุณ อธิการบดี รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย ชำนิ (รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการนิสิตวิทยาเขตพัทลุง) อาจารย์ ดร.สุชาติ สุขสถิต (หัวหน้าฝ่ายกิจการนิสิตวิทยาเขตพัทลุง) นายคำรบ คชภักดี (บุคลากรฝ่ายบุคคล) บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการแจก การเก็บแบบสอบถาม และที่กรุณาสละตอบแบบสอบถาม เพื่อนำมาศึกษา ซึ่งหวังว่าประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ จะสามารถนำไปพัฒนาองค์กรเพื่อก่อให้เกิด องค์กรแห่งความสุข (Happiness Organization) ต่อไป

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณครอบครัวปานแก้ว และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และให้กำลังใจด้วยความอบอุ่นเสมอมา ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้การศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ศิริกาญจน์ ปานแก้ว

สิงหาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
สมมติฐานการศึกษา.....	5
ขอบเขตการศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ.....	17
ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	33
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	34
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	37
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์การ.....	41
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	47
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	64
สรุปลการศึกษา.....	64
อภิปรายผล.....	70
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	78
ประวัติผู้ศึกษา.....	86



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง.....	30
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	38
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในลักษณะงาน จำแนกตามรายชื่อ.....	41
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ลักษณะของการปฏิบัติงาน จำแนกรายชื่อ.....	43
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจ ในลักษณะองค์การ จำแนกรายชื่อ.....	44
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน ต่อองค์การ จำแนกรายชื่อ.....	45
ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ.....	48
ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ.....	49
ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์การ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	50
ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	51
ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ด้านความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การ ด้วยความเต็มใจเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	51
ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การต่อไปเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ.....	52
ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	54

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	55
ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ.....	57
ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย ทักษิณ วิทยาเขตพัทลุงด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การต่อไปเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ.....	58
ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ.....	59
ตารางที่ 4.18 ความถี่และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำแนกตามรายชื่อ	61



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีองค์ประกอบ “สองปัจจัย” ของ Frederick Herzberg.....	14
ภาพที่ 2.2 แนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอ์สเบิร์ก.....	16
ภาพที่ 2.3 แผนผังบริหารงาน.....	25



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแผนเสริมสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace)

ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2558 – 2567 ได้กำหนดให้การพัฒนา มหาวิทยาลัยแห่งความสุขเป็นส่วนหนึ่งของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณให้เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง มีธรรมาภิบาล พึ่งตนเองได้ โดยมหาวิทยาลัยทักษิณได้นำหลักแนวคิดการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ด้วย Happy 8 (ความสุข 8 ประการ) มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุขและจํานำไปสู่ Happy Work – life ซึ่งประกอบด้วยความสุข 9 มิติ ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy Body)
2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax)
3. น้ำใจดี (Happy Heart)
4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul)
5. ครอบครัวดี (Happy Family)
6. สังคมดี (Happy Society)
7. ใฝ่เรียนดี (Happy Brain)
8. สุขภาพการเงินดี (Happy Money)
9. การงานดี (Happy Work – life)

จากหลักการดังกล่าว มหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนเสริมสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) เพื่อตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย และเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความสุขร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจัยดังกล่าวผู้ศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญด้านทรัพยากรบุคคลกรมมหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตพัทลุง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้ศึกษาได้ทำงานอยู่ ได้นำความรู้ที่ได้ศึกษามาทำการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตพัทลุง

ในโลกทุนนิยมโลกาภิวัตน์ที่ปรากฏในรูปลักษณะของทุนนิยมไร้พรหมแดนและกติกากาการ แข่งขันทางเศรษฐกิจการค้าที่ตัดสินด้วยความเหนือกว่าของข้อมูลข่าวสารและความรู้ ยิ่งถึงความจริง ว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นต้นทุนพื้นฐานที่สำคัญที่สุดของประเทศ เป็นปัจจัยที่ก่อเกิด ดำรงไว้และ เพิ่มขีดความสามารถ ความเข้มแข็งมั่นคงของประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการเพิ่ม คุณค่าและมูลค่าให้แก่ “ทุนมนุษย์” ที่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องเร่งทำความเข้าใจวาง แนวทางการกระทำของตน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถรับมือกับสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลง สภาพแวดล้อม ทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการเมืองที่แปรผันอย่างรวดเร็ว (ชาติชาย ณ เชียงใหม่ 2549, ความนำ) ในด้านการบริหารองค์การธุรกิจปัจจุบัน จำเป็นต้องดำเนินการบริหารโดย ใช้แผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) มีการวางแผนในภาพรวมขององค์การ มีการดำเนินการด้าน ต่างๆ โดยการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ หรือโครงสร้างทางธุรกิจทั้งนี้ก็เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ของ องค์การ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการจัดการโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม และ พัฒนาบุคลากรให้เกิดทักษะ และมีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สิ่งหนึ่งที่องค์การควรคำนึงและตระหนักอยู่เสมอ คือ จะพัฒนาอย่างไรเพื่อจูงใจและส่งเสริมให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจและผูกพัน ยอมรับเป้าหมายขององค์การและใช้ความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถในการทำงาน ลดการสูญเสียในสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นโดยไม่จำเป็น

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่า องค์การได้ให้ความสำคัญกับเขา การเรียนรู้และการเข้าถึงความต้องการของคนในองค์การ การสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ เป็นวิธีหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรอันมี ค่าขององค์การ โดยให้เขาอยู่ในองค์การอย่างมีความสุข มีความรู้สึก และมีจิตใจที่อยากอยู่กับ องค์การ โดยให้เขาอยู่อย่างมีความสุข มีความรู้สึก และมีจิตใจที่อยากอยู่กับองค์การด้วยความเต็มใจ จะทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทความรู้ความสามารถในอันที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะเป็นประโยชน์ให้กับตัวพนักงานและองค์การอย่างยั่งยืน

ความผูกพันของบุคลากร (Employee commitment) เป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อ องค์การในทางบวก เป็นความผูกพันที่มีต่องาน ต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ บุคลากรจะมีความ จงรักภักดีโดยปรารถนาเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อความก้าวหน้าไปพร้อมกับองค์การ อีกทั้งความ ผูกพันจะเป็นหนทางที่จะช่วยรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้อยู่กับองค์การ อีกทั้งความผูกพันจะเป็น หนทางที่จะช่วยรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าให้อยู่กับองค์การอย่างมีความสุขมีแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะรู้สึกว่าเป็นเจ้าขององค์การจึงพยายามทำให้เป้าหมาย องค์การสำเร็จ ซึ่งเป้าหมายของตนก็จะสำเร็จไปด้วย

มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกๆ ในพื้นที่ภาคใต้ ถือกำเนิดขึ้น ภายหลังจากการสถาปนาวิทยาลัยวิชาการศึกษา (College of Education) ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ขึ้นแทนโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ณ ถนนประสานมิตร อำเภอพระโขนง จังหวัดพระนคร ในปี พุทธศักราช 2497 เพื่อพัฒนาปรัชญาและแนวคิดทางด้านการศึกษายุคใหม่ให้สอดคล้องผสมผสาน สัมพันธ์กับสังคมประชาธิปไตย รวมทั้งการพัฒนาศาสตร์ให้เป็นวิชาชีพที่มีระบบแบบแผน และมีความลุ่มลึกในสังคมไทย พร้อมกับการประสานการศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้พัฒนาและเจริญก้าวหน้ามาโดยลำดับ พร้อมกับการขยายการจัดการศึกษาไปยังภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ และมีการบริหารงานแบบหลายวิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขตปทุมวัน (ปีพุทธศักราช 2498) วิทยาเขตบางแสน จังหวัดชลบุรี (ปีพุทธศักราช 2498) วิทยาเขตพิษณุโลก (ปีพุทธศักราช 2510) วิทยาเขตมหาสารคาม (ปีพุทธศักราช 2511) วิทยาเขตสงขลา (ปีพุทธศักราช 2511) วิทยาเขตพระนคร (ปีพุทธศักราช 2512) และวิทยาเขตพลศึกษา (ปีพุทธศักราช 2513) โดยมีวิทยาเขตประสานมิตรเป็นศูนย์กลางการบริหาร

วิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา ได้รับการสถาปนาขึ้นอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2511 ณ ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา (ที่ตั้งปัจจุบันของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา) ตามมติสภาวิทยาลัยวิชาการศึกษา ในการขยายการศึกษาระดับอุดมศึกษา ไปยังพื้นที่ภาคใต้ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2511 จึงถือเป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัยทักษิณ

วิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา ได้เปิดการเรียนการสอนเป็นครั้งแรกเมื่อปีการศึกษา 2512 ในหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต เฉพาะหลักสูตร 2 ปี และในปีการศึกษา 2517 จึงเริ่มรับนิสิตเข้าเรียนในหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต หลักสูตร 4 ปี และได้ดำเนินการจัดการศึกษาและผลิตบัณฑิตโดยมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เมื่อวิทยาลัยวิชาการศึกษาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในปีพุทธศักราช 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา จึงเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภายใต้ชื่อ “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา”

ในระหว่างปีพุทธศักราช 2532 – 2533 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา ได้เริ่มวางแผนขยายงานไปยังพื้นที่จังหวัดพัทลุง เนื่องจากพื้นที่เดิม ณ ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา มีพื้นที่ค่อนข้างจำกัดไม่เพียงพอต่อการรองรับการจัดตั้งคณะใหม่ๆ และการขยายงานในอนาคต โดยคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 ได้มีมติอนุมัติในหลักการให้มหาวิทยาลัยขยายงานไปยังพื้นที่จังหวัดพัทลุง และให้บรรจุโครงการดังกล่าวไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ต่อมาเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2535 สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงได้มีมติกำหนดชื่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลาใหม่

เป็น “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตภาคใต้” ทั้งนี้โดยคำนึงถึงภารกิจของมหาวิทยาลัยอันเกี่ยวข้องกับภาคใต้โดยรวม ไม่จำเพาะแต่จังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง

และเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2539 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตภาคใต้ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งเป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรม ในทบวงมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2539 มหาวิทยาลัยทักษิณได้พัฒนาเจริญก้าวหน้ามาโดยลำดับ ในปีการศึกษา 2547 เริ่มเปิดการเรียนการสอนอย่างเป็นทางการในพื้นที่ของมหาวิทยาลัยที่ตำบลบ้านพร้าว อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง และสภามหาวิทยาลัยทักษิณ เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2548 ได้มีมติให้มหาวิทยาลัยทักษิณมีการบริหารงานแบบ 2 วิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขตสงขลา (พื้นที่บ้านอ่าวทราย ตำบลเกาะยอ ซึ่งเป็นที่ตั้งของสถาบันทักษิณคดีศึกษา และตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา) และวิทยาเขตพัทลุง (พื้นที่ตำบลพนางตุง อำเภอควนขนุน และตำบลบ้านพร้าว อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง)

และนับตั้งแต่วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 จวบจนปัจจุบัน มหาวิทยาลัยทักษิณได้พัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐด้วยการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัวสามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 และภายใต้ปรัชญาของมหาวิทยาลัย “ปัญญา จริยธรรม นำการพัฒนา”

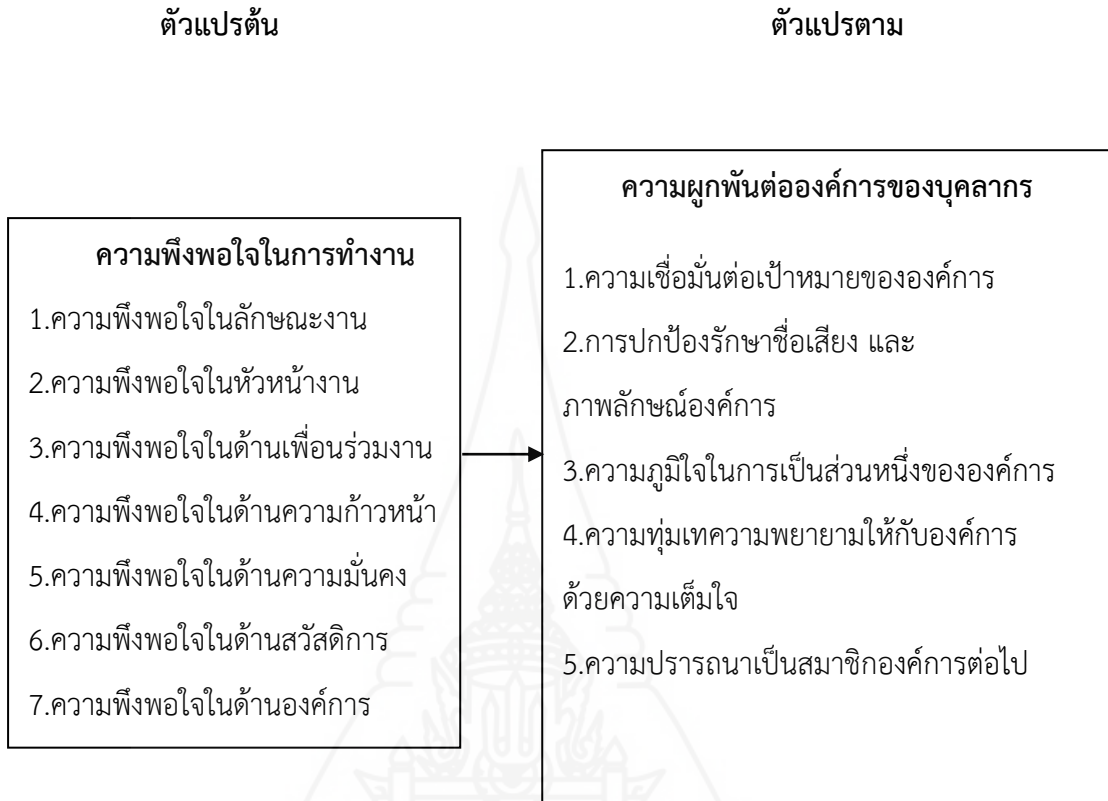
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุงจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

- 4.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก
- 4.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ตัวแปรปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และสายงานที่ปฏิบัติ

5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการจัดการความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำนวน 500 คน ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ 31 มีนาคม พ.ศ. 2561)

5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา (Sample) หมายถึง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 500 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Yamane 1970, pp.580-581) โดยจำแนกประเภทบุคลากร 2 ประเภท จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
 จะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 298 คน

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม – 31 พฤษภาคม 2561

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การทำงานและสามารถแก้ปัญหาจนงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

6.2 การยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับในงานจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับของสังคม

6.3 เนื้องาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งความสามารถ ตรงกับความต้องการและน่าสนใจ

6.4 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รวมถึงการพัฒนาและฝึกอบรม

6.5 การบังคับบัญชา หมายถึง การมีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและมีความยุติธรรม

6.6 สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สถานที่ อุปกรณ์ที่มีความพร้อมในการทำงาน และมีความปลอดภัยขณะทำงาน

6.7 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ การทำกิจกรรมและความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน

6.8 เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับในการทำงาน

6.9 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับหน่วยงาน ความมั่นคงในหน้าที่การงานและอาชีพ

6.10 บุคลากร หมายถึง บุคลากรปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

6.11 มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง, องค์กร หมายถึง มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

6.12 ระบบผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ที่บุคลากรของของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ได้รับสวัสดิการต่างๆ ของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุงจัดให้กับบุคลากร

6.13 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ต้องการทำงานกับองค์กรต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ด้าน

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากร ซึ่งจะสามารถส่งผลต่อการดำเนินงานบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานอื่นๆ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

1.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2527: 1-3) ได้แบ่งความหมายของความพึงพอใจในการทำงานเป็น 2 แง่มุม ดังนี้

แ่งมุมที่ 1 ความพอใจในการทำงานในแง่มุมที่เป็นทัศนคติต่องาน (Job Satisfaction as Job Attitude) ในทัศนะที่เชื่อว่า ความพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติต่องาน ดังนั้นความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็หมายความว่า บุคลากรที่มีความสุข หรือความพอใจในงานที่ทำ ความเข้าใจหรือความคิด เกี่ยวกับงานกับความรู้สึกที่ดีต่องาน ย่อมนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งถือเป็นส่วนที่เกี่ยวกับการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ที่เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ

แ่งมุมที่ 2 ความพอใจในการทำงานในรูปแบบของแรงจูงใจ เพราะเชื่อว่าแรงจูงใจจะช่วยให้เราเข้าใจธรรมชาติของความพอใจได้ดี ว่าเมื่อคนเราได้รับในสิ่งที่เขาต้องการ เขาก็จะมีความพอใจในงาน แต่หากเขาไม่ได้รับในสิ่งที่เขาต้องการ เขาก็จะเกิดความไม่พอใจ

สร้อยตระกูล (2542: 133) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทักษะคติหรือ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ โดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน

กรุนเบิร์ก (Loxk, 1976: 1342; citing in Grunegerg, 1979: 3) กล่าวว่า ความพึงพอใจในความหมาย คือ ภาวะความพึงพอใจทางอารมณ์ของบุคคลที่เป็นผลจากงานหรือ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน

จอห์นส์ (Johns, 1992: 137) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทักษะคติโดยรวมของ พนักงานที่มีต่องาน

ลอร์เลอร์ (ภราดี บุตรศักดิ์ศรี, 2540: 13; อ้างอิงจาก Lawler, 1973: 64) ความพึงพอใจในงานสามารถใช้ตัดสินความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีอยู่ และปัจจัยที่บุคคลรู้สึกว่าจะควรมี ดังนั้น ความพึงพอใจในงาน คือ ความแตกต่างระหว่าง สิ่งที่บุคคลคาดว่าจะได้รับจากงานกับสิ่งที่เขา ได้รับจากงานจริงๆ สามารถแบ่งความหมายของความพึงใจในงานได้เป็น 2 ด้าน คือ

1. ความพอใจในงานโดยรวม (Overall Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกชอบพอ และพอใจของบุคคลที่มีต่องานโดยรวม

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet Job Satisfaction) เป็นความรู้สึกชอบพอและพอใจของบุคคลที่มีต่องานโดยรวม

ลูธานส์ (Lurhns, 2002: 230) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยได้แบ่งมิติความพึงพอใจในงานแบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ มิติ 1 ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ มิติ 2 ความพึงพอใจในงานหรือทักษะคติเชิงบวก ต่องานเกิดเมื่อบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และมิติ 3 ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทักษะคติในเรื่องงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

เคนเบล (Campball et al., 1970) ได้จำแนกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ Content Theories และ Process Theories และ Process Theories โดย Content Theories จะเป็นกลุ่มที่ให้ความสนใจต่อปัจจัย (Factors) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานว่ามีอะไรบ้าง ทฤษฎีที่อยู่ในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นของความพึงพอใจของมาสโลว์ (Hierarch of Needs, Maslow 1943) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮอส์เบิร์ก (Herzberg) เป็นต้น

1.2.1 ความพึงพอใจในงานกับลักษณะของงาน

แม้ว่าความพึงพอใจในงานนั้นจะเกิดได้จากปัจจัยหลายๆ อย่างเป็นตัวกำหนด ไม่ว่าจะเป็นปัจจัย Motivator และ Hygiene ตามแนวคิดของ Herzberg แต่ในหัวข้อนี้ เราจะพิจารณาถึงลักษณะของงานหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานว่ามีผลต่อความพึงพอใจอย่างไรบ้าง เช่น ความสำเร็จในงาน (Success) การยอมรับ (Recognition) การได้ใช้ความรู้ความสามารถ (The application of skill) เป็นต้น

1.2.2 ความสำเร็จในงาน

ความสำเร็จกับความพึงพอใจในงานนั้น มีลักษณะที่ยากที่จะกำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ - เหตุผล (Cause - Effect) เพราะหากเราทำการสอบถามบุคคลที่เพิ่งจะทำงานสำเร็จมักได้รับคำตอบว่า เขามีความพึงพอใจในงานต่างๆ ที่ในความเป็นจริง ขณะนั้นเขาอาจเพียงแค่อุทิศสมหวัง กับการได้ทุ่มเทการทำงานและได้รับผลงาน กลับมาเท่านั้น (Achievement) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจึงทำให้เกิดผลงานมากกว่าผลงานทำให้เกิดความพึงพอใจ หรืออาจดูเหมือนว่าความพึงพอใจเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสำเร็จ มากกว่าความสำเร็จเป็นเหตุให้เห็นว่าองค์การยอมรับและรับรู้ถึงผลงานที่องค์กรได้รับ

1.2.3 การยอมรับ

ในการประเมินว่าบุคลากรได้รับการยอมรับหรือไม่ เราอาจพิจารณาได้จากการส่งสัญญาณ (Signaling) ที่อาจมาจากการเลื่อนตำแหน่ง แม้ว่าในบางองค์การ การเลื่อนตำแหน่งมักเป็นไปตามอาวุโสหรือระยะเวลาในการทำงาน แต่ในความเป็นจริงแล้วนอกจากการเลื่อนตำแหน่งนั้นอาจมองได้ว่าเป็นผลจากความสำเร็จในการทำงานที่แสดงให้เห็นว่าองค์การยอมรับและรับรู้ถึงผลงานที่องค์กรได้รับ

1.2.4 ความหลากหลายในงาน

จากการศึกษาของนักวิชาการหลายคน อาทิ Walker; Guest และ Lawler ได้มีการยืนยันว่าความหลากหลายในงานกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันที่ระดับประมาณ 0.38 อันเนื่องมาจากมาจากความต้องการระดับ Self Esteem เช่น ความต้องการ การเจริญเติบโตก้าวหน้าในงาน และความต้องการที่จะมีบทบาทในงาน ซึ่งที่ระดับความสัมพันธ์ของความพึงพอใจกับความหลากหลายในงานนี้

1.2.5 ความพึงพอใจกับเงินเดือนค่าจ้าง

ด้วยความสำคัญของเงินที่นำมาสู่ความสามารถในการซื้อสินค้าและบริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในชีวิต แต่ในการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของเงินที่มีต่อความพึงพอใจในงานนั้นกลับทำได้ยาก เพราะว่าบางกรณีเงินอาจเสมือนเครื่องแสดงการยอมรับคุณค่าที่พนักงานมีต่อองค์กรหรืออาจเสมือนเป็น Hygiene Factor ตามแนวคิดของ Herzberg เนื่องจากเงินมีลักษณะ

เป็นสัญลักษณ์ ที่แสดงถึงการยอมรับและความสำเร็จ ซึ่งจะสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Werimont และ Fitzpatrick (1972) ที่เห็นว่าเงินมีลักษณะเป็นสัญลักษณ์ที่หลากหลาย ทั้งนี้ ขึ้นกับภูมิหลังของแต่ละคน เช่น เงินสำหรับคนทำงานก็จะคุณค่าเป็นสิ่งที่ดี แต่สำหรับนักศึกษาก็จะให้คุณค่ากับเงินน้อยกว่า

1.2.6 ความพึงพอใจกับความมั่นคง

ความมั่นคงในงาน (Security) นี้เป็นตัวอย่างที่สำคัญอย่างหนึ่งของปัจจัยที่เข้าข่ายลักษณะ Hygiene Factor ตามแนวคิดของ Herzberg กล่าวคือ หากไม่มีปัจจัยนี้ จะนำมาสู่ความไม่พึงพอใจ แต่กลับไม่มีความสัมพันธ์เลยหากไม่มีผลที่คุกคามต่อการจ้างงาน

1.2.7 ความพึงพอใจกับเพื่อนร่วมงาน

การที่คนเราต้องหากลุ่มในการทำงาน ก็เพื่อแสวงหาความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่มาจาก การตระหนักในคุณค่าตนเอง ที่มาจากเพื่อนร่วมงาน การร่วมกันปกป้องอุปสรรคที่เข้ามาจากภายนอก ตลอดจนความรู้ยินดีในมิตรภาพที่มีต่อกันจากการศึกษาของนักศึกษาของนักวิชาการหลายคน ได้ชี้ให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

1.2.8 ความพึงพอใจกับการควบคุม

แม้งานว่าจะเป็นการยากที่จะบอกว่าลักษณะผู้นำแบบไหนที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจแต่สิ่งหนึ่งปรากฏและยอมรับได้ว่า ลักษณะที่แตกต่างของผู้นำให้ผลต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกันแต่จากการวิจัยโดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการศึกษาระหว่างการทำงานแบบมุ่งงาน (Task – Oriented) กับแบบมุ่งคน (Employee Oriented) กับความพึงพอใจในงานที่ปรากฏว่าในคนที่มีการศึกษานั้น การบริหารงานแบบมุ่งงานไม่มีนัย สำคัญต่อความพึงพอใจ ในขณะที่คนที่มีการศึกษาต่ำกว่าจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับความพึงพอใจ

1.2.9 ความพึงพอใจกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น อาจจำแนกได้ออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การมีส่วนร่วมที่ใกล้ชิด (Immediate Aspects) ที่เกี่ยวกับงานโดยตรง กับการมีส่วนร่วมที่ไกลตัวออกไป (Distant Aspects) ที่เกี่ยวกับด้านนโยบายขององค์กร ที่ออกห่างจากงานออกไป ซึ่งจากการศึกษา เห็นว่า การมีส่วนร่วมในเรื่องที่ไกลตัวนั้นมีความสัมพันธ์น้อยกับความพึงพอใจ แต่ในขณะที่การมีส่วนร่วมในเรื่องที่ใกล้ตัวนั้นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

1.3 แนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน

1.3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

ทฤษฎีของคูเปอร์ (Cooper, 1958: 31) ตามทฤษฎีนี้ถือว่า ความต้องการในการทำงานดังกล่าวข้างล่างเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจนั้นจะเกิดจากภายในหรือภายนอกตัวบุคคลก็ได้ ดังนั้น ในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติย่อมต้องการสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อสนองความต้องการของตน ความต้องการตามทฤษฎีของคูเปอร์ แบ่งออกเป็น 7 อย่าง คือ

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. มีอุปกรณ์ที่ดีสำหรับทำงาน
3. มีค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมถึงชั่วโมงการทำงานและสถานที่ที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไปกลับ รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ
7. การทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมการปกครองและ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นคนที่เขายกย่องนับถือ

1.3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Need)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 116) อธิบายว่าบุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งข้อสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของบุคคล จะเรียงลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ เมื่อความต้องการต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป ความต้องการของมนุษย์นั้น มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ชั้น ตั้งแต่ชั้นต่ำสุดไปจนถึงชั้นสูงสุด ดังนี้ (เทพพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ, 2529: 24)

3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต้นเพื่อให้ตนเองมีความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนก็ต่อเมื่อ ความต้องการของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง ซึ่งเป็นเสมือนพื้นฐานที่

มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมด มาสโลว์ ชี้ให้เห็นว่าบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะขาดแคลนอาหาร ความปลอดภัย การเข้าสังคมและมีชื่อเสียงแล้ว บุคคลนั้นจะมีความต้องการในเรื่องอาหารมากกว่าสิ่งอื่นใดๆ

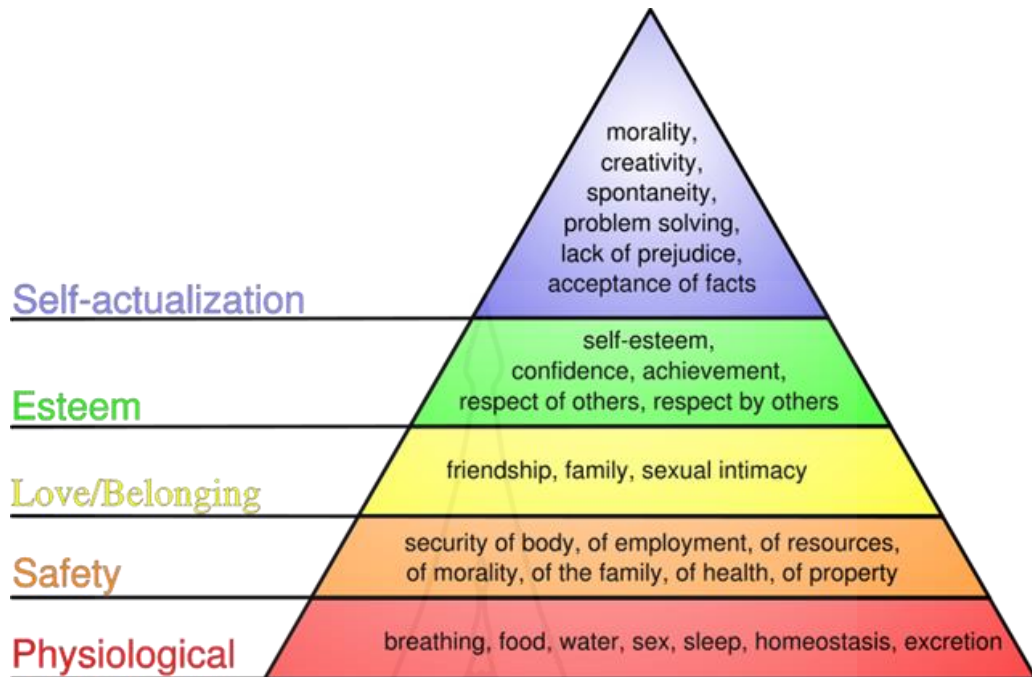
3.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมี 2 แบบ คือ ความต้องการที่จะได้รับความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น และความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัย จะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการตอบสนองความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจให้กับผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

3.3 ความต้องการทางด้านสังคมหรือความรักหรือการยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or Love or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็เริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ตามปกติคนมีนิสัยรวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความต้องการทางด้านนี้จึงเป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

3.4 ความต้องการมีชื่อเสียงมีฐานะเด่นทางสังคม (Esteem Needs) ความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคมถึงความเชื่อมั่นหรือมั่นใจในตนเองความสำเร็จความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระเสรีภาพ และรวมถึงการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

3.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกถึง (Self – Actualization Needs) ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง คือมีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในการที่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ องค์ประกอบอื่นๆ เช่น ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ งานนั้นท้าทายความสามารถ ความก้าวหน้า ความสำเร็จของงาน ซึ่งความต้องการชนิดนี้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่เขาได้รับในขั้นต้นๆ ที่ผ่านมา ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสุดยอดของมนุษย์ที่มีน้อยคนจะบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้

จุดสำคัญในความคิดของมาสโลว์ คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่าจะกลายเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจแทนที่อันจะเป็นเหตุทำให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตน ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีองค์ประกอบ “สองปัจจัย” ของ Frederick Herzberg

สร้อยตะกุด (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2542: 100-101) กล่าวถึงเฟรเดอริค เฮิร์ชเบิร์ก (Frderick Herzberg) ก็ได้ทำการศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ การศึกษาของเฮิร์ชเบิร์กกระทำโดยการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวนประมาณ 200 คน ในเขตเมืองพิสเบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania)

โดยแนวทางการสัมภาษณ์นั้นเป็นการของผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงเวลาการทำงานที่เขามีความรู้สึกดีเป็นพิเศษหรือไม่ดีเป็นพิเศษในการทำงาน โดยอาจจะเป็นงานที่ทำในปัจจุบันหรือเคยทำมาก่อนอาจจะเป็นการทำงานสถานการณ์ที่ยาวนานหรือสั้นก็ได้จากข้อมูลที่ได้พบว่าความรู้สึกดีนั้น โดยทั่วไปมักจะมีคู่ไปกับลักษณะในเนื้องาน (Job Content) ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดีนั้นจะมีคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน หรือลักษณะนอกเนื้องาน หรือบริบทของงาน (Job Context) ดังนั้น เฮิร์ชเบิร์กได้ สรุปว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องานเฮิร์ชเบิร์กเรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่าปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfies) นั้นจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบเนื้องาน และเฮิร์ชเบิร์กเรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจนี้ว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfies) นั้นสัมพันธ์กับลักษณะงานในเนื้องาน เป็นผลที่เกิดขึ้นโดยตรงจากผลการปฏิบัติงาน

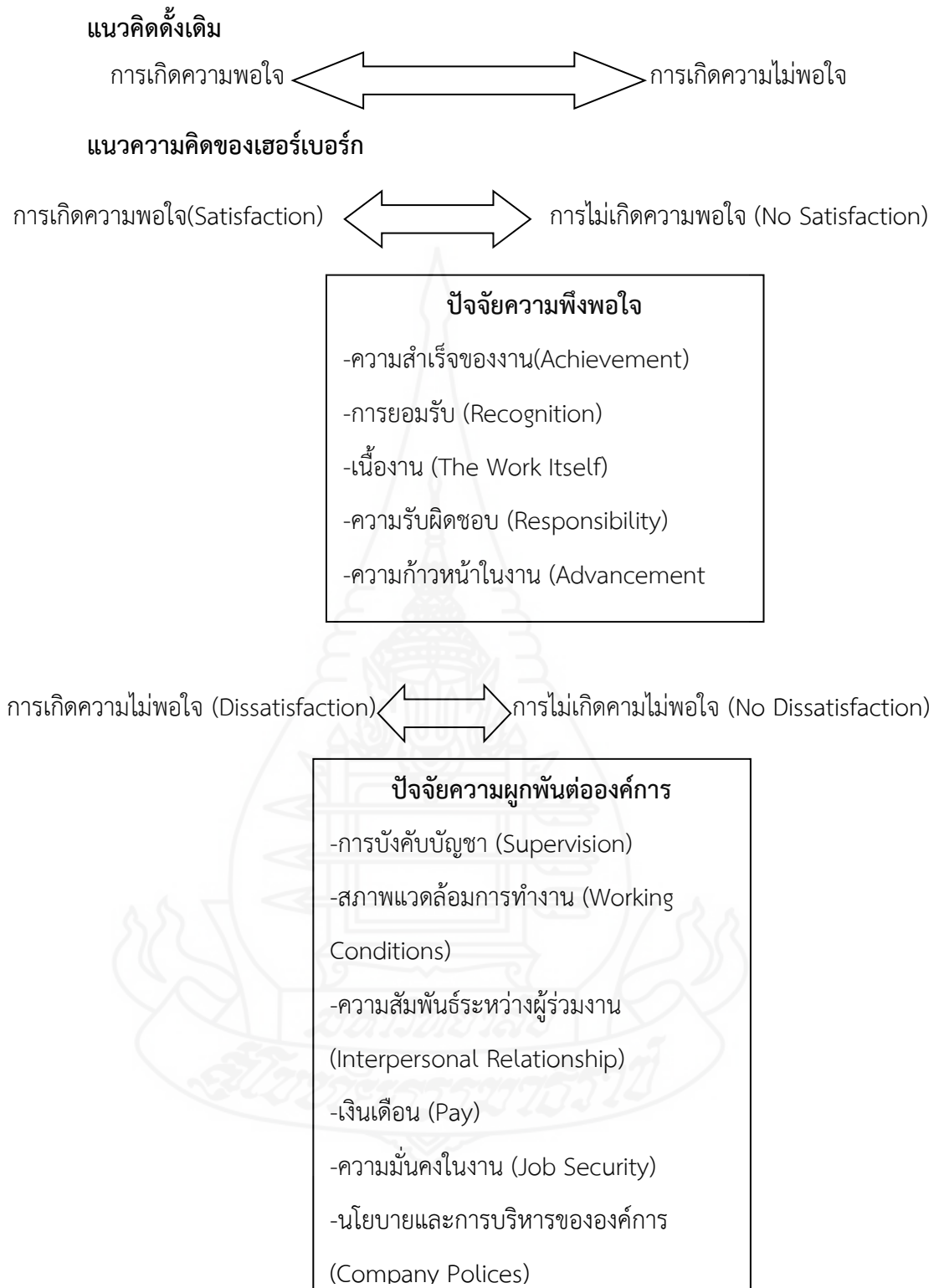
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสาเหตุอันเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยไม่เกี่ยวข้องกับส่วนประกอบของงานเลย

พิจารณาจากความคิดของเฮิร์ซเบิร์ก จะเห็นได้ว่าถ้าองค์กรใดสามารถสร้าง Hygiene ได้ดี ก็จะสามารถหลีกเลี่ยงความไม่พอใจของคนในการปฏิบัติงานได้ดีด้วย สำหรับ Hygiene นี้ บางครั้งอาจใช้คำว่า “Maintainers” ก็ได้

การค้นพบของเฮิร์ซเบิร์กชี้ให้เห็นว่าความไม่พอใจไม่ได้เป็นสิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับความพอใจหรือแรงจูงใจ บุคคลไม่พอใจไม่ได้หมายความว่าเขาจะมีความพอใจหรือแรงจูงใจ แต่เขาจะมีความรู้สึกที่เป็นกลาง

ดังนั้น สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีหรือนโยบายของบริษัทที่มีเหตุผลไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงเลย แต่ปัจจัยอนามัยเหล่านี้มาก่อนแรงจูงใจบุคลากรที่มีความไม่พึงพอใจ เนื่องจากว่าพวกเขาได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สามารถจูงใจได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีความพอใจความสำเร็จความก้าวหน้าและการยกย่องสามารถจูงใจพวกเขาได้ ดังภาพที่ 2.2





ภาพที่ 2.2 แนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอ์สเบอร์ก

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีของเฮร์สเบอร์กเกี่ยวข้องกับความพึงใจในการทำงาน ที่มาจากตัวบุคคลไม่ใช่ผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ทำให้ บุคลากรเกิดความไม่พอใจและไม่ได้ช่วยจูงใจบุคลากรและความพึงพอใจ และไม่ได้ช่วยจูงใจบุคลากร ที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวกับผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีนักวิชาการและผู้สนใจได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถ รวบรวมได้ ดังต่อไปนี้

อัลเลน และเมเยอร์ (อรวรรณ อยู่คง, 2546: 14; อ้างอิงจาก Allen and Mayer 1990) ได้เสนอว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่บุคลากรมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้ คนยังอยู่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้าน จิตใจ ความ ผูกพัน ด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่ง เชื่อมโยงบุคลากรเข้ากับองค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความปรารถนา ที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับ ผลตอบแทนจากองค์กรและการรับรู้ถึงทางเลือก หรือความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นที่อยู่ในองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วน บุคคลและความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขา ควรอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

พอร์ตเตอร์ (นันทภัทร อักษรดิษฐ์, 2550: 28; อ้างอิงจาก Porter, 1974) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกมาใน รูปแบบ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่าง เต็มกำลังความสามารถ
3. สมาชิกมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาคามเป็นสมาชิกในองค์กรนั้น

สตีเยอร์ (Steers, 1977: 46) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานยอมรับในวัตถุประสงค์ขององค์กร มีค่านิยมเช่นเดียวกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์กร และเต็มใจทุ่มเทที่จะทำงานหนักเพื่อดำเนินภารกิจขององค์กร โดยพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออก คือ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกในลักษณะดังนี้

1. มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร
2. มีความตั้งใจอย่างเต็มที่ในการที่จะทุ่มเทพลังเพื่อปฏิบัติงานให้แก่องค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแรงกล้าและยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

สตีเยอร์ และพอร์เตอร์ (ศิริณี วยานนท์, 2550: 14; อ้างอิงจาก Steers and Porter, 1983: 442) ได้แบ่งความหมายของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 แนวคิด คือ

1. ความหมายของความผูกพันที่เน้นด้านพฤติกรรม (Behavioral commitment) เป็นความผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กรในเชิงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจากมาจากการกระทำในอดีต ซึ่งบุคคลได้ลงทุน ลงแรงในองค์กร ได้สร้างผลงานให้แก่องค์กร โดยคิดว่าสิ่งที่ลงทุนไปนั้นเป็นต้นทุนจม (sunk costs) และจะมีการคิดคำนวณเปรียบเทียบกับอย่างอื่นถึงขั้นถึงผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นหากจะลาออกจากองค์กรไป

2. ความหมายของความผูกพันที่เน้นด้านทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นการให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในรูปทัศนคติของแต่ละบุคคลที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร ยอมรับเป้าหมายขององค์กรและมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร

อัลเลน และเมเยอร์ (อรฉัตร สรณานาฎ, 2545: 17; อ้างอิงจาก Allen and Meyer, 1990) ได้สรุปแนวคิดไว้ 3 แนวคิด คือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้ได้รับความสนใจในการศึกษามาก กลุ่มสนับสนุนแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกในการรับรู้ของบุคคลว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึงเป้าหมายขององค์กรของแต่ละบุคคล สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบนิยามขององค์กรเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์กรและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์กรและรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในทางที่ดี รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็น

ส่วนหนึ่งขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์กร เชื่อว่าองค์กรจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกอยู่ในสภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

1.2 มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร หมายถึงการแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร และสร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรืออยู่ในสถานะที่ดี มีการแสดงออกในรูปพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงานให้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรบรรลุเป้าหมาย จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหมือนคนอื่นเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกัน แก้ไขปัญหา

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงถึงความรู้สึกจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป หรืออยู่ในฐานะวิกฤตการณ์อันเนื่องมาจากสาเหตุต่างๆ

2.2 ทฤษฎีความผูกพันในงาน

แนวคิดความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความสม่ำเสมอในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนจะผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไป ซึ่งบุคคลนั้นจะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียอะไรไปบ้าง

แนวคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองความผูกพันว่าเป็นความจงรักภักดีและความตั้งใจที่บุคคลและความตั้งใจที่บุคคลจะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลจะรู้สึกว่า เมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมและเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan, 1974: 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกของสมาชิกในการแสดงตนเป็นหนึ่งในเดียวกับองค์กร การยึดมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Administrative Science Quarterly สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2561, <http://www.jstor.org/discover>)

ในปัจจุบันนานาชาติประเทศต่างให้ความสนใจการวัดความอยู่ดี มีสุข (Well-being) และความสุข (Happiness) ของประชากรมากขึ้น ซึ่งเป็นการวัดในระดับประเทศ ตัวอย่าง เช่น การวัด Happy Planet Index (HPI) ซึ่งเป็นตัววัดที่ NEF (New Economic Foundation) ของประเทศอังกฤษได้พัฒนาขึ้นมา ตัววัดนี้มุ่งเน้นการมีความสุขอย่างยั่งยืนโดยพิจารณาประสิทธิภาพ (Efficiency) ของความสุขที่เกิดขึ้น เปรียบเทียบกับทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้ไป HPI คำนวณจากความสุขที่ได้อยู่ดี มีสุขที่ได้จากการสูมตัวอย่างสำรวจอายุเฉลี่ยของประชากรที่คาดว่าจะมีชีวิตอยู่ และรอยพิมพ์ทางนิเวศน์ (Ecological Footprint) ซึ่งเป็นการประเมินผลการกระทบในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติจากการดำเนินชีวิตประจำวันแต่ละคน (จิระประภา อัครบวร, 2557: 5; Emo – meter (Employee Engagement on meter เครื่องมือการวิจัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร)

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติที่ดีหรือความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงออกต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยแสดงออกมาในลักษณะความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามมากเพื่อองค์กร ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรซึ่งผู้วิจัยได้ใช้คำนิยามนี้ในการวิจัย

3. ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยทักษิณ

3.1 ความเป็นมาของมหาวิทยาลัยทักษิณ

มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกๆ ในพื้นที่ภาคใต้ ถือกำเนิดขึ้นภายหลังจากการสถาปนาวิทยาลัยวิชาการศึกษา (College of Education) ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ขึ้นแทนโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ณ ถนนประสานมิตร อำเภอพระโขนง จังหวัดพระนคร ในปีพุทธศักราช 2497 เพื่อพัฒนาปรัชญาและแนวคิดทางด้านการศึกษายุคใหม่ให้สอดคล้องผสมผสานสัมพันธ์กับสังคมประชาธิปไตย รวมทั้งการพัฒนาการศึกษาศาสตร์ให้เป็นวิชาชีพที่มีระบบแบบแผนและมีความลุ่มลึกในสังคมไทย พร้อมกับการประสาทปริญญาทางด้านศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้พัฒนาและเจริญก้าวหน้ามาโดยลำดับ พร้อมกับการขยายการจัดการศึกษาไปยังภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ และมีการบริหารงานแบบหลายวิทยาเขต ประกอบด้วยวิทยาเขตปทุมวัน (ปีพุทธศักราช

2498) วิทยาเขตบางแสน จังหวัดชลบุรี (ปีพุทธศักราช 2498) วิทยาเขตพิษณุโลก (ปีพุทธศักราช 2510) วิทยาเขตมหาสารคาม (ปีพุทธศักราช 2511) วิทยาเขตสงขลา (ปีพุทธศักราช 2511) วิทยาเขตพระนครศรีอยุธยา (ปีพุทธศักราช 2512) และวิทยาเขตพลศึกษา (ปีพุทธศักราช 2513) โดยมีวิทยาเขตประสานมิตร เป็นศูนย์กลางการบริหาร

วิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา ได้รับการสถาปนาขึ้นอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2511 ณ ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา (ที่ตั้งปัจจุบันของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา) ตามมติสภาวิทยาลัยวิชาการศึกษา ในการขยายการศึกษาระดับอุดมศึกษา ไปยังพื้นที่ภาคใต้ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2511 จึงถือเป็นวันสถาปนามหาวิทยาลัยทักษิณ

วิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา ได้เปิดการเรียนการสอนเป็นครั้งแรกเมื่อปีการศึกษา 2512 ในหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต เฉพาะหลักสูตร 2 ปี และในปีการศึกษา 2517 จึงเริ่มรับนิสิตเข้าเรียนในหลักสูตรปริญญาการศึกษาบัณฑิต หลักสูตร 4 ปี และได้ดำเนินการจัดการศึกษาและผลิตบัณฑิตโดยมีความเจริญก้าวหน้ามาอย่างต่อเนื่อง เมื่อวิทยาลัยวิชาการศึกษาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในปีพุทธศักราช 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา จึงเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภายใต้ชื่อ “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา”

ในระหว่างปีพุทธศักราช 2532 – 2533 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตสงขลา ได้เริ่มวางแผนขยายงานไปยังพื้นที่จังหวัดพัทลุง เนื่องด้วยพื้นที่เดิม ณ ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง สงขลา มีพื้นที่ค่อนข้างจำกัดไม่เพียงพอต่อการรองรับการจัดตั้งคณะใหม่ๆ และการขยายงานในอนาคต โดยคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 ได้มีมติอนุมัติในหลักการให้มหาวิทยาลัยขยายงานไปยังพื้นที่จังหวัดพัทลุง และให้บรรจุโครงการดังกล่าวไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ต่อมาเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2535 สภามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงได้มีมติกำหนดชื่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลาใหม่เป็น “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตภาคใต้” ทั้งนี้โดยคำนึงถึงภารกิจของมหาวิทยาลัยอันเกี่ยวเนื่องกับภาคใต้โดยรวม ไม่จำเพาะแต่จังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง

และเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2539 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตภาคใต้ ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งเป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรม ในทบวงมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2539 มหาวิทยาลัยทักษิณได้พัฒนาเจริญก้าวหน้าโดยลำดับ ในปีการศึกษา 2547 เริ่มเปิดการเรียนการสอนอย่างเป็นทางการในพื้นที่ของมหาวิทยาลัยที่ตำบลบ้านพร้าว อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง และสภามหาวิทยาลัยทักษิณ เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน

พ.ศ. 2548 ได้มีมติให้มหาวิทยาลัยทักษิณมีการบริหารงานแบบ 2 วิทยาเขต ประกอบด้วย วิทยาเขต สงขลา (พื้นที่บ้านอ่าวทราย ตำบลเกาะยอ ซึ่งเป็นที่ตั้งของสถาบันทักษิณคดีศึกษา และตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา) และวิทยาเขตพัทลุง (พื้นที่ตำบลพนางตุง อำเภอควนขนุน และตำบลบ้านพร้าว อำเภอป่าพะยอม จังหวัดพัทลุง)

และนับตั้งแต่วันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2551 จวบจนปัจจุบัน มหาวิทยาลัยทักษิณได้พัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการแต่อยู่ในกำกับของรัฐด้วยการบริหารจัดการที่เป็นอิสระและมีความคล่องตัวสามารถจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 และภายใต้ปรัชญาของมหาวิทยาลัย “ปัญญา จริยธรรม นำการพัฒนา”

3.1.1 ปรัชญา

ปัญญา จริยธรรม นำการพัฒนา

3.1.2 ปณิธาน

มหาวิทยาลัยรับใช้สังคม

3.1.3 วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ ที่ผลิตบัณฑิต พัฒนากำลังคน วิจัยและบริการวิชาการ เพื่อรับใช้สังคมท้องถิ่นได้ ประเทศชาติ และอาเซียน ให้เป็นสังคมแห่งปัญญาและสันติสุขที่ยั่งยืน

3.1.4 เป้าประสงค์หลักของมหาวิทยาลัย

- 1) มหาวิทยาลัยทักษิณเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพในระดับอาเซียน บัณฑิตมีคุณภาพและ เป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นของผู้ใช้บัณฑิตและสังคม มีมาตรฐานตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ สมบูรณแบบ และพึงพาตนเองได้
- 2) มหาวิทยาลัยสามารถผลิตกำลังคนคุณภาพรองรับความต้องการของพื้นที่ประเทศ และการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก อย่างเข้มแข็ง
- 3) มีชุมชนสังคมอุดมปัญญาและสันติสุขด้วยกลไกการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย
- 4) ผลงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพพระดับสากล สามารถสร้างประโยชน์ต่อการพัฒนาพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม
- 5) การจัดการบริการวิชาการสามารถสร้างคุณค่า และมูลค่าเพิ่มให้กับมหาวิทยาลัย มีรายได้จากการบริการวิชาการและการให้คำปรึกษา
- 6) พื้นที่ภาคใต้ตอนล่างได้ประโยชน์จากการบริการวิชาการ และการให้คำปรึกษาทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

- 7) ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาภาคใต้เกิดคุณค่า มูลค่าต่อพื้นที่
- 8) มหาวิทยาลัยมีศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะทางที่สมบูรณ์แบบ

3.1.5 ค่านิยมหลัก (Core values)

- 1) การระ (Respect): มีคารวะธรรม
หมายถึง เคารพ มองเห็นคุณค่าและความสำคัญ แล้วปฏิบัติต่อบุคคลหรือสิ่งนั้นด้วยความถูกต้องจริงใจ
- 2) ปัญญา (Wisdom): มีปัญญาธรรม
หมายถึง ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต อันจะก่อให้เกิดความเจริญงอกงามต่อตนเอง องค์กร และสังคม
- 3) สามัคคี (Unity): มีสามัคคีธรรม
หมายถึง ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจด้วยความพร้อมเพรียง
- 4) มุ่งผลลัพธ์ที่ดี (Outcome Oriented): ปฏิบัติงานโดยมุ่งผลลัพธ์
หมายถึง ปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด
- 5) มีความคุ้มค่า (Worthiness):
หมายถึง ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงบวกต่อองค์กรและสังคม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมในการใช้ทรัพยากร
- 6) นำพาสังคม (Social Responsibility):
หมายถึงเอาใจใส่ เป็นที่พึ่ง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

3.1.6 พันธกิจ

- 1) จัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตและพัฒนากำลังคนคุณภาพรองรับความต้องการของพื้นที่ ประเทศ และการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก
- 2) สร้างสรรค์ผลงานการวิจัยและพัฒนาเพื่อการรับใช้ ชี้นำการพัฒนาให้กับสังคม และพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยในอนาคต
- 3) บริการวิชาการ ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม ร่วมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง

4) ส่งเสริม สนับสนุนการทำนุบำรุง รักษา และพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญา และสิ่งแวดล้อมของภาคใต้ตอนล่างให้เกิดคุณค่า มูลค่าเพิ่มแก่การพัฒนาท้องถิ่น ประเทศ และอาเซียน

5) พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบในระดับสากล ที่คำนึงถึงการสร้างความเข้มแข็งความเชี่ยวชาญของบุคลากรวัฒนธรรมองค์กร และความสุขแก่บุคลากร ในทุกระดับ

มหาวิทยาลัยทักษิณมีตรามหาวิทยาลัยเป็นรูปตำราเรียน 3 เล่ม สีเทา (สีประจำมหาวิทยาลัย) สะท้อนปรัชญาของมหาวิทยาลัย “ปัญญา จริยธรรม และการพัฒนา” ล้อมรอบด้วยอักษรสีฟ้า (สีประจำมหาวิทยาลัย) ภาษาไทย “มหาวิทยาลัยทักษิณ” และภาษาอังกฤษ “THAKSIN UNIVERSITY” ซึ่งหมายถึงมหาวิทยาลัยแห่งภาคใต้ ด้านบนเหนือรูปตำราเรียนเป็นมงกุฎสีฟ้า ซึ่งเป็นเครื่องหมายแห่งความเป็นเลิศและเกียรติยศ ด้วยในปีพุทธศักราช ๒๕๓๙ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตภาคใต้ ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยทักษิณ ตรงกับวโรกาสอันเป็นมหามงคลสมัยปีกาญจนาภิเษกในศุภวาระที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพล อดุลยเดชเสด็จเถลิงถวัลยราชสมบัติครบ 50 ปี

มหาวิทยาลัยทักษิณมีต้นไม้และดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัยคือ ปารีชาต หรือ ปารีฉัตร หรือทองกลาง (ชื่อสามัญ: Tiger's Claw หรือ Indian Coral Tree ชื่อวิทยาศาสตร์: *Erythrina variegata* L.) เป็นไม้ยืนต้นผลัดใบ อยู่ในวงศ์ถั่ว (LEGUMINOSAE หรือ FABACEAE) ดอกมีลักษณะเป็นช่อสีแดงเข้ม เป็นต้นไม้ที่เป็นสัญลักษณ์ของสวรรค์ชั้นดาวดึงส์ในพระไตรปิฎก คนไทยโบราณเชื่อว่าเป็นไม้มงคล หรือต้นไม้ศักดิ์สิทธิ์ที่ปลูกบนสวรรค์ จึงมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า ต้นประवालพฤษ์

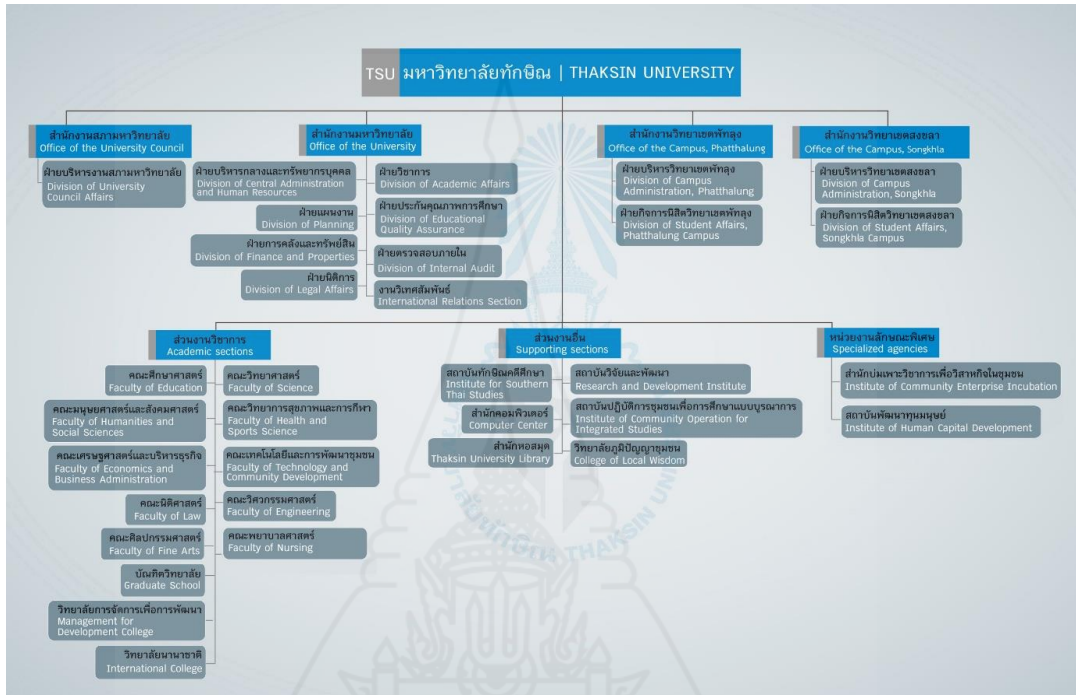
สีประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณมีสีประจำมหาวิทยาลัยเป็นสีเทา (รหัสสี C48 M40 Y37 K3) และสีฟ้า (รหัสสี C81 M36 Y1 K0) โดยสีเทาซึ่งเป็นสีของสมอง สะท้อนถึงความคิด สีฟ้าซึ่งเป็นสีของทะเลและท้องฟ้า สะท้อนถึงความกว้างไกล สีเทา-ฟ้า จึงหมายถึงความคิดที่กว้างไกล หรือคิดอย่างมีวิสัยทัศน์

ธงมหาวิทยาลัย มีลักษณะเป็นธงสี่เหลี่ยมผืนผ้า กว้าง 6 ส่วน ยาว 9 ส่วน ใช้สีประจำมหาวิทยาลัย คือสีเทาและสีฟ้าเป็นสีหลักในธง โดยแบ่งพื้นที่บนผืนธงเป็นแถบ ๓ แถบ แถบบนและแถบล่างเป็นสีฟ้า แถบกลางเป็นสีเทา ความกว้างของแถบสีเทาเป็นสองเท่าของแถบสีฟ้า บนผืนธงมีตรามหาวิทยาลัยสีทองอยู่ตรงกึ่งกลาง และด้านล่างตรามหาวิทยาลัยมีอักษรสีทอง ชื่อมหาวิทยาลัยทักษิณภาษาไทย หรือ ภาษาอังกฤษ กำกับ (มหาวิทยาลัยทักษิณ 2561)

3.2 โครงสร้างการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยทักษิณ จัดโครงสร้างการบริหารงาน ดังแสดงตามภาพที่ 2.3

โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.3 แผนผังบริหารงาน

3.2.1 นโยบายการบริหารงาน

1) สภามหาวิทยาลัย

นายกสภามหาวิทยาลัย 1 ท่าน อุปนายกสภามหาวิทยาลัย 1 ท่าน กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ 11 ท่าน กรรมการสภามหาวิทยาลัย 6 ท่าน และ เลขานุการสภามหาวิทยาลัย 1 ท่าน

2) คณะผู้บริหาร

อธิการบดี รองอธิการบดีฝ่ายวางแผน การคลังและกิจการสภามหาวิทยาลัย รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลรองอธิการบดี ฝ่ายบริหารและกิจการนิสิต สงขลา รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและกิจการนิสิต พัทลุง และรองอธิการบดีฝ่ายการพัสดุ

ผู้ช่วยอธิการบดีผู้รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายกิจการพิเศษผู้รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดี วิทยาเขตสงขลา ผู้รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายพัฒนางานองค์กรและทรัพยากรบุคคล ผู้รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ ผู้รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ผู้รักษาการแทนผู้ช่วยอธิการบดี ฝ่ายกฎหมาย

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ คณบดีคณะวิทยาศาสตร์ คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์ คณบดีคณะวิทยาการสุขภาพและการกีฬา คณบดีคณะเทคโนโลยีและการพัฒนาชุมชน คณบดีคณะนิติศาสตร์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันทักษิณคดีศึกษา ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด ผู้อำนวยการสำนักคอมพิวเตอร์ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ผู้อำนวยการสถาบันปฏิบัติการชุมชนเพื่อการศึกษาแบบบูรณาการ ผู้อำนวยการ วิทยาลัยภูมิปัญญาชุมชน รักษาการแทนผู้อำนวยการ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา รักษาการแทนผู้อำนวยการ วิทยาลัยนานาชาติ คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรอุมา ศรีสว่าง (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบ ว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันกับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

พัชยา เพียรจริง (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด พบว่าความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษาผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจมาก คือ ด้านสภาพการทำงานและด้านชีวิตส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน ด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเด็นเกินจำกัด ด้านปัจจัยตัวกระตุ้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นสมควรนำทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอส์เบอร์ก กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง โดยปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรประกอบด้วย ปัจจัยความพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับ เนื่องจากความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยอนามัย ได้แก่ การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เงินเดือน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารขององค์กร ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่นำมาศึกษาได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ด้านการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในพื้นที่และรายได้ครอบครัวต่อเดือน

ประนอม ละอองนวล (2542) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน ศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมี ความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางสามารถจัดลำดับความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ จากความพึงพอใจมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดได้ ดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน
5. ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา
8. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
9. นโยบายการบริหารงาน
10. ลักษณะงาน
11. เงินเดือน/ผลตอบแทน/สวัสดิการ
12. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับงานจะสูงกว่าระดับ

ความผูกพันต่อองค์กร

นุชติมา รอบคอบ (2542) ศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรเภสัชกรรม สังกัดสำนักงานใหญ่ ราชเทวี พบว่า

1. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรด้านความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความต้องการคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านความรู้สึกในทางที่ดี ความเต็มใจทุ่มเทและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ความห่วงใยในอนาคตขององค์กรและด้านการปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงานหลักและสายงานสนับสนุน ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความความหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ และ สายการปฏิบัติงาน

ลำพูน เอกฐิน (2542: 27-68) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2542 รวมทั้งสิ้น 116 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 116 โรงเรียน รวมจำนวนครู 15,124 คน มีโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก 24 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 39 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดพิเศษ 53 โรงเรียน ได้สุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบ่งชั้น (Stratified Random sampling) พบว่า ครูมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ปัจจัยลักษณะบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สถานภาพ การศึกษา ระดับเงินเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ส่วนเรื่องของลักษณะองค์กร อายุของโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการที่ผู้บังคับบัญชาให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสูงสุด

ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ (2542) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกองสาธารณสุขภูมิภาค ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 49 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ระหว่าง 10,000 - 14,999 บาท และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และมีதிய่อยของความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายการบริหารงานในองค์การและความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วยงานที่มีความท้าทาย ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานประกอบด้วยความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์การ การพิจารณาความดี ความชอบ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งสองปัจจัย

สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางที่มีต่อองค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเมื่อแยกพิจารณาพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในเรื่องความตระหนักห่วงใยในอนาคตขององค์การอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนเรื่องความต้องการเป็นสมาชิกในองค์การของตน มีระดับความคิดเห็นต่ำ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับ ตำแหน่ง และเงินเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ส่วนสถานภาพสมรสมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ

ด้านความคิดเห็นต่อลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่หลากหลาย มีเอกลักษณ์ในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ ส่วนความมีอิสระในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ

ด้านความคิดเห็นต่อประสบการณ์จากการปฏิบัติงานในองค์การ ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของตนต่องานทัศนคติของกลุ่มผู้ร่วมงานต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความมีชื่อเสียงขององค์การ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้ และโครงสร้างองค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ

อรอุมา ศรีสว่าง (2544) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 มีตัวแปร 8 ตัว ที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 คือ ปัจจัย

คำจูน 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

Dhir J. Ramdeja (2544: 1 –ii, 75 –82) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยเลือกตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยที่จำกัดจำนวนรับเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง และเอกชน 3 แห่ง ผู้วิจัยได้เลือกมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่ง โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) กลุ่มตัวอย่าง 240 คนจากมหาวิทยาลัยของรัฐและ 263 คนจากมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า มีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดระหว่างอาจารย์จากมหาวิทยาลัยทั้ง 2 ประเภท ในเรื่องอายุ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการ กล่าวคือ อาจารย์จากมหาวิทยาลัยของรัฐมีอายุสูงกว่า มีระยะเวลาการทำงานมากกว่าและมีตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่าอาจารย์จากมหาวิทยาลัยเอกชน ส่วนเรื่องของระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงนั้น ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความพึงพอใจอื่นๆ ในเรื่องของลักษณะองค์กรนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคล มีเพียงตำแหน่งทางวิชาการเท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่ตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่า

ศศิณบุญ บุญยิ่ง (2544: 82–83) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและนิยมขององค์กร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทุกหมวด

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ประสบการณ์ในการทำงานได้แก่การรับรู้ถึงความสำคัญของตนเองที่มีผลต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในเกณฑ์ดี แต่ลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบาย ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน การกระจายอำนาจในองค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กร ความพึงพอใจ ได้แก่ ความพึงพอใจเรื่องรางวัล สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ (2547) การศึกษาเรื่องความผูกพันของลูกจ้างเหมาค่าแรงต่อองค์การผู้ว่าจ้าง: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮีโน่มอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด มี วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับ ความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ที่ทำงานใน บริษัท ฮีโน่มอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 245 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุดของ ฟิชเชอร์ และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้น ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมีความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมีชื่อเสียงของบริษัท ฮีโน่มอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ในระดับสูงยกเว้นโอกาสความก้าวหน้าในงานซึ่งมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ส่วนระดับความผูกพันโดยรวมที่มีต่อ บริษัท ฮีโน่มอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด นั้นมีในระดับสูง สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ระดับการศึกษา โดยผู้ที่มีการศึกษามากกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป นอกจากนี้สถานภาพสมรสมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการงานต่อไปอย่างต่อเนื่องโดยผู้ที่สมรสแล้วจะมีความผูกพันสูงกว่าผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การทุกด้านและโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารและความมีชื่อเสียงขององค์การ สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ โดยสามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์การด้านความรู้สึก ด้านการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม รวมทั้งความผูกพันต่อองค์การโดยรวมได้ร้อยละ 38.0, 16.0, 23.0, 36.0 ตามลำดับ

เจริญ ว่องประชานกุล (2548: 63, 95-96) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2547 ซึ่งมีทั้งสิ้น 20 โรงเรียน มีจำนวนครู 1,559 คน สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายมา 387 คน ได้ผลการศึกษา ดังนี้

1. ครูที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ในด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม และความเต็มใจปฏิบัติงาน
2. ครูที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี ในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี ในด้านความเชื่อถือ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยม และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 – 20 ปีในด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

5. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความผูกพันต่อโรงเรียนมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ในด้านความเต็มใจปฏิบัติงาน

6. วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียน ในระดับปานกลาง
 ัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: 63–100) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ในปีงบประมาณ 2548 ตัวอย่างคือ ข้าราชการระดับ 1 – 6 ทุกคนจำนวน 367 คนพบว่า เจ้าหน้าที่สรรพากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ เจ้าหน้าที่สรรพากรชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่หญิง เจ้าหน้าที่ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี เจ้าหน้าที่ที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่เป็นโสด เจ้าหน้าที่สรรพากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง C2 มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งอื่นๆ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในองค์กรมานานมีความผูกพันมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีเวลาปฏิบัติงานในองค์กรน้อยในด้านปัจจัยลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงและเชื่อถือในองค์กร การกระจายอำนาจเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความชัดเจนของกฎระเบียบ คำสั่ง และข้อบังคับต่างๆ ในเรื่องของลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน อิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสุดท้ายคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการพิจารณาความดีความชอบ

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรในการดำเนินงานและการพัฒนางานขององค์กรให้มีประสิทธิผลมากขึ้นและการศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาจะดำเนินการศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ตามกรอบแนวคิดของการศึกษา ภาพที่ 1.1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำนวน 500 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ 2561)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ทั้งบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนทั้งหมด โดยมีการเลือกตัวอย่างและการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Yamane 1970: pp.580-581) กำหนดตัวแปรประกอบสูตร ดังนี้

ความเชื่อมั่น = 95%

ความคลาดเคลื่อน (e) = 0.05

จำนวนประชากร (N) = 54

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = n

จากจำนวนประชากรบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำนวน 500 คน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน และจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน จากการคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าจากสูตร} \quad n &= \frac{N}{1+NNe^2} \\ n &= \frac{500}{1+500(0.05)^2} \\ n &= 1,1673.9175 \\ n &= 297.89 \end{aligned}$$

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งผู้ศึกษาจัดทำขึ้นจากการสังเคราะห์เนื้อหาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้

2.1 แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลคำถามส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อให้เลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ระดับรายได้ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

2.2 แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลคำถามปลายปิด (Close – ended Questionnaires) ที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ จำแนกเป็นชุดคำถาม 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับใ้เป้าหมายขององค์การ 2) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ และ 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ มีระดับความผูกพันต่อองค์การ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.3.1 การหาคุณภาพเครื่องมือโดยนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา ความชัดเจนของภาษา เพื่อนำมาปรับปรุงให้มีความถูกต้องชัดเจน

2.3.2 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ 7.5

2.2.3 จัดพิมพ์และทำสำเนาเครื่องมือ เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 300 ชุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลนี้จะเป็นข้อมูลของชุดแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำนวน 217 ชุด

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลนี้จะเป็นข้อมูลที่ได้สืบค้นจากเอกสารการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ หนังสือ และเอกสารอื่นๆ เพื่อใช้สำหรับการอ้างอิงการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติ รายละเอียดดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยแจกแจง และค่าร้อยละ (Percentage) เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ระดับรายได้ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

4.2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนที่วัดระดับความผูกพันต่อองค์กรจากแบบสอบถาม ตามเกณฑ์แปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\
 &= \frac{5-15}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

ผลความกว้างอันตรภาคชั้นตามเกณฑ์แปลความหมาย คือ

4.21 – 5.00	หมายถึง ผูกพันมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง ผูกพันมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง ผูกพัน
1.81 – 2.60	หมายถึง ผูกพันน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง ผูกพันน้อยที่สุด

4.3 นำค่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาบันทึกข้อมูลต่างๆ ลงในโปรแกรม SPSS
เพื่อคำนวณทางสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่มีต่อองค์การ
ใช้การทดสอบค่าที (t-test) เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่าง
เป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe’s method)

4.5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การ
โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) จากการนับจำนวน และหาค่าร้อยละ และความถี่
ในแต่ละข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การศึกษากรณี มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 217 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100.00 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งผลการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการวิเคราะห์และมีการใช้ตัวแปรทางสถิติ ตามข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D..	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา F-distribution
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นที่เกิดค่า F

และใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษาเป็นเครื่องมือ โดยผลวิเคราะห์บทที่ 4 จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ
- ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง 7 คำถาม คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และสายงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 217 คน ตามข้อมูลดังตารางที่ 4.1

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

จากการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำนวน 217 ชุด ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และสายงานที่ปฏิบัติ โดยแสดงเป็นสัดส่วน (ร้อยละ) และจำนวนของประชากร พร้อมกับการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	85	39.20
หญิง	132	60.80
รวม	217	100.00
2. อายุ		
18-25 ปี	3	1.40
26-35 ปี	78	35.90
3.36 ปีขึ้นไป	136	62.70
รวม	217	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	107	49.30
สมรส	110	50.70
อื่นๆ	-	-
รวม	217	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนบุคลากร	ร้อยละ
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	2	1.00
ปวส./อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า		
ปริญญาตรี	75	34.48
ปริญญาโท	72	33.18
ปริญญาเอก	68	31.34
รวม	217	100.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	63	29.03
6-10 ปี	62	28.58
11 ปีขึ้นไป	92	42.39
รวม	217	100.00
6. ระดับรายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,001 บาท	4	1.80
10,001 – 20,000 บาท	73	33.36
20,001 – 30,000 บาท	57	26.30
30,001 – 40,000 บาท	67	30.90
40,001 – 50,000 บาท	6	2.80
50,001 บาทขึ้นไป	10	4.60
รวม	217	100.00
7. สายงานที่ปฏิบัติ		
อาจารย์	62	28.58
นักวิชาชีพ	48	22.12
นักวิชาการ	52	23.97
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	48	22.12
ผู้ปฏิบัติงานบริการ	5	2.21
อื่นๆ	2	1.00
รวม	217	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำนวน 217 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 85 คน และเพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 และ 60.80 ตามลำดับ

2) อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 36 ปีขึ้นไป รองลงมา 26 – 35 ปี และอายุ 18 – 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.70, 35.90 และ 1.40 ตามลำดับ

3) สถานภาพ พบว่า กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง มีสถานภาพโสด จำนวน 107 คน และสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 และ 50.70 สถานภาพอื่นๆ ไม่มี

4) ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 72 คน ระดับปริญญาเอก จำนวน 68 คน และระดับ ปวส./อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38, 33.18, 31.34 และ 1.00 ตามลำดับ

5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง มีระยะเวลาปฏิบัติงานช่วงเวลา 11 ปีขึ้นไป จำนวน 92 คน รองลงมา ช่วงเวลา 1 – 5 ปี จำนวน 63 คน และช่วงเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39, 29.03 และ 28.58 ตามลำดับ

6) ระดับรายได้ พบว่า กลุ่มบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ระดับรายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 73 คน รองลงมา ระดับรายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 67 คน ระดับรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 57 คน ระดับรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 10 คน ระดับรายได้ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 6 คน และระดับรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 30.90 26.30 4.60 2.80 และ 1.80 ตามลำดับ

7) สายงานที่ปฏิบัติ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง สายงานอาจารย์ จำนวน 62 คน สายงานนักวิชาการ จำนวน 52 คน สายงานนักวิชาชีพ จำนวน 48 คน สายงานเจ้าหน้าที่บริหารงาน จำนวน 48 คน สายงานผู้ปฏิบัติงานบริการ จำนวน 5 คน และสายงานอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.58, 23.97, 22.12, 22.12, 2.21, 1.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากการสอบถามระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำนวน 217 คน ดังตารางที่ 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงาน
จำแนกตามรายชื่อ

ความพึงพอใจในลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำสิ่งที่ดีที่สุดในงานทุกวัน	4.13	0.80	มาก
2. ท่านรู้ว่างานของท่านมีความสำคัญต่อเป้าหมาย ความสำเร็จขององค์กร	3.47	1.00	มาก
3. ท่านเข้าไปอ่านข้อมูลข่าวสารขององค์กรโดยผ่าน ระบบ Internet, Email บอร์ดประชาสัมพันธ์ ขององค์กรเป็นประจำ	3.27	1.13	ปานกลาง
4. ท่านได้รับมอบอำนาจ อย่างเพียงพอในการทำงาน ที่ท่านได้รับผิดชอบ	3.14	1.06	ปานกลาง
5. ท่านสามารถวางแผนและกำหนดวิธีการทำงาน ในงานที่รับผิดชอบได้เอง	3.54	1.05	มาก
6. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้าร่วมประชุมและ แสดงความคิดเห็นเสมอ	3.09	1.07	ปานกลาง
7. งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ทำทหาย ความสามารถ	3.41	0.96	ปานกลาง
8. งานที่ท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ติดต่อประสานงาน และทำความรู้จัก คู่้นเคยกับบุคคลอื่น	3.47	1.00	มาก
รวม	3.44	1.01	มาก

จากตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานจำแนกรายข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำสิ่งที่ดีที่สุดในงานทุกวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

2) ท่านรู้ว่าจะงานของท่านมีความสำคัญต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

3) ท่านเข้าไปอ่านข้อมูลข่าวสารขององค์กรโดยผ่านระบบ Internet, Email บอร์ดประชาสัมพันธ์ ขององค์กรเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

4) ท่านได้รับมอบอำนาจ อย่างเพียงพอในการทำงานที่ท่านได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.06 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

5) ท่านสามารถวางแผนและกำหนดวิธีการทำงานในงานที่รับผิดชอบได้เอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

6) องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้าร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

7) งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.96 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

8) งานที่ทำเปิดโอกาสให้ท่านได้ติดต่อประสานงานและทำความรู้จัก คู่้นเคยกับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจลักษณะของการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ

ความพึงพอใจลักษณะของการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การแบ่งแยกขอบข่าย หน้าที่งานของแต่ละฝ่าย ยังไม่ชัดเจน ในงานที่ต้องทำร่วมกัน	3.47	0.86	มาก
2. ภาษาอังกฤษเป็นอุปสรรคในการสื่อสารและ การทำงานของท่าน	3.34	0.98	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่และห่วงใยท่านท่านเป็นอย่างดี	3.18	1.07	ปานกลาง
4. ใน 6 เดือนที่ผ่านมา มีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้พูดคุย ถึงผลการปฏิบัติงานกับท่าน	3.05	0.99	ปานกลาง
5. เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านได้รับกำลังใจ โอกาส และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.05	1.11	ปานกลาง
รวม	3.27	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจลักษณะของการปฏิบัติงาน จำแนกรายข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การแบ่งแยกขอบข่าย หน้าที่งานของแต่ละฝ่ายยังไม่ชัดเจน ในงานที่ต้องทำร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับมาก

2) ภาษาอังกฤษเป็นอุปสรรคในการสื่อสารและการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

3) ผู้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่และห่วงใยท่านท่านเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

4) ใน 6 เดือนที่ผ่านมา มีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้พูดคุยถึงผลการปฏิบัติงานกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

5) เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านได้รับกำลังใจ โอกาสและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะองค์การ จำแนกรายข้อ

ความพึงพอใจในลักษณะองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับทราบข่าวสารข้อมูลขององค์การจากผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอ	3.52	0.92	มาก
2. หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน	3.14	1.12	ปานกลาง
3. การทำงานคือการคล้อยตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน	2.64	1.24	ปานกลาง
4. ท่านมีเพื่อนที่ดี มีความสนิทสนมในที่ทำงาน	3.58	0.83	มาก
5. ท่านรู้สึกว่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันภายในหน่วยงานของท่านและท่านรู้สึกอึดอัดใจ	3.27	0.99	มาก
6. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	2.98	1.13	มาก
7. หากต้องจากองค์การแห่งนี้ไปท่านจะเสียดายและอาลัยเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก	4.06	0.82	มาก
8. ในปีที่ผ่านมาท่านมีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าในองค์การ	3.15	0.99	มาก
รวม	3.39	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะองค์การ จำแนกรายข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ท่านได้รับทราบข่าวสารข้อมูลขององค์การจากผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะองค์การอยู่ในระดับมาก

2) หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

3) การทำงานคือการคล้อยตามความคิดเห็นของหน้างาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.24 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

4) ท่านมีเพื่อนที่ดี มีความสนิทสนมในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะองค์การอยู่ในระดับมาก

5) ท่านรู้สึกว่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันภายในหน่วยงานของท่าน และท่านรู้สึกอึดอัดใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะองค์การอยู่ในระดับมาก

6) หัวหน้าท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.13 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะองค์การอยู่ในระดับมาก

7) หากต้องจากองค์การแห่งนี้ไปท่านจะเสียดายและอาลัยเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

8) ในปีที่ผ่านมาท่านมีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าในองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในลักษณะองค์การอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
จำแนกรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน	3.32	0.84	ปานกลาง
2. ท่านคิดถึงการทำงานในองค์การอื่นที่ก้าวหน้ามากกว่านี้	3.21	0.87	ปานกลาง
3. ท่านมีความตั้งใจที่จะก้าวหน้าในการทำงาน	3.86	0.89	มาก
4. ในที่ทำงานมีการพัฒนาทักษะความสามารถหรือให้ความรู้เพิ่มเติม	3.54	0.95	มาก
5. หน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันถือว่ามีความมั่นคง	3.51	0.93	มาก
6. ท่านไม่แน่ใจกับความมั่นคงขององค์การ	3.85	0.86	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. การมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.78	มาก
8. ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.72	0.77	มาก
9. เหตุผลที่ท่านต้องการเปลี่ยนงาน เพราะต้องการ องค์กรที่มีสวัสดิการมากกว่านี้	4.11	0.72	มาก
10. ท่านเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพขององค์กร	3.76	0.79	มาก
รวม	3.71	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกรายข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

2) ท่านคิดถึงการหางานในองค์กรอื่นที่ก้าวหน้ากว่านี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

3) ท่านมีความตั้งใจที่จะก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.89 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

4) ในที่ทำงานมีการพัฒนาทักษะความสามารถหรือให้ความรู้เพิ่มเติม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.95 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

5) หน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันถือว่ามีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.93 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

6) ท่านไม่แน่ใจกับความมั่นคงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

7) การมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

8) ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.77 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

9) เหตุผลที่ท่านต้องการเปลี่ยนงาน เพราะต้องการรองการที่มีสวัสดิการมากกว่านี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.72 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

10) ท่านเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษา ประกอบด้วย

3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก

ผลของการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง มีความผูกพันต่อองค์กรระดับมาก แต่ผลการทดสอบจากตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 3.71 หมายถึงบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งตรงกับสมมติฐาน

3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ผลของการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

เนื่องจากตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ต่อเดือน และสายงานที่ปฏิบัติที่มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จนถึงปัจจุบันตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มีมิติย่อยที่วัด 5 ด้าน ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความทุ่มเทพยายามให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ และความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.6 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.7 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีสายงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

3.2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.1 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Sig
1. ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ	ชาย	85	4.17	0.521	0.191	0.422
	หญิง	132	4.11	0.474		
2. การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์การ	ชาย	85	4.37	0.513	0.670	0.721
	หญิง	132	4.41	0.545		
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	ชาย	85	4.07	0.481	0.977	0.623
	หญิง	132	4.32	0.444		
4. ความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ	ชาย	85	4.01	0.424	0.984	0.842
	หญิง	132	4.06	0.522		
5. ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	ชาย	85	4.12	0.561	0.925	0.741
	หญิง	132	4.02	0.433		
รวมทั้ง 5 ด้าน	ชาย	85	4.15	0.500	0.749	0.670
	หญิง	132	4.18	0.484		

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์การ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจและความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และภาพรวมทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามเพศโดยทดสอบค่า t (t-Test) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณวิทยาเขตพัทลุง มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1

3.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.2 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1. ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ	18 – 25 ปี	3	4.12	0.411	1.512	0.912
	26 – 35 ปี	78	3.84	0.673		
	36 ปีขึ้นไป	136	3.66	0.365		
2. การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ	18 – 25 ปี	3	4.13	0.477	6.255	0.050
	26 – 35 ปี	78	3.49	0.711		
	36 ปีขึ้นไป	136	4.05	0.478		
3. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	18 – 25 ปี	3	4.91	0.321	2.194	0.091
	26 – 35 ปี	78	4.36	0.545		
	36 ปีขึ้นไป	136	4.35	0.798		
4. ความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ	18 – 25 ปี	3	4.01	0.526	5.215	0.621
	26 – 35 ปี	78	3.91	0.561		
	36 ปีขึ้นไป	136	4.90	0.416		
5. ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	18 – 25 ปี	3	4.77	0.498	3.111	0.564
	26 – 35 ปี	78	4.65	0.548		
	36 ปีขึ้นไป	136	4.52	0.658		
รวมทั้ง 5 ด้าน	18 – 25 ปี	3	4.388	0.4466	3.6574	0.4476
	26 – 35 ปี	78	4.05	0.6076		
	36 ปีขึ้นไป	136	4.37	0.543		

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F - test) หรือ One - way Analysis of Variance) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีความแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ไม่แตกต่างกัน การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์การ ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจและความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ α เท่ากัน 0.05 ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการ Schaffe ผลการทดสอบดังตาราง ที่ 4.8 - 4.10

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์การเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ความแตกต่างของอายุ		
		18 - 25 ปี	26 - 35 ปี	36 ปีขึ้นไป
		4.13	3.49	4.05
18 - 25 ปี	4.13	0.477	0.38	0.07*
26 - 35 ปี	3.49	-	0.711	0.21
36 ปีขึ้นไป	4.05	-	-	0.478

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ด้านความการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์การ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีอายุระหว่าง 18 - 25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การ การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์การ มากกว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุงที่มีอายุน้อยกว่าและอายุมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ความแตกต่างของอายุ		
		18 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 ปีขึ้นไป
		4.91	4.36	4.35
18 – 25 ปี	4.91	0.321	0.05*	0.381
26 – 35 ปี	4.36	-	0.545	0.521
36 ปีขึ้นไป	4.35	-	-	0.798

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การ การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์การ มากกว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุงที่มีอายุน้อยกว่าและอายุมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ด้านความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ความแตกต่างของอายุ		
		18 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 ปีขึ้นไป
		4.01	3.91	4.9
18 – 25 ปี	4.01	0.526	0.28*	0.05*
26 – 35 ปี	3.91	-	0.561	0.38
36 ปีขึ้นไป	4.9	-	-	0.416

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ด้านความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การ การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์การ มากกว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุงที่มีอายุน้อยกว่าและอายุมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การต่อไปเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	ความแตกต่างของอายุ		
		18 – 25 ปี	26 – 35 ปี	36 ปีขึ้นไป
18 – 25 ปี	4.77	0.498	0.05*	0.012*
26 – 35 ปี	4.65	-	0.548	0.429
36 ปีขึ้นไป	4.52	-	-	0.658

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การต่อไปพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีอายุระหว่าง 18 – 25 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การ การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์การ มากกว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุงที่มีอายุน้อยกว่าและอายุมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

3.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.3 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขต
พัทลุง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับ การศึกษา	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1.ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมาย ขององค์กร	ปริญญาตรี	75	4.25	0.412	0.457	0.502
	ปริญญาโท	72	4.52	0.415		
	ปริญญาเอก	68	4.11	0.452		
2.การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์กร	ปริญญาตรี	75	3.27	0.392	1.001	0.341
	ปริญญาโท	72	3.91	0.519		
	ปริญญาเอก	68	3.92	0.484		
3.ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	ปริญญาตรี	75	4.07	0.524	0.231	0.394
	ปริญญาโท	72	4.31	0.569		
	ปริญญาเอก	68	4.44	0.511		
4.ความทุ่มเทความพยายาม ให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ	ปริญญาตรี	75	3.97	0.479	0.368	0.507
	ปริญญาโท	72	4.41	0.421		
	ปริญญาเอก	68	4.44	0.563		
5.ความปรารถนาเป็นสมาชิก องค์กรต่อไป	ปริญญาตรี	75	4.12	0.533	0.235	0.357
	ปริญญาโท	72	4.01	0.512		
	ปริญญาเอก	68	4.04	0.544		
รวมทั้ง 5 ด้าน	ปริญญาตรี	75	3.936	0.468	0.458	0.420
	ปริญญาโท	72	4.232	0.4872		
	ปริญญาเอก	68	4.19	0.5108		

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์การตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test) หรือ One – way Analysis of Variance) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ และด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2

3.2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.4 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1.ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ	1 – 5 ปี	3	4.12	0.411	1.512	0.912
	6 – 10 ปี	78	3.84	0.673		
	11 ปีขึ้นไป	136	3.66	0.365		
2.การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์การ	1 – 5 ปี	3	4.13	0.477	6.255	0.050
	6 – 10 ปี	78	3.49	0.711		
	11 ปีขึ้นไป	136	4.05	0.478		
3.ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	1-5 ปี	3	4.91	0.321	2.194	0.091
	6 – 10 ปี	78	4.36	0.545		
	11 ปีขึ้นไป	136	4.35	0.798		
4.ความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ	1 – 5 ปี	3	4.01	0.526	5.215	0.621
	6 – 10 ปี	78	3.91	0.561		
	11 ปีขึ้นไป	136	4.90	0.416		
5.ความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป	1 – 5 ปี	3	4.77	0.498	3.111	0.564
	6 – 10 ปี	78	4.65	0.548		
	11 ปีขึ้นไป	136	4.52	0.658		
ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน	1 – 5 ปี	3	4.388	0.4466	3.6574	0.4476
	6 – 10 ปี	78	4.05	0.6076		
	11 ปีขึ้นไป	136	4.37	0.543		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความทุ่มเท ความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ และด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง โดยการทดสอบค่า $t - (t - \text{Test})$ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความทุ่มเท ความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ และด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2.5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.5 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ระดับรายได้	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1.ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ	ต่ำกว่า 10,001 บาท	4	4.74	0.412	5.241	0.005*
	10,001 – 20,000 บาท	73	3.98	0.394		
	20,001 – 30,000 บาท	57	3.71	0.512		
	30,001 – 40,000 บาท	67	3.41	0.311		
	40,001 – 50,000 บาท	6	3.91	0.211		
	50,001 บาทขึ้นไป	10	4.10	0.512		
2.การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์องค์การ	ต่ำกว่า 10,001 บาท	4	4.41	0.214	6.124	0.019*
	10,001 – 20,000 บาท	73	4.01	0.841		
	20,001 – 30,000 บาท	57	4.41	0.412		
	30,001 – 40,000 บาท	67	4.01	0.401		
	40,001 – 50,000 บาท	6	4.24	0.122		
	50,001 บาทขึ้นไป	10	3.87	0.438		

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	ระดับรายได้	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
3.ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ต่ำกว่า 10,001 บาท	4	3.98	0.159	6.251	0.003*
	10,001 – 20,000 บาท	73	4.21	0.455		
	20,001 – 30,000 บาท	57	3.91	0.621		
	30,001 – 40,000 บาท	67	4.41	0.324		
	40,001 – 50,000 บาท	6	4.29	0.351		
	50,001 บาทขึ้นไป	10	4.31	0.764		
4.ความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ	ต่ำกว่า 10,001 บาท	4	3.99	0.251	5.214	0.038*
	10,001 – 20,000 บาท	73	4.38	0.215		
	20,001 – 30,000 บาท	57	4.28	0.321		
	30,001 – 40,000 บาท	67	4.14	0.652		
	40,001 – 50,000 บาท	6	4.13	0.550		
	50,001 บาทขึ้นไป	10	4.01	0.461		
5.ความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์กรต่อไป	ต่ำกว่า 10,001 บาท	4	4.09	0.455	7.921	0.002*
	10,001 – 20,000 บาท	73	4.91	0.452		
	20,001 – 30,000 บาท	57	3.98	0.651		
	30,001 – 40,000 บาท	67	3.82	0.721		
	40,001 – 50,000 บาท	6	3.82	0.559		
	50,001 บาทขึ้นไป	10	3.54	0.490		
ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน	ต่ำกว่า 10,001 บาท	4	4.24	0.591	6.312	0001*
	10,001 – 20,000 บาท	73	4.29	0.581		
	20,001 – 30,000 บาท	57	4.33	0.521		
	30,001 – 40,000 บาท	67	4.91	0.624		
	40,001 – 50,000 บาท	6	4.21	0.631		
	50,001 บาทขึ้นไป	10	3.51	0.421		

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test) หรือ One – way Analysis of Variance) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ และด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป และในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.6 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุงสถานภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพ

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1.ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ	โสด	107	4.20	0.475	0.355	0.712
	สมรส	110	4.08	0.412		
	อื่นๆ	-	4.40	0.639		
2.การปกป้องรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์การ	โสด	107	4.19	0.271	1.081	0.821
	สมรส	110	4.12	0.469		
	อื่นๆ	-	4.13	0.519		
3.ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	โสด	107	4.52	0.523	1.004	0.120
	สมรส	110	4.41	0.519		
	อื่นๆ	-	4.31	0.484		
4.ความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ	โสด	107	4.91	0.521	1.229	0.160
	สมรส	110	3.38	0.519		
	อื่นๆ	-	3.94	0.526		
5.ความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การต่อไป	โสด	107	4.05	0.549	0.271	0.920
	สมรส	110	4.22	0.338		
	อื่นๆ	-	4.28	0.569		
ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน	โสด	107	4.06	0.479	0.870	0.552
	สมรส	110	4.15	0.478		
	อื่นๆ	-	4.32	0.412		

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามสถานภาพ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F – test) หรือ One – way Analysis of Variance) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่มีสภาพแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ และด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การต่อไปและในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.16 - 4.17

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุงด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การต่อไปเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	ความแตกต่างของสถานภาพ		
		โสด	สมรส	อื่นๆ
		107	110	-
โสด	107	0.28*	0.05*	-
สมรส	110	-	0.395	-
อื่นๆ	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การต่อไปเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ที่มีสถานภาพสมรส มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การต่อไปมากกว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุงที่มีสถานภาพโสด และอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

3.2.7 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.7 บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณที่มีสายที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
1.ความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ	อาจารย์	62	4.06	0.479	2.212	0.115
	นักวิชาชีพ	48	4.10	0.524		
	นักวิชาการ	52	4.21	0.188		
	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	48	4.18	0.521		
	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	5	4.31	0.240		
	อื่นๆ	2	4.37	0.251		
2.การปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์การ	อาจารย์	62	4.36	0.931	2.003	0.214
	นักวิชาชีพ	48	4.35	0.241		
	นักวิชาการ	52	4.01	0.251		
	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	48	4.05	0.621		
	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	5	4.35	0.524		
	อื่นๆ	2	4.22	0.433		
3.ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ	อาจารย์	62	4.13	0.631	6.321	0.003*
	นักวิชาชีพ	48	4.17	0.479		
	นักวิชาการ	52	4.28	0.524		
	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	48	4.25	0.188		
	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	5	4.20	0.521		
	อื่นๆ	2	4.08	0.240		
4.ความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ	อาจารย์	62	4.07	0.251	3.214	0.038*
	นักวิชาชีพ	48	4.40	0.931		
	นักวิชาการ	52	4.30	0.241		
	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	48	4.12	0.251		
	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	5	4.19	0.479		
	อื่นๆ	2	4.15	0.524		

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ระดับความผูกพัน ต่อองค์การ	สถานภาพ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	F	Sig
5.ความปรารถนาเป็น สมาชิกองค์การต่อไป	อาจารย์	62	4.12	0.188	6.324	0.002*
	นักวิชาชีพ	48	3.92	0.521		
	นักวิชาการ	52	4.27	0.240		
	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	48	4.18	0.251		
	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	5	3.86	0.931		
	อื่นๆ	2	3.92	0.241		
ภาพรวมทั้ง 5 ด้าน	อาจารย์	62	3.33	0.251	7.124	0.001*
	นักวิชาชีพ	48	4.25	0.521		
	นักวิชาการ	52	4.19	0.524		
	เจ้าหน้าที่บริหารงาน	48	4.27	0.421		
	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	5	4.22	0.524		
	อื่นๆ	2	4.34	0.624		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ และด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การต่อไป และในภาพรวมจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง โดยการทดสอบค่า t (t – Test) พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ด้านการปกป้องรักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์องค์การ ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความทุ่มเทความพยายามให้กับองค์การด้วยความเต็มใจ และด้านความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การต่อไป และในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน สำหรับความปรารถนาเป็นสมาชิกองค์การต่อไปของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง พบว่า สายงานที่ปฏิบัติอาจารย์ นักวิชาชีพ นักวิชาการ และเจ้าหน้าที่บริหารงาน มีความผูกพันมากกว่าสายงานที่ปฏิบัติผู้ปฏิบัติงานบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = 0.05$

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำนวน 217 คน สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ความถี่และค่าเฉลี่ยความคิดเห็นและข้อเสนอแนะความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำแนกตามรายชื่อ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน		
1.1 บุคลากรภายในหน่วยงานขาดความรักใคร่กลมเกลียว	27	12
1.2 บุคลากรบางคนในหน่วยงานยังขาดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ	49	23
1.3 บุคลากรมุ่งผลสำเร็จส่วนตัวมากกว่าความสำเร็จขององค์กร	14	6
1.4 หัวหน้าส่วนงานไม่มีความเสมอภาคในการปฏิบัติหน้าที่	3	1
1.5 บุคลากรขาดความเสียสละที่จะทำเพื่อหน่วยงาน	3	1
1.6 เป็นองค์กรที่ดี มีความมั่นคง สวัสดิการเป็นที่พอใจ	6	3
1.7 มีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการบริหารและโครงสร้างบ่อยครั้งทำให้เกิดการขับเคลื่อน	3	1
1.8 มหาวิทยาลัยเป็นไปได้ช้า อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงที่มีวิสัยทัศน์ในการนำพา	2	2
1.9 มหาวิทยาลัยสู่การเป็นที่รู้จักและก้าวหน้า นโยบายการบริหาร	3	1
ขาดการรับฟังจากประชาคม		
1.10 บุคลากรส่วนหนึ่งยังขาดวินัยและความรับผิดชอบ	3	1
1.11 ควรมีการบริหารงานกับคนให้สอดคล้องกัน	4	2

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
2. ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานใดบ้าง ที่ต้องให้องค์กรแก้ไขอย่างเร่งด่วน		
2.1 การแบ่งภาระงานที่ชัดเจนเป็นรายบุคคล เพื่อลดการละการปฏิบัติงาน	21	10
2.2 การทำงานของบุคลากรไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อการปฏิบัติงาน	17	8
ของบุคลากรท่านอื่น		
2.3 บุคลากรน้อย (อัตรากำลังไม่เหมาะสม)	4	2
2.4 ผู้บริหารยังเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ครบทุกส่วน	3	1
2.5 การพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ	6	3
2.6 ต้องการผู้บริหารที่มีศักยภาพในการบริหารงาน ช่วยคิด	3	1
ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน		
3. ขอให้ท่านแนะนำ กิจกรรมหรือวิธีใดๆ ที่จะสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น		
3.1 เปิดเวทีให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นของตนเอง ที่มีต่อองค์กร	18	8
และงานที่ปฏิบัติ		
3.2 จัดกิจกรรมเที่ยวพักผ่อนนอกสถานที่	3	1
3.3 ขาดผู้นำองค์กรที่มีความรู้ความสามารถมีความรู้ ความสามารถ	3	1
ในการพัฒนาองค์กร และสามารถส่งต่อแก่ลูกน้องได้		

จากตารางที่ 4.18 ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน
บุคลากรบางคนในหน่วยงานยังขาดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมากที่สุด จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23 รองลงมาคือ บุคลากรภายในหน่วยงานขาดความรักใคร่กลมเกลียว จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12 บุคลากรมุ่งผลสำเร็จส่วนตัวมากกว่าความสำเร็จขององค์กร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6 บุคลากรขาดความเสียสละที่จะทำเพื่อหน่วยงาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2 และหัวหน้าส่วนงานไม่มีความเสมอภาคในการปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 บุคลากรขาดความเสียสละที่จะทำเพื่อหน่วยงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 เป็นองค์กรที่ดี มีความมั่นคง สวัสดิการเป็นที่พอใจ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3 มีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการบริหารและโครงสร้างบ่อยครั้งทำให้การขับเคลื่อน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 มหาวิทยาลัยเป็นไปได้ช้า อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงที่มี วิสัยทัศน์ในการนำพา

จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2 มหาวิทยาลัยสู่การเป็นที่รู้จักและก้าวหน้า นโยบายการบริหารขาดการรับฟังจากประชาคม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 และบุคลากรส่วนหนึ่งยังขาดวินัยและความรับผิดชอบ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 และควรมีการบริหารงานกับคนให้สอดคล้องกัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2

2) ท่านมีปัญหา และอุปสรรคในการทำงานใดบ้าง ที่ต้องให้องค์กรแก้ไขอย่างเร่งด่วน การแบ่งภาระงานที่ชัดเจนเป็นรายบุคคล เพื่อลดการละการปฏิบัติงาน มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และการทำงานของบุคลากรไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรท่านอื่น จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8 บุคลากรน้อย (อัตรากำลังไม่เหมาะสม) จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2 ผู้บริหารยังเอาใจใส่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ครบทุกส่วน การพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และต้องการผู้บริหารที่มีศักยภาพในการบริหารงาน ช่วยคิด ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1

3) ขอให้ท่านแนะนำ กิจกรรมหรือวิธีใดๆ ที่จะสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

4) เปิดเวทีให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นของตนเอง ที่มีต่อองค์กร และงานที่ปฏิบัติจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8 จัดกิจกรรมเที่ยวพักผ่อนนอกสถานที่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1 และขาดผู้นำองค์กรที่มีความรู้ความสามารถมีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กร และสามารถส่งต่อแก่ลูกน้องได้ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง (Job Satisfaction Relating Organizational Commitment of Employees of Thaksin University, Phatthalung Campus) โดยผู้ศึกษาจะสรุปและนำเสนอผลการศึกษา ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุงจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำนวน 500 คน ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา (Sample) หมายถึง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ จำนวน 500 คน โดยการใช้วิธีสุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Yamane 1970, pp.580-581) โดยจำแนกประเภทบุคลากร 2 ประเภท จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ จะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งผู้ศึกษาจัดทำขึ้นจากการสังเคราะห์เนื้อหาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดดังนี้

แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลคำถามส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ เพื่อให้เลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ระดับรายได้ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลคำถามปลายปิด (Close – ended Questionnaires) ที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อองค์การ จำแนกเป็นชุดคำถาม 3 ด้าน คือ 1) ด้านความเชื่อมั่นการยอมรับไปเป้าหมายขององค์การ 2) ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ และ 3) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ มีระดับความผูกพันต่อองค์การ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถาม ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ถึงความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ

1.3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา เรื่อง ความผูกพันในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง มีรายละเอียดดังนี้

1) *ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)* ข้อมูลนี้จะเป็นข้อมูลของชุดแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง จำนวน 217 ชุด

2) *ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)* ข้อมูลนี้จะเป็นข้อมูลที่ผู้ศึกษาได้สืบค้นจากเอกสารการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ หนังสือ และเอกสารอื่นๆ เพื่อใช้สำหรับการอ้างอิงการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

1.3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติ รายละเอียดดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยแจกแจง และค่าร้อยละ (Percentage) เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง ระดับรายได้ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2) การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนที่วัดระดับความผูกพันต่อองค์กร จากแบบสอบถาม ตามเกณฑ์แปลความหมายของความผูกพันต่อองค์กร รายละเอียดดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-15}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ผลความกว้างอันตรภาคชั้นตามเกณฑ์แปลความหมาย คือ

4.21 – 5.00 หมายถึง ผูกพันมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง ผูกพันมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง ผูกพัน

1.81 – 2.60 หมายถึง ผูกพันน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง ผูกพันน้อยที่สุด

3) นำค่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาบันทึกข้อมูลต่างๆ ลงในโปรแกรม SPSS เพื่อคำนวณทางสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ

4) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่มีต่อองค์กร ใช้การทดสอบค่าที (t-test) เป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's method)

5) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) จากการนับจำนวน และหาค่าร้อยละ และความถี่ ในแต่ละข้อเสนอแนะ

1.4 ผลการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้า เรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง สามารถสรุปได้ดังนี้

1.4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 217 คน

1) เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 132 คน เป็นเพศหญิง 85 คน คิดเป็นร้อยละ 60.80 และ 39.20 ตามลำดับ

2) อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 36 ปีขึ้นไป จำนวน 136 คน รองลงมา 26 – 35 ปี จำนวน 78 คน และอายุ 18 – 25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 35.90 และ 1.40 ตามลำดับ

3) สถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 107 คน และสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 และร้อยละ 50.70 สถานภาพอื่นๆ ไม่มี

4) ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 72 คน ระดับปริญญาเอก จำนวน 68 คน และระดับ ปวส./อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 34.38 33.18 31.34 และ 1.00 ตามลำดับ

5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานช่วงเวลา 11 ปีขึ้นไป จำนวน 92 รองลงมา ช่วงเวลา 1 – 5 ปี จำนวน 63 คน และ ช่วงเวลา 6 – 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39 29.03 และ 28.58 ตามลำดับ

6) ระดับรายได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 73 คน รองลงมาระดับรายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 67 คน ระดับ รายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 57 คน ระดับรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 10 คน ระดับรายได้ 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 6 คน และระดับระดับรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 30.90 26.30 4.60 2.80 และ 1.80 ตามลำดับ

7) สายงานที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สายงานอาจารย์ จำนวน 62 คน สายงานนักวิชาการ จำนวน 52 คน สายงานนักวิชาชีพ จำนวน 48 คน สายงานเจ้าหน้าที่บริหารงาน จำนวน 48 คน สายงานผู้ปฏิบัติงานบริการ จำนวน 5 คน และสายงานอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.58, 23.97 22.12 22.12 2.21 1.00 ตามลำดับ

1.4.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

1) ความพึงพอใจในลักษณะงาน บุคลากรมีความพึงพอใจในลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำสิ่งที่ดีที่สุดในงานทุกวันมากที่สุด รองลงมาท่านรู้ว่างานของท่านมีความสำคัญต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร งานที่ทำเปิดโอกาสให้ท่านได้ติดต่อประสานงานและทำความรู้จัก คู่้นเคยกับบุคคลอื่น ท่านสามารถวางแผนและกำหนดวิธีการทำงานในงานที่รับผิดชอบได้เองงานที่ท่านทำ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ท่านเข้าไปอ่านข้อมูลข่าวสารขององค์กรโดยผ่านระบบ Internet, Email บอร์ดประชาสัมพันธ์ ขององค์กรเป็นประจำ ท่านได้รับมอบอำนาจ อย่างเพียงพอในการทำงานที่ท่านได้รับมอบ และ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้าร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็นเสมอ

2) ความพึงพอใจลักษณะของการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความพึงพอใจในลักษณะของการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพบว่า การแบ่งแยก ขอบข่าย หน้าที่งานของแต่ละฝ่ายยังไม่ชัดเจน ในงานที่ต้องทำร่วมกัน มากที่สุด รองลงมาคือ ภาษาอังกฤษเป็นอุปสรรคในการสื่อสารและการทำงานของท่าน ผู้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่และห่วงใยท่านท่านเป็นอย่างดี ใน 6 เดือนที่ผ่านมา มีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้พูดคุยถึงผลการปฏิบัติงานกับท่าน และเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านได้รับกำลังใจ โอกาสและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3) ความพึงพอใจในลักษณะองค์กร บุคลากรมีความพึงพอใจในลักษณะองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพบว่า หากต้องจากองค์กรแห่งนี้ไปท่านจะเสียดายและอาลัยเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก มากที่สุด รองลงมาคือท่านมีเพื่อนที่ดี มีความสนิทสนมในที่ทำงาน ท่านได้รับทราบข่าวสารข้อมูลขององค์กรจากผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอ ในปีที่ผ่านมาท่านมีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าในองค์กร ท่านรู้สึกว่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันภายในหน่วยงานของท่านและท่านรู้สึกอึดอัดใจ หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และการทำงานคือการคล้อยตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน

4) *ความผูกพันต่อองค์กร* บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาพบว่า เหตุผลที่ท่านต้องการเปลี่ยนงาน เพราะต้องการองค์กรที่มีสวัสดิการมากกว่านี้มากที่สุด ท่านมีความตั้งใจที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ท่านไม่แน่ใจกับความมั่นคงขององค์กร การมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ท่านเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในที่ทำงานมีการพัฒนาทักษะความสามารถหรือให้ความรู้เพิ่มเติม หน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันถือว่ามีความมั่นคง ท่านคิดถึงการทำงานในองค์กรอื่นที่ก้าวหน้ากว่านี้ และท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

1.4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

1) *ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับองค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน* พบว่า บุคลากรบางคนในหน่วยงานยังขาดความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ มากที่สุด รองลงมาคือบุคลากรภายในหน่วยงานขาดความรักใคร่กลมเกลียว บุคลากรมุ่งผลสำเร็จส่วนตัวมากกว่าความสำเร็จขององค์กร บุคลากรขาดความเสียสละที่จะทำเพื่อหน่วยงาน หัวหน้าส่วนงานไม่มีความเสมอภาคในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรขาดความเสียสละที่จะทำเพื่อหน่วยงาน เป็นองค์กรที่ดี มีความมั่นคง สวัสดิการเป็นที่พอใจ มีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการบริหารและโครงสร้างบ่อยครั้ง ทำให้การขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยเป็นไปได้ช้า อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงที่มีวิสัยทัศน์ในการนำพา มหาวิทยาลัยสู่การเป็นที่รู้จักและก้าวหน้า นโยบายการบริหารขาดการรับฟังจากประชาคม และบุคลากรส่วนหนึ่งยังขาดวินัยและความรับผิดชอบ ควรมีการบริหารงานกับคนให้สอดคล้องกัน

2) *ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานใดบ้าง ที่ต้องให้องค์กรแก้ไขอย่างเร่งด่วน* พบว่า การแบ่งภาระงานที่ชัดเจนเป็นรายบุคคล เพื่อลดการละการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมาการทำงานของบุคลากรไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรท่านอื่น บุคลากรน้อย (อัตรากำลังไม่เหมาะสม) ผู้บริหารยังเอาใจใส่ ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ครบทุกส่วน การพัฒนาด้านภาษาอังกฤษ ต้องการผู้บริหารที่มีศักยภาพในการบริหารงาน ช่วยคิด ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน

3) *ขอให้ท่านแนะนำ กิจกรรมหรือวิธีใดๆ ที่จะสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น* พบว่า เปิดเวทีให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นของตนเอง ที่มีต่อองค์กร และงานที่ปฏิบัติ รองลงมา จัดกิจกรรมเที่ยวพักผ่อนนอกสถานที่ และขาดผู้นำองค์กรที่มีความรู้ความสามารถมีความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาองค์กร และสามารถส่งต่อแก่ลูกน้องได้

2. อภิปรายผล

จากการศึกษา “ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง” สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความพึงพอใจในลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจลักษณะของการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในลักษณะขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชอร์สและเวิน (Shore & Wayne, 1993) ที่ศึกษาพบว่า การรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในอาชีพจากองค์กร(Perceived Organizational Support) หมายถึง ความเชื่อของพนักงานเกี่ยวกับค่านิยมที่สนับสนุนพวกเขาและการให้ความสนใจดูแลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ ซึ่งการที่บุคคลรับรู้ว่าคุณได้รับการสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าว จะทำให้บุคคลมีความผูกพัน และคงอยู่ในองค์กรต่อไป สอดคล้องกับทฤษฎีของ จอร์จ และโจนส์ (George & Jones, 1999: 218–220) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน คือการได้รับความรู้สึกถึงความสำเร็จ (Feeling of Accomplishment) ของงานที่ตนทำอยู่และได้ทำงานที่ตนสนใจ (Pleasure of doing interesting work) การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) หรือ การได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในอาชีพความมีฐานะ (Status) หรือการคงสถานภาพ หรือตำแหน่งของตนโดยไม่โยกย้ายไปในตำแหน่งที่ต่ำกว่า เป็นการก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg’s Motivator – Hygiene Theory) กล่าวว่า ความก้าวหน้าของอาชีพนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ตามทฤษฎีสองปัจจัยของทงูจใจให้บุคคลมีความพอใจและมีความผูกพันต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อองค์กร

2.2 ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง อธิบายได้ว่าบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีกฎระเบียบข้อบังคับชัดเจน และยังคงปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย

ทำให้พนักงานเข้าใจและแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้ผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี วิจิตรจิตเลิศ (2547: บทคัดย่อ) ในเรื่อง การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร การรับรู้นโยบายองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวเฉียว กล่าวว่า นโยบายองค์กรไม่ว่าจะเป็นนโยบายระดับโรงพยาบาลหรือ นโยบายระดับหน่วยงานมีเป้าหมายอย่างชัดเจน มีการเผยแพร่ นโยบาย หรือ สื่อสารไปยังบุคลากรในองค์กรได้ค่อนข้างทั่วถึง ทำให้บุคลากรทราบถึงเป้าหมายหลักการ แนวทางในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรเกิดการผูกพันต่อองค์กรขึ้น และสอดคล้องกับอรัญญา สุวรรณวิก

(2542: บทคัดย่อ) ในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทยัมเรสเทอร์องส์ประเทศไทย จำกัด กล่าวว่า นโยบายขององค์กรที่จะทำให้พนักงานรู้สึกยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และพอใจที่จะปฏิบัติงานมีผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steers & Porter 1979) กล่าวว่า นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร มีอิทธิพลอย่างมากต่อบรรยากาศขององค์กรผู้บริหารที่ใช้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพนักงาน ให้พนักงานทำงานอย่างอิสระ ย่อมจะสร้างบรรยากาศการทำงาน ที่มุ่งผลสำเร็จ และทำให้พนักงานมีความรู้สึกประทับใจและผูกพันต่อองค์กรจะมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาคั้งนี้

3.1.1 ความมั่นคงผู้ปฏิบัติงานเกิน 5 ปี ควรมีการพิจารณาการบรรจุเป็นพนักงานตามเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกำลังใจในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความมั่นคงและผูกพันในองค์กร

3.1.2 มีการเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายการบริหารและโครงสร้างบ่อยครั้งทำให้การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเป็นไปได้ช้า อยากให้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงที่มีวิสัยทัศน์ในการนำพามหาวิทยาลัยสู่การเป็นที่รู้จักและก้าวหน้า

3.1.3 ควรมีการบริหารงานกับคนให้สอดคล้องกัน ต้องการผู้บริหารที่มีศักยภาพในการบริหารงาน ช่วยคิด ช่วยแก้ปัญหาในการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งต่อไป

3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง การวิจัย ในอนาคตจึงอาจขยายขอบข่ายในการวิจัย โดยทำการศึกษาความผูกพันของพนักงานในมิติด้านอื่นๆ นอกเหนือจากมิติด้านตัวองค์กร อาทิ ทาการศึกษาความผูกพันในมิติที่พนักงานมีต่องาน หรือ ความผูกพันในมิติที่พนักงานมีต่อหัวหน้างาน เป็นต้น

3.2.2 การศึกษาในอนาคต อาจทำการศึกษาผลของความผูกพันต่อองค์กรในฐานะตัวแปรสื่อในความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามอื่นๆ อาทิ ในเรื่องของผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.2.3 ควรมีการขยายขอบข่ายงานวิจัย โดยการศึกษาในครั้งนี้ ประชากรในการศึกษานั้นเป็นพนักงานขององค์การที่เป็นองค์การเอกชน จึงควรมีการหาการศึกษาในกลุ่มประชากรขององค์การในภาครัฐ เนื่องจากวัฒนธรรมในองค์การที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อปัจจัย ที่มีผลในการตัดสินใจลาออกที่แตกต่างกันได้



บรรณานุกรม



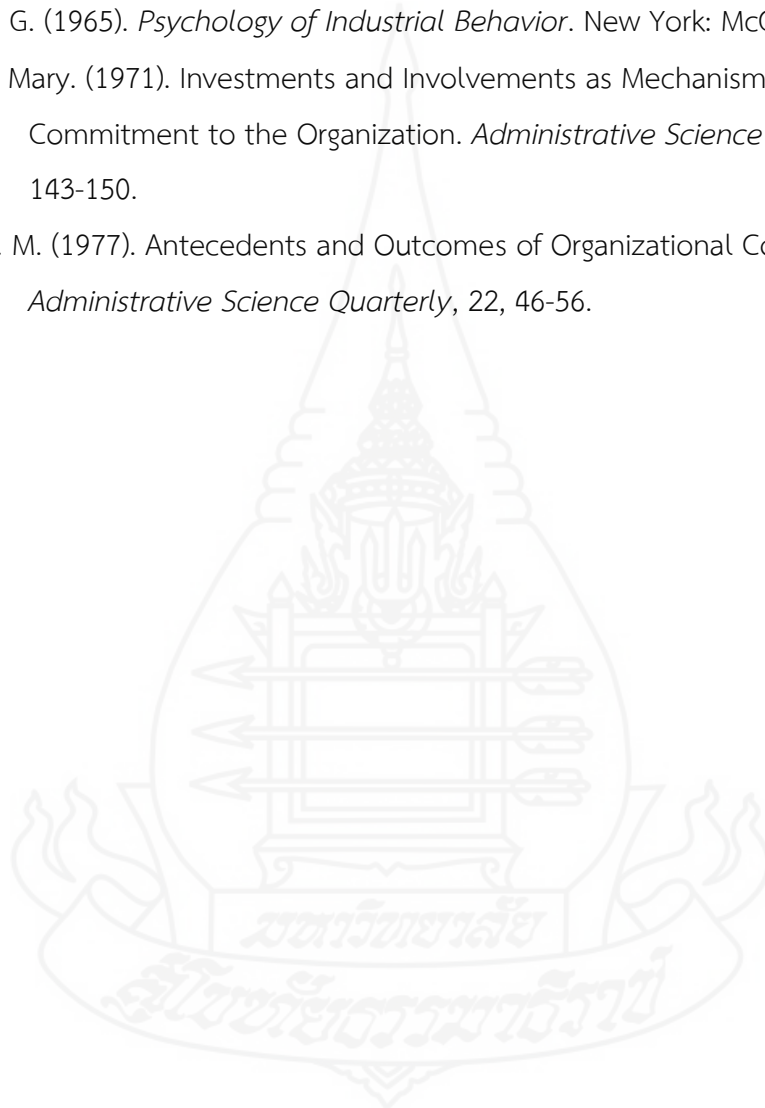
บรรณานุกรม

- จตุรัส, สุพิร์ ลิ้มไทย และอารี พันธมณี. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). การจัดการขีดความสามารถและผลปฏิบัติการ. เอกสาร *ประกอบการศึกษาวិชา ทม.722 การจัดการขีดความสามารถและผลปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เจริญ ว่องประชาณุกุล. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนคาทอลิก เขตสังฆมณฑลราชบุรี*. ราชบุรี: เจริญการพิมพ์.
- ฉัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์. (2537). *ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ชวลิต ประภาวนนท์ และคณะ. (2541). *ความมั่นคงในการทำงาน เป็นสภาพจิตใจ และความรู้สึกรักของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ชวลิต ประภาวนนท์ และคณะ. (2541). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. (2549). *HR Innovation 2006. เอกสารในงานสัมมนา HR Innovation 2006. หอประชุมเฉลิมพระเกียรติ 6 รอบ พระชนมพรรษา, 23 มีนาคม 2549, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- ณัชชา ศุขวัฒน์. (2547). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรและการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ถนอมรัตน์ พองเลา. (2549). *HR In The Future: เส้นทางมุ่งสู่อนาคตในงานทรัพยากรมนุษย์ แนวโน้มงาน HR ในอนาคต มุ่งสู่ยุคความท้าทายและโอกาส. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง “Think Ahead when the Future Catches HR: จะรับมืออย่างไรเมื่อนาคตกำลังไล่ล่า HR. สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย*.
- ทศริน เพ็ญวุฒิราญ. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ศึกษากรณี บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางชัน*. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2546). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: แชนพอร์พรีนติ้ง.

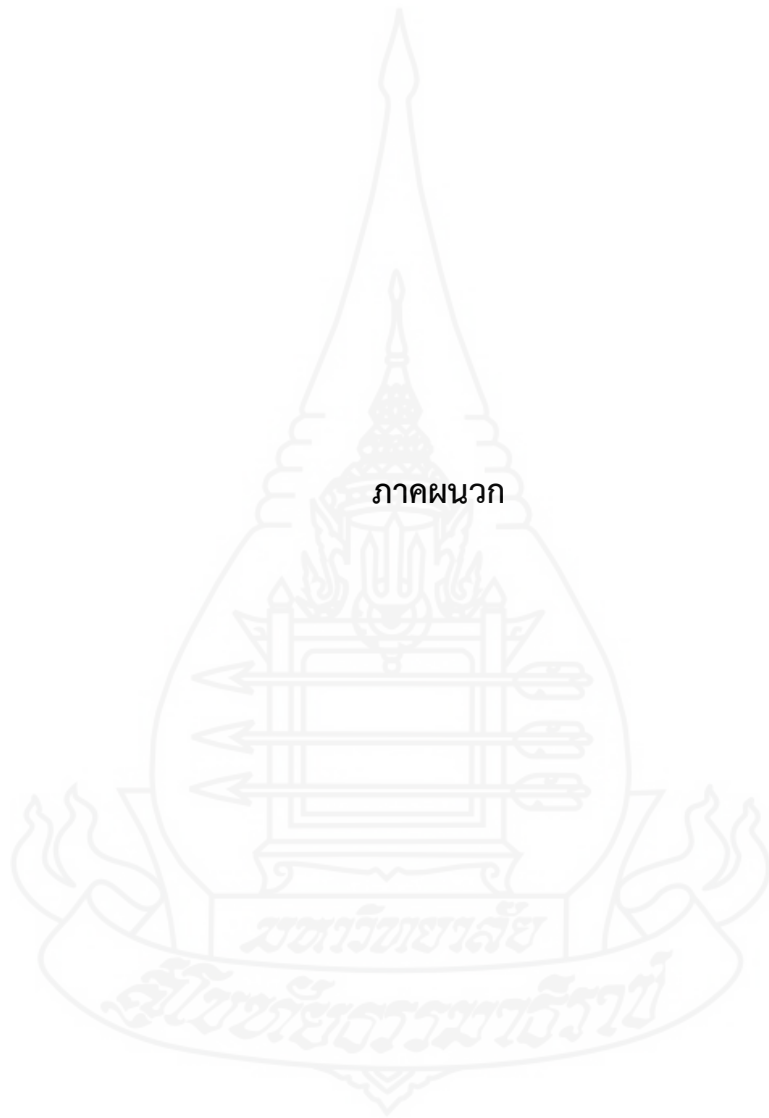
- ทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด*. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ธานินทร์ สิทธิบุญชู. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- บุชานัน. (1974). *ความผูกพันต่อองค์กรว่า ความรู้สึกของสมาชิกในการแสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร การยึดมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (Administrative Science Quarterly)*. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2561 จาก <http://www.jstor.org/discover>.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พิมพ์ชนก ศิริโยธิน. (2549). *ความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เฉพาะสาขาในเขตพื้นที่ชิดลม (กรุงเทพมหานคร)*. (สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2540). *พฤติกรรมองค์กร: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารประกอบการศึกษาวิชา ทม.601 พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ร็อบบิ้นส์, สตีเฟ่น พี. (2548). *พฤติกรรมองค์กร แปลจาก Organization Behavior โดยรังสรรค์ ประเสริฐศรี*. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิชัย ขวนเสงี่ยม. (2540). *ความพึงพอใจในการทำงานของแรงงานอุตสาหกรรม ศึกษากรณีโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ในจังหวัดปทุมธานี*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วิชัย อุตสาหกิจ. (2547). *กระบวนการเรียนรู้และพฤติกรรมมนุษย์. เอกสารประกอบการศึกษาวิชา ทม.621*. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วาณิชยาภรณ์. (2541). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สกาว สำราญคง. (2547). *การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน ศึกษากรณีบริษัทฯ ในกลุ่มสมบูรณ์*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

- สมชื่น นาคพลัง และศุภรัักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2546). *ความมุ่งมั่นผูกพันต่อองค์กร คีชากรณี บริษัท ฮิวเลตต์-แพคการ์ด (ประเทศไทย) จำกัด*. (สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สุดา เทียบจตุรัส, สุพีร์ ลิมไทย และอารี พันธมณี. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สุรัสวดี สุวรรณเวช. (2549). *การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- Angel, H. L. and Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Blum, M. L. and J. C. Naylor. (1968). *Industrial Psychology*. New York: Harper and Row.
- Buchanan, Bruce. (1974). Building Organizational Commitment-The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19, 533-546.
- Etzioni, A. (1975). *A Comparative Analysis of Complex Organizations*. Revised and Enlarged Edition. New York: Macmillan.
- Hewitt Associates. (2003). Overview. (Online). Available <http://www.was4.hewitt.com/hewitt/about/overview/index.htm>.
- Hewitt Associates. (2005). Employee Engagement Higher at Double-Digit Growth Company. *Research Brief Employee*. Online overview/index.htm.p.10.
- Iblf Organization. (2003). Employee Engagement. (Online). Available <http://www.iblf.org/csr/csrwebassist.nsf/content/flc2a.html>.
- Newstrom, W. J. and Davis K. (1983). *Organization Behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Porter, L., R. M., Steers, R. T. Mowday and P.V. Boulian. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-309.
- Richard M. Steers. (1988). *Introduction to Organization Behavior*. 3rded. Scott, IL Foresman.
- Smith. H. G. (1965). *Psychology of Industrial Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Sheldon, Mary. (1971). Investments and Involvements as Mechanism Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*. 16(2), 143-150.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.



ภาคผนวก





แบบสอบถาม

เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

Job Satisfaction Relating Organizational Commitment of Employees
of Thaksin University, Phatthalung Campus

ศึกษากรณี: บุคลากรมหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

คำแนะนำ : แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน การปฏิบัติงาน องค์กร ความพึงพอใจในการ
ทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

ส่วนที่ 3 ปัญหา ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลลงในช่อง.....หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริง
เกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1.ชาย

2.หญิง

2. อายุ

1.18-25 ปี

2.26-35 ปี

3.36 ปีขึ้นไป

3.สถานภาพ

1.โสด

2.สมรส

3.อื่นๆ โปรดระบุ.....

4.ระดับการศึกษา

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1.มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. | <input type="checkbox"/> 2.ปวส./อนุปริญญาตรี หรือเทียบเท่า |
| <input type="checkbox"/> 3.ปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 4.ปริญญาโท |
| <input type="checkbox"/> 5.ปริญญาเอก | |

5.ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- | | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 1-5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 6-10 ปี | <input type="checkbox"/> 3. 11 ปีขึ้นไป |
|------------------------------------|-------------------------------------|---|

6.ระดับรายได้ต่อเดือน

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1.ต่ำกว่า 10,001 บาท | <input type="checkbox"/> 2. 10,001 – 20,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 3.20,001 – 30,000 บาท | <input type="checkbox"/> 4.30,001 – 40,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 5.40,001 – 50,000 บาท | <input type="checkbox"/> 6.50,001 บาทขึ้นไป |

7.สายงานที่ปฏิบัติ

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1.อาจารย์ | <input type="checkbox"/> 2. นักวิชาชีพ |
| <input type="checkbox"/> 3.นักวิชาการ | <input type="checkbox"/> 4.เจ้าหน้าที่บริหารงาน |
| <input type="checkbox"/> 5.ผู้ปฏิบัติงานบริการ | <input type="checkbox"/> 5.อื่นๆ โปรดระบุ..... |



ส่วนที่ 2 คำถามความพึงพอใจ การปฏิบัติงาน องค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงคำตอบเดียว

5 = มากที่สุด

4 = มาก

3 = ปานกลาง

2 = น้อย

1 = น้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ความพึงพอใจในลักษณะงาน					
8.	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ทำสิ่งที่ดีที่สุดในงานทุกวัน					
9.	ท่านรู้ว่างานของท่านมีความสำคัญต่อเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร					
10.	ท่านเข้าไปอ่านข้อมูลข่าวสารขององค์กรโดยผ่านระบบ Internet, Email บอร์ดประชาสัมพันธ์ ขององค์กรเป็นประจำ					
11.	ท่านได้รับมอบอำนาจ อย่างเพียงพอในการทำงานที่ท่านได้รับผิดชอบ					
12.	ท่านสามารถวางแผนและกำหนดวิธีการทำงานในงานที่ได้รับผิดชอบได้เอง					
13.	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้เข้าร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็นเสมอ					
14.	งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ทักษะความสามารถ					
15.	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้ติดต่อประสานงานและทำความรู้จัก คู่แข่งกับบุคคลอื่น					

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ความพึงพอใจลักษณะของการปฏิบัติงาน					
16.	การแบ่งแยกขอบข่าย หน้าที่งานของแต่ละฝ่าย ยังไม่ชัดเจน ในงานที่ต้องทำร่วมกัน					
17.	ภาษาอังกฤษเป็นอุปสรรคในการสื่อสารและ การทำงานของท่าน					
19.	ผู้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่และห่วงใยท่านท่านเป็นอย่างดี					
20.	ใน 6 เดือนที่ผ่านมา มีหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงานได้พูดคุย ถึงผลการปฏิบัติงานกับท่าน					
21.	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาด ท่านได้รับกำลังใจ โอกาสและ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
	ความพึงพอใจในลักษณะองค์การ					
22.	ท่านได้รับทราบข่าวสารข้อมูลขององค์การจาก ผู้บังคับบัญชาอย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอ					
23.	หัวหน้างานมีความรู้ความสามารถในหน้าที่การงาน					
24.	การทำงานคือการคล้อยตามความคิดเห็นของหัวหน้างาน					
25.	ท่านมีเพื่อนที่ดี มีความสนิทสนมในที่ทำงาน					
26.	ท่านรู้สึกว่าการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันภายในหน่วยงาน ของท่าน และท่านรู้สึกอึดอัดใจ					
27.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
28.	หากต้องจากองค์การแห่งนี้ไปท่านจะเสียดายและ อาลัยเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างมาก					
29.	ในปีที่ผ่านมาท่านมีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าในองค์การ					

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
	ความผูกพันต่อองค์กร					
30.	ท่านพอใจกับวิธีการเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน					
31.	ท่านคิดถึงการทำงานในองค์กรอื่นที่ก้าวหน้ามากกว่านี้					
32.	ท่านมีความตั้งใจที่จะก้าวหน้าในการทำงาน					
33.	ในที่ทำงานมีการพัฒนาทักษะความสามารถหรือ ให้ความรู้เพิ่มเติม					
34.	หน้าที่การงานของท่านในปัจจุบันถือว่ามีความมั่นคง					
35.	ท่านไม่แน่ใจกับความมั่นคงขององค์กร					
36.	การมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน					
37.	ความสัมพันธ์สมระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
38.	เหตุผลที่ท่านต้องการเปลี่ยนงาน เพราะต้องการองค์กร ที่มีสวัสดิการมากกว่านี้					
39.	ท่านเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพขององค์กร					
40.	ท่านพร้อมจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ขององค์กรอยู่เสมอ					
41.	ในสถานการณ์ปัจจุบัน ท่านรู้สึกหวั่นไหวอนาคตขององค์กร					
42.	ท่านรู้สึกพอใจกับองค์กรในฐานะที่เป็นที่ทำงานของท่าน					
43.	องค์กรนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของท่าน					
44.	อีก 2 ปีข้างหน้า ท่านจะยังคงทำงานอยู่กับองค์กร					
45.	ในสิบปีที่ผ่านมาได้ประสบความสำเร็จในอาชีพตามที่ท่าน คาดหวัง					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.1 ท่านมีความเห็นอย่างไรเกี่ยวกับองค์การที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

3.2 ท่านมีปัญหา และอุปสรรคในการทำงานใดบ้าง ที่ต้องให้องค์การแก้ไขอย่างเร่งด่วน

- 1)
- 2)
- 3)

4)

5)

3.3 ขอให้ท่านแนะนำ กิจกรรมหรือวิธีการใดๆ ที่จะสร้างให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

1)

2)

3)

4)

5)

ขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวศิริกาญจน์ ปานแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	21 ธันวาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอศรีบรรพต จังหวัดพัทลุง
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงาน

