

## ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต



นางศิโรธร อยู่ฤทธิ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

# Organizational Commitment of Employees of Suan Dusit University



Mrs. Sirothon Urich

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	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
ชื่อและนามสกุล	นางศิโรธร อยู่ฤทธิ
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2561

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

กิงพร ทองใบ

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ)

ดร.รชพร จันทร์สว่าง

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)

ดร.นราธิป ศรีธรรม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
ผู้ศึกษา นางศิโรธร อยู่ฤทธิ **รหัสนักศึกษา** 2543003418 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2560

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 1,167 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ 298 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ (2) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีเพศ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ตำแหน่งงาน รายได้ สถานภาพ การสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมากขึ้น การส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตอย่างต่อเนื่อง

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์การ พนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต



**Independent Study title:** Organizational Commitment of Employees of  
Suan Dusit University

**Author:** Mrs. Sirothon Urich; **ID:** 2543003418; **Degree:** Master of Business Administration;

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

**Academic year:** 2017

### Abstract

The objectives of this study were: (1) to measure the organizational commitment of employees at Suan Dusit University; (2) to compare the organizational commitment of employees based on personal characteristics; and (3) to propose guidelines of how to promote organizational commitment for employees at Suan Dusit University.

The population of this survey research was 1,167 employees at Suan Dusit University. The sample was 298 employees, calculated by using Taro Yamane's formula. A questionnaire was a tool for data collection. The statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, One-Way ANOVA, and Scheffé's method for multiple-comparison test.

The results revealed that: (1) the level of organizational commitment of employees at Suan Dusit University was overall at a high level. Considering each aspect, the employees mostly engaged in the willingness to work for the organization success, followed by the confidence in organization goals and the desire to maintain the membership of the organization; (2) employees with different genders and educational backgrounds had no significant organizational commitment. Employees who had differed ages, positions, incomes, marital statuses, and employment lengths had different organizational engagement at a statistic significant level of .05; and (3) the proposal to promote the organizational commitment included providing activities to promote unity among employees at Suan Dusit University and trainings to develop knowledge and skills related to employees' jobs.

**Keywords:** Organizational Commitment, Employee, Suan Dusit University

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ และติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดมาตลอด นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ดร.สรพล จิระสวัสดิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ได้กรุณาการแปลบทคัดย่อภาษาอังกฤษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จตุพล ดวงจิตร อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ คุณณัฐพล แยมฉิม ประธานสวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ได้กรุณาแนะนำการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และขอขอบพระคุณพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการทุกท่านที่เสียสละเวลา และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้ให้ชีวิตและวางรากฐานทางการศึกษา ญาติ-พี่น้อง ที่ช่วยผลักดันและเป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษาจนสำเร็จการศึกษา

ศิโรธร อยู่ฤทธิ

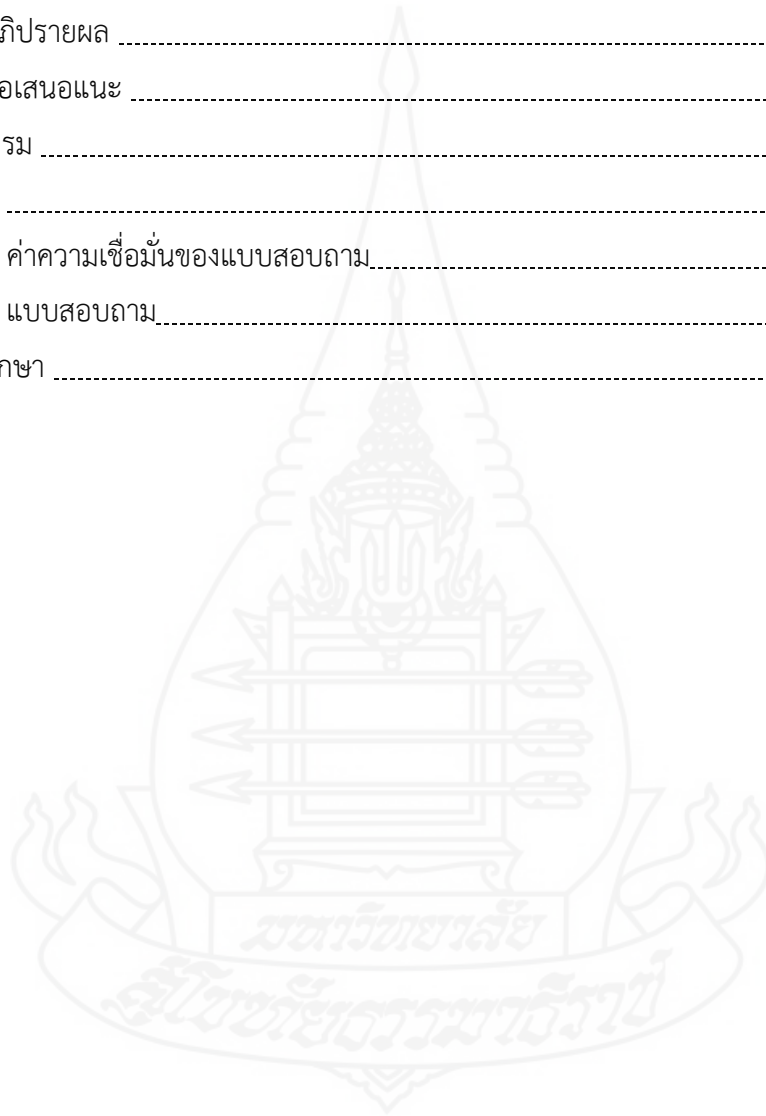
กรกฎาคม 2561

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ณ
สารบัญภาพ .....	ญ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดของการศึกษา .....	4
สมมติฐานการศึกษา .....	4
ขอบเขตการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	8
ประวัติความเป็นมาและลักษณะการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต .....	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	29
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	32
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	34
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล .....	34
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร .....	37
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	43
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ .....	59

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	61
สรุปการศึกษา .....	61
อภิปรายผล .....	68
ข้อเสนอแนะ .....	70
บรรณานุกรม .....	73
ภาคผนวก .....	76
ก ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	77
ข แบบสอบถาม .....	81
ประวัติผู้ศึกษา .....	88



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง.....	30
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	35
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ.....	38
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ .....	39
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ .....	41
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม.....	42
ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ .....	44
ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ .....	45
ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อความสำเร็จขององค์การเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ .....	46
ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์การเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ .....	47
ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ .....	47
ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	48
ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต .....	49
ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับรายได้.....	50
ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์การเป็นรายคู่จำแนก ตามระดับรายได้ .....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	52
ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์การเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	53
ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตาม สถานภาพสมรส .....	53
ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน .....	54
ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย องค์การเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน .....	56
ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อความสำเร็จขององค์การเป็นรายคู่ จำแนกตาม ระดับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน .....	57
ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์การเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน .....	58
ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตาม ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน .....	59
ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบคำถามปลายเปิด.....	60

## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต .....	20



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือโลกไร้พรมแดน (Border-less Words) ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง ต่อเนื่อง ซ้ำซ้อน และเกี่ยวข้งกัน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในแต่ละสาขา ไม่ว่าจะเป็นวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ วัสดุศาสตร์ คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร และโทรคมนาคม โดยนวัตกรรมและเทคโนโลยีแขนงต่างๆ รวมทั้งความก้าวหน้าในสังคม ได้ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ในหลายด้านและมีผลต่อการพัฒนาการขององค์การในอนาคต โดยมีมิติที่สำคัญๆ ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และการแข่งขัน ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อองค์การและสมาชิกแล้ว ปัจจัยภายในขอบข่ายความสัมพันธ์ขององค์การก็จะมีพลวัตเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากการเปลี่ยนแปลงปัจจัยสำคัญที่อยู่รอบองค์การ ได้แก่ ด้านการทำให้เราต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การตลาด การเงิน การผลิตและการดำเนินงาน การจัดการและทรัพยากรมนุษย์ (ณัฐพันธ์์ เจริญพันธ์ 2551)

มหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้ปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีผลบังคับเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2558 ประกอบกับรูปแบบการบริหารจัดการในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามบริบทสังคม นโยบายของรัฐ และกรอบนโยบายการปรับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตจึงดำเนินการทบทวนปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกตามบริบทโลกและบริบทประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการทบทวนศักยภาพและความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย และทำการปรับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (Suan Dusit University Reprofilng) โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญที่สะท้อนอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ภายใต้พันธกิจหลักในฐานะสถาบันอุดมศึกษา รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สามารถผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพและสมรรถนะสูง และพัฒนานวัตกรรมที่สามารถสร้างมูลค่าต่อทั้งมหาวิทยาลัยและสังคมอย่างยั่งยืน ภายใต้ปรัชญา วิสัยทัศน์ และแนวทางการบริหารที่เป็นไปตามบริบทของมหาวิทยาลัย (แผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต 2561-2564)



ปัจจุบันการศึกษาไม่เหมือนในอดีต โลกมีการเปลี่ยนแปลงไม่แน่นอน ไม่ใช่เฉพาะเรื่อง  
 ของเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมที่ทำให้คนส่วนใหญ่ต้องเปลี่ยนแปลง สถาบันอุดมศึกษาก็ต้องคิด  
 ตลอดเวลาว่าจะเตรียมนักศึกษาให้มีความทันสมัยพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในโลกอนาคตได้  
 อย่างไร โดยแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยสวนดุสิต 2561-2564 ได้กำหนดกรอบนโยบายตามยุทธศาสตร์  
 ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต ในทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เน้นการเรียน  
 การสอนในหลักสูตรที่มุ่งอาชีพในอนาคต สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยการ  
 ปรับปรุงหลักสูตร บูรณาการหลักสูตรร่วมกันภายในคณะ โรงเรียน และหน่วยงานธุรกิจทั้งภายในและ  
 ภายนอก เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยตอบโจทย์อนาคตให้ได้แบบครบวงจร ตลอดจนพัฒนา  
 หลักสูตรระยะสั้น โดยใช้ความเชี่ยวชาญและเข้มแข็งที่สวนดุสิตมี เช่น หลักสูตรการดูแลผู้สูงอายุ  
 หลักสูตรการดูแลเด็กปฐมวัย หลักสูตรล่ามภาษามือ และองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะช่วยกันพัฒนา  
 มหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางชั้นนำของประเทศ ที่มุ่งเน้นสร้างบัณฑิตที่มีคุณธรรมและ  
 ความสามารถ ด้วยองค์ความรู้ที่ทันสมัยอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ บุคลากรทั้งสายสอนวิชาการและสายสนับสนุนต้องรู้เท่าทันกระแสความ  
 เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลกพัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ รอบรู้ในงานที่ทำ สามารถ  
 ปฏิบัติงานแทนกันได้ มีความพร้อมเพื่อร่วมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยก้าวไปข้างหน้าด้วยกัน (Suan  
 Dusit Timeline ฉบับเดือน มีนาคม – พฤษภาคม 2561)

ภายใต้กลยุทธ์การบริหารงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตให้ประสบความสำเร็จ  
 จำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมาย ซึ่งกลไกสำคัญ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง  
 สายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ด้วยกลุ่มพนักงานดังกล่าวเป็นส่วนที่ช่วยพัฒนางานรวมถึง  
 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับ และหากพนักงานมหาวิทยาลัย  
 ขาดความผูกพันต่อองค์การในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม  
 เพื่อความสำเร็จขององค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์การแล้ว จะทำให้  
 มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่การพัฒนาได้ยากลำบากมากยิ่งขึ้น แต่หากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ  
 หรือมหาวิทยาลัยจะทำให้มหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จในการบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายของ  
 องค์การซึ่งมีความสอดคล้องกับตามแนวคิดของ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ 2551, น.107- 108) ที่ได้  
 กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์การใน  
 ปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การจะช่วยให้องค์การดำเนินงานอย่างมี  
 ประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์การ โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์การมี  
 ความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงาน ที่สำคัญความผูกพันกับองค์การ

จะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

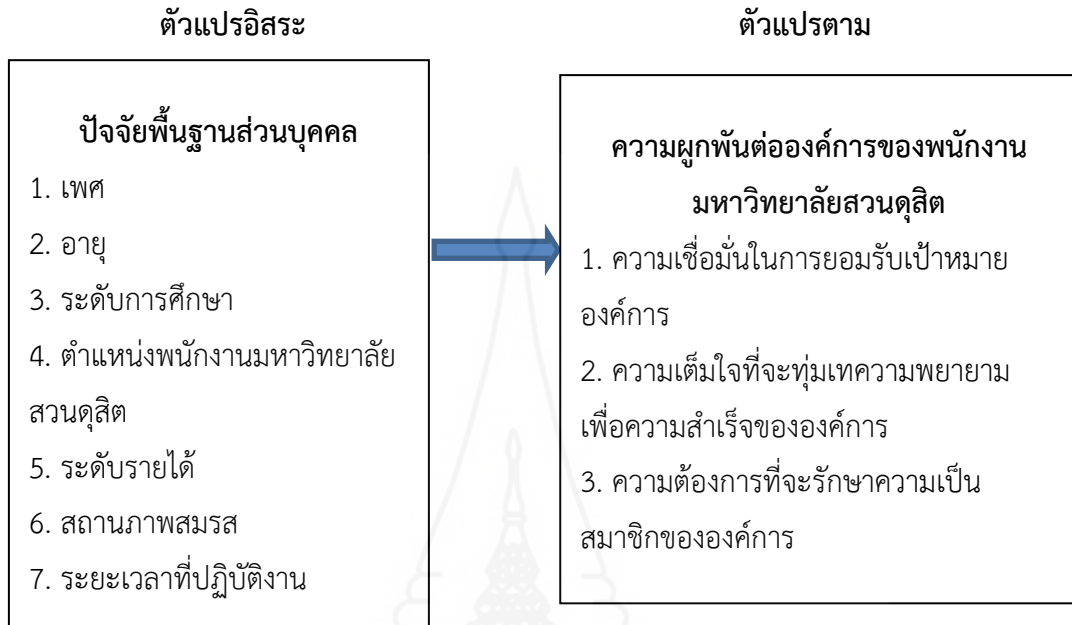
1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานที่จะทำได้
3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนเองเช่นกัน

จากรายละเอียดข้างต้น จะพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญและจะมีส่วนร่วมกันช่วยพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางชั้นนำของประเทศ ด้วยเหตุผลนี้ ผู้ศึกษาซึ่งเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จึงมีความประสงค์จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เพื่อสามารถนำผลมาใช้เป็นแนวทางส่งเสริม เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนสำหรับผู้บริหารวางนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร พัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ช่วยดำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพให้ปฏิบัติงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรตลอดไป

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

### 3. กรอบแนวคิดของการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดของการศึกษา

### 4. สมมติฐานการศึกษา

- 4.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก
- 4.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

## 5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ แบ่งขอบเขตการศึกษาเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

### 5.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

**5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)** คือ ตัวแปรปัจจัยข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับรายได้ สถานภาพ การสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

**5.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** คือ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยการวัดจาก ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

### 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

**5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้** คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 1,167 คน ทั้งพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ โดยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ 597 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต 570 คน (ที่มา: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ณ 31 มกราคม พ.ศ. 2561)

**5.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา (Sample)** หมายถึง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 1,167 คน โดยการกำหนดขนาดจากการคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Yamane 1970, pp. 580-581) โดยจำแนกประเภทบุคลากร 2 ประเภท จากสูตร 
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = 297.89$$
 จะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 298 คน

**5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา** การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน – 30 มิถุนายน 2561

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 ความผูกพันในองค์กร** หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกที่ดีเป็นทางบวกและแสดงออกถึงพฤติกรรมของพนักงานที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งมีความจงรักภักดี ความศรัทธาเชื่อมั่น รวมถึงการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการบริหารจัดการภายในองค์กร มีการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร โดยพนักงานได้แสดงความคิดเห็นของแต่ละบุคคลและมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่ปฏิบัติงาน ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในครั้งนี้สามารถวัดได้จาก

**6.1.1 ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร** หมายถึง ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและแนวทางการบริหารงานขององค์กร ที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

**6.1.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร** หมายถึง การแสดงถึงความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่โดยทุ่มเทแรงใจ แรงกายสติปัญญาในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

**6.1.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร** หมายถึง การแสดงถึงความตั้งใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป โดยไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสถานะใดๆ ก็ตาม

**6.2 พนักงานมหาวิทยาลัย** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

**6.3 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต** หมายถึง สถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ถึงระดับบัณฑิตศึกษา

**6.4 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะในแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับรายได้ สถานภาพการสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางเพื่อสร้างเสริมความผูกพันของพนักงานต่อมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งจะสามารถส่งผลต่อการดำเนินงานบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 สามารถใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานในหน่วยงานอื่น



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
2. ประวัติความเป็นมาและลักษณะการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาความผูกพันต่อองค์การ โดยนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันองค์การ (Organization Commitment) ตามมุมมองของนักวิชาการจำแนกได้ 2 ประเภท คือ การผูกพันที่เกิดจากความรู้สึกผูกพันยึดติดกับองค์การเป็นความต้องการที่จะผูกพัน และการผูกพันอยู่กับองค์การที่ไม่ใช่ความผูกพันต้องการผูกพันแต่มีเหตุผลหรือความจำเป็นที่ต้องผูกพัน ดังนี้

Kanter (1968, pp.500) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การ คือ การแสดงออกของบุคลากรที่เต็มใจจะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

Sheldon (1971, pp.143) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การ คือ การประเมินความรู้สึกต่อองค์การในด้านบวกของบุคลากร และบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Porter, Steer, Mowday, and Boulian (1974, pp.603) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การ คือ การแสดงตนเป็นส่วนเดียวกับองค์การ ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงว่าเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นๆ เต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ มีความต้องการอยู่เป็นสมาชิกองค์การตลอดไปด้วยความจงรักภักดี



Mowday, Porter, and Steers (1982, pp.27) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมกับองค์กรโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความเสียสละเพื่อประโยชน์และความสำเร็จขององค์กร มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กรตลอดไป

O' Reilly and Chatman (1986, pp.492-499) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร คือ การแสดงตนออกทางพฤติกรรมเพื่อให้ได้รางวัลที่กำหนดไว้ เป็นความต้องการที่จะผูกพันยึดติดกับองค์กรด้วยการรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร การปฏิบัติตามการยอมรับ เป็นการยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กรเข้ามาหล่อหลอมรวมไว้ด้วยกันในตนเอง

ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กร ในความหมายของการผูกพันอยู่กับองค์กรที่ไม่ใช่ความรู้สึกต้องการผูกพันแต่มาจากเหตุผลอื่น จึงเป็นความจำเป็นต้องผูกพัน โดยนักวิชาการได้ให้ความหมาย ดังนี้

March and Simon (1958, pp.7) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ใช่ความรู้สึกต้องการผูกพัน คือ ทศนคติที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้ได้มาของผลรางวัลหรือผลตอบแทนที่ต้องการจากองค์กร

Becker (1960, pp.35) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ใช่ความรู้สึกต้องการผูกพัน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลจากการที่บุคลากรเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์กับความทุ่มเท ความพยายามที่ใช้ไปในการทำกิจกรรม

Hrebiniak and Alutto (1972, pp.556) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่ใช่ความรู้สึกต้องการผูกพัน กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานในองค์กรตลอดไป เพราะหากจะต้องลาออกจากองค์กรไปจะสูญเสียผลประโยชน์มากกว่า จึงมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551, น.105-106) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร (Organization commitment) หมายถึง ทศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพันระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance commitment) หรือที่เรียกว่า Side-bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลา แรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป



2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์การ (Individual – Organizational Goal- Congruence Orientation) หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของคนและองค์การ ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์การเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการได้แก่

2.1 มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

2.2 มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์การ

2.3 ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นเรื่องที่ยุ่ยากซับซ้อน Becker และ Billings ได้พยายามเสนอแง่มุมมองเรื่องนี้ เพื่อให้ง่ายแก่การเข้าใจยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. จุดเน้นของความผูกพันระดับล่างขององค์การ เช่น เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน และหัวหน้างาน

2. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับสูง เช่น ผู้บริหารสูงสุดและองค์การที่เป็นภาพรวม โดย Becker และ Billings ได้อธิบายถึงการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพัน ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

แบบที่ 1 แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับล่างและระดับบนแต่อย่างใด

แบบที่ 2 แบบผูกพันมาก (committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกเน้นความผูกพันทั้งคนในระดับล่างและระดับบน

แบบที่ 3 แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์การ

แบบที่ 4 แบบผูกพันไกลตัว (Globally committed) พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์การ แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

นอกจากมุมมองพื้นฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวมาแล้ว นักวิชาการได้ชี้ให้เห็นว่าการที่คนผูกพันต่อองค์การจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์การต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

2. ความผูกพันด้วยใจรัก (Affective Commitment) เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคคลปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์การต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน

3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ (Normative Commitment) ความผูกพันแบบนี้เกิดจากความรู้สึกจำต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ เช่น ไม่ชอบอาชีพพยาบาล แต่พ่อแม่ชอบ จึงบังคับหรือกดดันให้เรียนพยาบาลและมีอาชีพเป็นพยาบาล เป็นต้น

ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529 อ้างถึงใน โสภณศิริ มูลทองทิพย์ 2556, น.7) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรโดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์กร (formal attachment) แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจหรือความรู้สึก (commitment) หมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มพลังในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่น และเป็นไปในทางบวกต่อองค์กร เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไป โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ชินินทร์ เตมีรักษ์ (2557, น.9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ด้าน เพื่อประกอบกันเป็นความสำคัญ ดังนี้

1. ต้องมีทัศนคติทางด้านความเข้าใจและยอมรับของสมาชิก จะต้องไปในทางที่เป็นด้านบวก และต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปพร้อมกันกับสมาชิกขององค์กร

2. การที่สมาชิกปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทให้กับองค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรสูงสุด

3. จะต้องมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า เพื่อที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร โดยพร้อมจะสนับสนุนและตอบสนองเป้าหมายขององค์กร เพื่อเป็นพลังสำคัญให้องค์กรคงอยู่ได้ตลอดไป

ธัญชนก ชื่นเชื้อม (2555, น.12) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติของบุคคลที่มีความมุ่งมั่นที่จะกระทำเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกในรูปแบบของการให้ความร่วมมือการยอมรับและดำเนินไปในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ความภาคภูมิใจตลอดจนความมุ่งมั่นจงรักภักดีต่อองค์กร รวมถึงความต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปิยณัฐ์ บุรณวัฒน์ (2558, น.7) ให้ความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกและพฤติกรรมทางบวกของบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจจะทำงานหนัก เพื่อความสำเร็จขององค์การ

ปรียากมล เหมือนแสง (2558, น.11) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความทุ่มเท มุ่งมั่นและตั้งใจอย่างแรงกล้าของพนักงานในการสร้างความสำเร็จของงานหรือ เพื่อสร้างผลงานในระดับสูงให้แก่องค์การ และไม่ใช่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเองจากตัวพนักงานแต่เกิดจากการกระทำเชิงบวกขององค์การที่มีต่อพนักงาน ซึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน เพื่อสร้างผลงานที่เป็นเลิศให้แก่องค์การ ไม่ละทิ้งองค์การไปและทุ่มเททั้งร่างกาย แรงใจในการทำงาน ให้แก่องค์การอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

สรุปจากความหมายความผูกพันต่อองค์การดังกล่าวข้างต้น หมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การจากการแสดงตนเป็นกลุ่มเดียวกันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ มีทัศนคติในเชิงบวกต่อองค์การ ทุ่มเทเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม ความสามารถที่มีเพื่อสร้างผลงานให้กับองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การ และมีความต้องการจะเป็นสมาชิกในองค์การตลอดไป

## 1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

นักวิชาการและผู้ทีศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้ให้ความคิดเห็น ดังนี้

รุ่งโรจน์ อรรถานันท์ (2554, น.19-20) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์การ ที่ได้รวบรวมแนวคิดจากนักวิชาการ ดังนี้

Mowday, Porter, and Steers (1982) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการด้วยกัน คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรส
2. ขอบเขตงานหรือบทบาทที่รับผิดชอบ (Job or Role –Related) ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ และชัดเจนของขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย
3. ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (Work Experiences) ได้แก่ ความเชื่อถือที่มีต่อองค์การ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและแนวทางการพิจารณาความดีความชอบขององค์การ

4. ลักษณะโครงสร้างองค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

The Gallup Path (Curt Coffman และ Gabbriel Gonzalez-Molina, 2002) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยั่งยืน และสร้างการเติบโตของยอดขายและผลกำไรขององค์กร นั่นก็คือ พนักงาน ดังนั้น การสร้างความผูกพันให้กับพนักงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ซึ่ง Gallup ได้ออกแบบคำถามเพื่อวัดความผูกพันของพนักงานและในแต่ละคำถามจะส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กรที่แตกต่างกันใน 5 ประเด็น ได้แก่ ความจงรักภักดีของลูกค้า (Customer Loyalty) ผลกำไร (Profitability) ผลผลิตของบริษัท (Productivity) อัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover) และความปลอดภัยในงาน (Safety)

Strelloff (2010) ได้กล่าวถึงคำว่า “Engagement” มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับคำว่า “Commitment” ซึ่งหมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คำว่าความผูกพันซึ่งเป็นภาวะทางจิตหรืออารมณ์ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม โดยแบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

1. การพูด เป็นการกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดีให้แก่ผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นลูกค้า เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลรอบข้าง
2. การอยู่ในองค์กร เป็นความต้องการที่อยากจะเป็นสมาชิกขององค์กร ต้องการทำงานอยู่ในองค์กรด้วยความรู้สึกที่จริงใจแม้มีองค์กรอื่นให้ผลตอบแทนที่มากกว่า
3. การตอบสนอง เป็นความภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบโดยเห็นว่าจะงานที่ทำได้ ตอบสนองหรือสนับสนุนให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จ

Becker (1960 อ้างถึงใน สุภาพรพรณ ยอดสุทธิ 2554, น.17) ได้เสนอทฤษฎี Side-bet ที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน หรือที่เรียกว่า Reward-cost Notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นก็ทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา คือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่มีคุณค่าในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

สรุปจากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุตัว อายุงาน วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ โครงสร้างองค์การ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ

## 2. ประวัติและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยสวนดุสิตในปัจจุบันมีพัฒนาการทั้งหมด 5 สมัย การพัฒนาในแต่ละสมัยสะท้อนภาพของการเปลี่ยนแปลงลักษณะการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสะท้อนภาพความก้าวหน้าของศิลปวิทยาการจากรากฐานและความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยในแต่ละยุค รายละเอียดดังนี้

ยุคสวนดุสิต 1.0 (พ.ศ. 2477–2504) เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี เสนาบดีกระทรวงธรรมการในขณะนั้น เห็นความสำคัญของการศึกษาสำหรับฝึกหัดสตรีให้เป็นแม่บ้านแม่เรือนที่ดี จึงมีดำริให้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือนแต่มาสำเร็จในสมัยพระสารสาสน์ประพันธ์ ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงธรรมการ

โรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือน สังกัดกองอาชีวศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงธรรมการ (กระทรวงศึกษาธิการในปัจจุบัน) เปิดดำเนินการในปี พ.ศ. 2477 ณ วังกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ (วังนางเลิ้ง) นับเป็นโรงเรียนการเรือนแห่งแรกของประเทศไทย มีจุดมุ่งหมายเพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นแม่บ้านแม่เรือนที่ดีให้แก่สตรีซึ่งเป็นความแปลกใหม่ในสังคมไทยสมัยนั้น โรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือนเปิดสอนรายวิชาเกี่ยวกับอาหารและโภชนาการ ศิลปะประดิษฐ์ การตัดเย็บเสื้อผ้า การเลี้ยงดูเด็ก และการจัดและตกแต่งบ้าน สื่อนหนังสือพิมพ์ในยุคนั้นขนานนามโรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือนว่าเป็น โรงเรียนสำหรับการฝึกฝนนักเรียนหญิงให้เป็นคุณหญิง คุณนาย โรงเรียนมัธยมวิสามัญการเรือนเปิดรับนักเรียน 2 ประเภทเข้าเรียน ได้แก่ นักเรียนที่จบระดับมัธยมต้นเข้าเรียนหลักสูตร 4 ปี และนักเรียนประเภทครุฑน้อยหรือครุฑใหญ่ที่เข้าอบรมหลักสูตรพิเศษ 1 ปี (เพื่อผลิตครูในสาขาวิชานี้)

ยุคสวนดุสิต 2.0 วิทยาลัยครูสวนดุสิต (พ.ศ. 2504–2538) รัฐบาลมีดำริจัดตั้งวิทยาลัยครูเพื่อจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญา โรงเรียนการเรือนพระนครจึงได้รับการยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูสวนดุสิต สังกัดกองการฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู ในปี พ.ศ. 2504 โดยยังคงเปิดรับเฉพาะสตรีเข้าศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 (ฉบับที่ 1) มีผลบังคับใช้ ทำให้กรมการฝึกหัดครูปรับปรุงหลักสูตรใหม่ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทำให้วิทยาลัยครูสามารถเปิดสอนในระดับปริญญาตรีได้ ต่อมาในปี พ.ศ. 2520 โรงเรียน



อนุบาลละอออุทิศอุทธรกรรมเข้ากับการฝึกหัดครูอนุบาล และจัดตั้งเป็นภาควิชาการอนุบาลศึกษา สังกัด คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต จึงเปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนสาธิตอนุบาลละอออุทิศ วิทยาลัยครูสวนดุสิตจึงได้เปิดสอนระดับปริญญาตรีในหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู วิชาเอกการอนุบาลศึกษา เป็นยุคแห่งการพัฒนาความเข้มแข็งในคุณภาพการศึกษาของบัณฑิตด้วยการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญของนักศึกษาจากการลงมือปฏิบัติจริงในสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเฉพาะด้านของวิทยาลัย เป็นรากฐานการพัฒนาแหล่งรายได้ของมหาวิทยาลัย เช่น โฮมเบเกอรี่ โรงแรมสวนดุสิตเพลส และสวนดุสิตโพล ตลอดจนการเปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีสาขา คหกรรมศาสตร์เป็นแห่งแรกของประเทศไทย

ยุคสวนดุสิต 3.0 สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (พ.ศ. 2538–2547) วิทยาลัยครูสวนดุสิตได้รับการยกฐานะเป็นสถาบันราชภัฏสวนดุสิต สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ในยุคนี้อสถาบันราชภัฏสวนดุสิตเน้นการพัฒนาด้าน คหกรรม อาหาร การศึกษาปฐมวัย และอุตสาหกรรมบริการ อีกทั้งนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ในปี พ.ศ. 2539 มีนักศึกษาสมัครเข้าศึกษาต่อที่สถาบันราชภัฏสวนดุสิตเป็นจำนวนมาก จึงได้ขยายการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวางโดยเปิดศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งรวม 20 แห่ง ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และต่างจังหวัดรวม ภายใต้คำขวัญว่า “เทคโนโลยีก้าวไกล อยู่ที่ไหนก็เรียนได้ ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน” ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 สถาบันราชภัฏสวนดุสิตจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยและเปิดสอนระดับปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจโดยร่วมมือกับ Victoria University ประเทศแคนาดา รวมถึงเปิดศูนย์การศึกษานอกที่ตั้งในกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น รวมถึงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการเรียนการสอน สร้างเป็นฐานข้อมูลระบบการสอนทางไกล (video conference) และพัฒนาระบบห้องสมุดเสมือน (virtual library) ขึ้นเป็นครั้งแรกในสถาบันอุดมศึกษาของไทย

ยุคสวนดุสิต 4.0 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (พ.ศ. 2547-2558) สถาบันราชภัฏสวนดุสิตได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 การพัฒนาในยุคนี้อมีลักษณะเด่น คือ การกำหนดอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย 4 ด้าน จากองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญที่ได้สั่งสมมาตั้งแต่อดีต ได้แก่ อัตลักษณ์ด้านอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และพยาบาลศาสตร์ และจัดตั้งหน่วยงานในระดับคณะเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอัตลักษณ์เฉพาะทางให้มีความเข้มแข็งโดดเด่น ดังนี้ คณะพยาบาลศาสตร์ (พ.ศ. 2550) เพื่อรองรับอัตลักษณ์ด้านพยาบาลศาสตร์ โรงเรียนการเรือน (พ.ศ. 2553) เพื่อรองรับอัตลักษณ์ด้านอาหาร โรงเรียนการท่องเที่ยวและบริการ (พ.ศ. 2553) เพื่อรองรับอัตลักษณ์ด้านอุตสาหกรรมบริการ ส่วนอัตลักษณ์ด้านการศึกษาปฐมวัย จัดการเรียนการสอนในคณะครุศาสตร์ที่มีอยู่เดิม

ยุคสวนดุสิต 5.0 มหาวิทยาลัยสวนดุสิต (ตั้งแต่ พ.ศ. 2558 ถึงปัจจุบัน) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตได้เปลี่ยนชื่อเป็นมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2558 ลักษณะเด่นของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในยุค 5.0 คือ การจัดการคุณภาพอย่างรอบด้านเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยรองศาสตราจารย์ ดร. ศิโรจน์ ผลพันธิน อธิการบดี ปัจจุบัน ให้นโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตจึงมุ่งเน้นการจัดการคุณภาพใน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านนักศึกษา ด้านการใช้ทรัพยากรและงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านงานวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อม คู่ความร่วมมือและเครือข่าย การจัดการเทคโนโลยีการสื่อสาร และการจัดการคุณภาพของกิจการพิเศษ สำหรับการจัดการคุณภาพด้านหลักสูตรนั้น มหาวิทยาลัยสวนดุสิตดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา (ในระดับปริญญาตรี) โดยแบ่งหลักสูตรออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. กลุ่มหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์ หมายถึง หลักสูตรการศึกษาที่มหาวิทยาลัยมุ่งพัฒนาความเป็นเลิศจากความเชี่ยวชาญตั้งแต่อดีตของมหาวิทยาลัย เป็นหลักสูตรที่ได้รับการยอมรับและมีผู้สมัครเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้ปรับเปลี่ยนชื่ออัตลักษณ์ด้านพยาบาลศาสตร์ เป็น การพยาบาลและสุขภาพ และแบ่งหลักสูตรตามอัตลักษณ์เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1.1 อัตลักษณ์ด้านอาหาร ได้แก่ หลักสูตรเทคโนโลยีการประกอบอาหารและการบริการ หลักสูตรเทคโนโลยีการแปรรูปอาหาร หลักสูตรโภชนาการและการประกอบอาหาร และหลักสูตรคหกรรมศาสตร์

1.2 อัตลักษณ์ด้านการศึกษาปฐมวัย ได้แก่ หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย

1.3 อัตลักษณ์ด้านอุตสาหกรรมบริการ ได้แก่ หลักสูตรการจัดการงานบริการ (หลักสูตรนานาชาติ) หลักสูตรการท่องเที่ยว หลักสูตรธุรกิจการบิน หลักสูตรธุรกิจการโรงแรม และหลักสูตรออกแบบนิทรรศการและการจัดแสดง

1.4 อัตลักษณ์ด้านการพยาบาลและสุขภาพ ได้แก่ หลักสูตรพยาบาลศาสตร์

2. กลุ่มหลักสูตรที่กำลังสร้างความโดดเด่นและควมรวบรวม มี 4 กลุ่มย่อย ดังนี้

2.1 กลุ่มหลักสูตรที่มีความเสี่ยงสูง มีความจำเป็นต้องปรับปรุงเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

2.2 กลุ่มหลักสูตรที่มีการแข่งขันสูง เป็นหลักสูตรที่สถาบันอุดมศึกษาจำนวนมากจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรในกลุ่มนี้จึงต้องเน้นความแตกต่างและความเป็นเอกลักษณ์ของหลักสูตร ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งโรงเรียนกฎหมายและการเมือง (พ.ศ. 2560) เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งของหลักสูตรที่มีการแข่งขันสูง ได้แก่ หลักสูตรนิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ ด้วยการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการองค์ความรู้

2.3 กลุ่มหลักสูตรที่ต้องพัฒนาให้ทันสมัย เนื่องจากเป็นหลักสูตรที่พัฒนาต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลายาวนานทำให้รายวิชาต่างๆ ยังพัฒนาไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง

2.4 กลุ่มหลักสูตรที่มีการพัฒนาเฉพาะทาง เป็นกลุ่มหลักสูตรที่มีการพัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานเฉพาะทาง (Niches Market)

สำหรับการจัดการคุณภาพด้านศึกษานั้น มหาวิทยาลัยสวนดุสิตเน้นการพัฒนา “ความเป็นสวนดุสิต” มุ่งพัฒนานักศึกษาให้มีภาวะผู้นำ ทักษะชีวิต เสริมสร้างสมรรถนะสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย มีคุณธรรมนำความรู้ มีบุคลิกภาพดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศและของโลก และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในความเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต ตลอดจนเพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งในด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในบริบทของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีในปัจจุบัน

### 2.1 ปรัชญา

มหาวิทยาลัยที่สามารถสร้างความเข้มแข็งในการอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน (Sustainable Survivability)

### 2.2 วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยเฉพาะทางที่มีอัตลักษณ์โดดเด่นด้านอาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และการพยาบาลและสุขภาพ ภายใต้กระบวนการพัฒนาเพื่อความเป็นเลิศ

### 2.3 พันธกิจ

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษ ส่งเสริมวิชาการและงานวิชาชีพชั้นสูง สร้างบัณฑิต วิจัย บริการทางวิชาการแก่สังคมและท้องถิ่น ริเริ่ม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาองค์ความรู้ในด้านที่มีความเชี่ยวชาญและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

### 2.4 เจตจำนง

มหาวิทยาลัยมุ่งหวังให้บัณฑิตและบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณธรรมกำกับความรู้ เพียบพร้อมด้วยสติปัญญาและจริยธรรม เป็นผู้ใฝ่รู้ มีวิจรรณญาณ มีจิตใจเสียสละ มีบุคลิกภาพดีเหมาะสม และมีความสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม



## 2.5 ค่านิยมร่วม

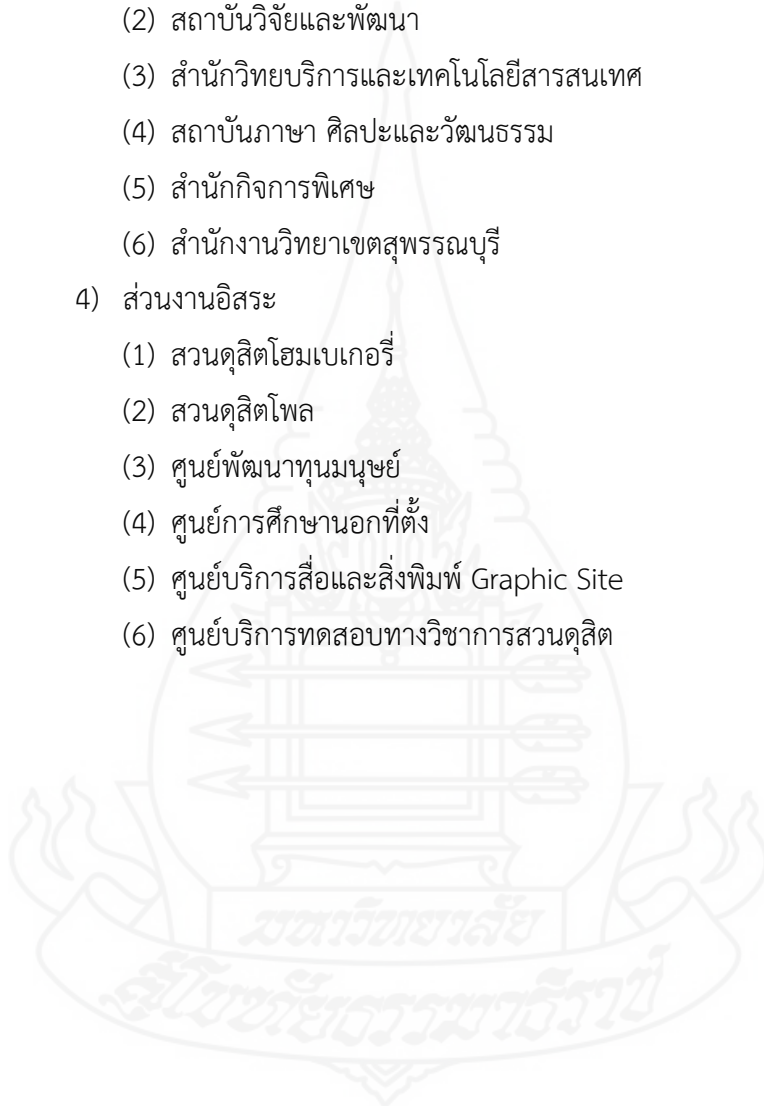
Specialization	ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของมหาวิทยาลัย
Uniqueness	การมีเอกลักษณ์ที่พัฒนาการมาจากรากฐานที่มีมาแต่เดิม
Relationship	สัมพันธภาพภายในและความร่วมมือกับภายนอก
Value	ความมีคุณค่าในความรู้สึกรักของประชาคมและสังคม
Identity	อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย อุตสาหกรรม อาหาร การศึกษาปฐมวัย อุตสาหกรรมบริการ และ พยาบาลศาสตร์
Attraction	ความมีเสน่ห์จากบุคลิกภาพเฉพาะทั้งด้านวิชาการ และ ความมีสุนทรียศาสตร์ของบุคลากรและนักศึกษา
Balance	ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร
Innovation	นวัตกรรม
Learning	การเรียนรู้ขององค์กรและบุคลากร
Total Quality	คุณภาพองค์กรรวม
Young Blood	คนรุ่นใหม่

## 2.6 การบริหารจัดการ

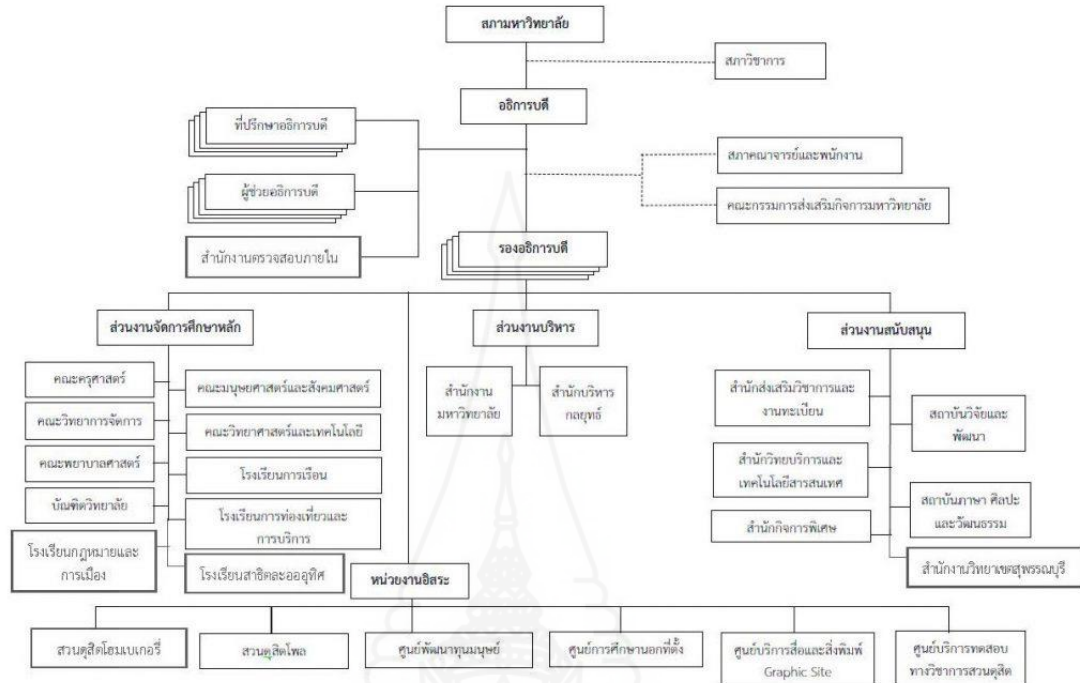
มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีการบริหารจัดการส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ส่วนงานการจัดการศึกษาหลัก
  - (1) คณะครุศาสตร์
  - (2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
  - (3) คณะวิทยาการจัดการ
  - (4) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
  - (5) คณะพยาบาลศาสตร์
  - (6) บัณฑิตวิทยาลัย
  - (7) โรงเรียนการเรือน
  - (8) โรงเรียนการท่องเที่ยวและการบริการ
  - (9) โรงเรียนกฎหมายและการเมือง
  - (10) โรงเรียนสาธิตลอออุทิศ

- 2) ส่วนงานบริหาร
  - (1) สำนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
  - (2) สำนักบริหารกลยุทธ์
- 3) ส่วนงานสนับสนุน
  - (1) สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
  - (2) สถาบันวิจัยและพัฒนา
  - (3) สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
  - (4) สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม
  - (5) สำนักกิจการพิเศษ
  - (6) สำนักงานวิทยาเขตสุพรรณบุรี
- 4) ส่วนงานอิสระ
  - (1) สวนดุสิตโอมเบเกอร์รี่
  - (2) สวนดุสิตโพล
  - (3) ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์
  - (4) ศูนย์การศึกษานอกที่ตั้ง
  - (5) ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์ Graphic Site
  - (6) ศูนย์บริการทดสอบทางวิชาการสวนดุสิต



## โครงการองค์การมหาวิทยาลัยสวนดุสิต



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างองค์การของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

(ที่มา: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต)

### 2.7 การบริหารงานด้านงานบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีการแต่งตั้งคณะกรรมการนโยบายบุคลากรประจำมหาวิทยาลัยสวนดุสิต หรือเรียกชื่อว่า “ก.น.บ.” โดยอธิการบดี เป็นประธานกรรมการ มีรองอธิการบดี ประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน ผู้แทนคณบดี ผู้แทนผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณะ ผู้แทนคณาจารย์ประจำ ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลจากภายนอก ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ร่วมเป็นคณะกรรมการนโยบายบุคลากรประจำมหาวิทยาลัย และแต่งตั้งให้ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกรรมการและเลขานุการ มีผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการกองกฎหมาย และผู้อำนวยการกองกลาง เป็นผู้ช่วยเลขานุการ คณะกรรมการบริหารนโยบายบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ดังนี้

1. เสนอนโยบายและแนวทางการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย  
สวนดุสิต

2. พิจารณากรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง บัญชีเงินเดือน เงินเดือน ค่าจ้าง  
หรือค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่มหาวิทยาลัยเสนอมา โดยความเห็นชอบของ  
สภามหาวิทยาลัยสวนดุสิต

3. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แบบสัญญาจ้าง และ  
แบบสัญญาจ้างชั่วคราว

4. กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร และสวัสดิการ ของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สวนดุสิต

5. แต่งตั้งอนุกรรมการ หรือบุคคลเพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งอันอยู่ในหน้าที่  
ของคณะกรรมการ

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายบุคลากรตามที่สภามหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
หรือมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมอบหมาย

มหาวิทยาลัยได้กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต 4 ประเภท ดังนี้

1. ตำแหน่งสายบริหาร มีภารกิจบริหารทั่วไป ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี  
คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก หัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการวิทยาเขต ผู้ช่วย  
อธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการ รองหัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณะ และตำแหน่งอื่น  
ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

2. ตำแหน่งสายวิชาการ มีภารกิจหลัก คือ การสอนและวิจัย โดยมีตำแหน่งทาง  
วิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ ตำแหน่งอื่นตามที่  
สภามหาวิทยาลัยสวนดุสิตกำหนด รวมถึงตำแหน่งครูที่สอนในโรงเรียนสาธิตลอออุทิศ ได้แก่ ครู และ  
ครูผู้ช่วย

3. ตำแหน่งสายสนับสนุนประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ มีภารกิจหลัก  
คือ ดำเนินงานสายสนับสนุนวิชาการ โดยมีระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการ  
พิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และระดับอื่นที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

4. ตำแหน่งสายบริการ มีภารกิจหลัก คือ ดำเนินงานบริหารที่มีลักษณะบริการ  
พื้นฐาน โดยมีระดับดังนี้ ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน และระดับอื่น  
ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

## 2.8 การจ้าง การบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

การจ้างหรือการบรรจุเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ดำเนินการโดยการใช้วิธีสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก และผู้ที่ผ่านการสอบแข่งขันหรือได้รับการคัดเลือกให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในตำแหน่งใด จะต้องมีความคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่คณะกรรมการนโยบายบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต กำหนด การบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต อธิการบดีมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นผู้ที่มีอำนาจในการสั่งจ้าง โดยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผ่านการสอบและการคัดเลือกจะต้องทำสัญญาจ้าง หากในตำแหน่งใดที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเสี่ยงต่อการทำให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย ให้พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตนำหลักทรัพย์มาวางเป็นประกันหรือจัดหาบุคคลมาทำสัญญาค้ำประกันไว้กับมหาวิทยาลัยสวนดุสิตตามที่คณะกรรมการนโยบายบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต (ก.น.บ.) กำหนด ซึ่งมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้กำหนดอายุสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย มีห้าระยะ ดังนี้

1. ระยะที่หนึ่ง มีอายุของสัญญาจ้าง 3 ปี รวมระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน
2. ระยะที่สอง มีอายุของสัญญาจ้างสามปี
3. ระยะที่สาม มีอายุของสัญญาจ้างห้าปี
4. ระยะที่สี่ มีอายุของสัญญาจ้างเจ็ดปี
5. ระยะที่ห้า มีอายุสัญญาจ้างจนถึงอายุพนักงานมหาวิทยาลัยครบหกสิบปี

บริบูรณ์

## 2.9 การปฏิบัติงานและการลาของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้กำหนดวันและเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ตำแหน่งสายบริหาร ระดับผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งสายสนับสนุนและตำแหน่งสายบริการ ลงเวลาปฏิบัติงาน ตามเวลาดังนี้
  - 1.1 วันจันทร์ ถึง วันศุกร์ เวลา 08.00 – 16.00 น. หยุดพักเวลา 11.00 – 12.00 น.
  - 1.2 วันจันทร์ ถึง วันศุกร์ เวลา 08.30 – 16.30 น. หยุดพักเวลา 11.30 – 12.30 น.
  - 1.3 วันจันทร์ ถึง วันศุกร์ เวลา 09.00 – 16.00 น. หยุดพักเวลา 12.00 – 13.00 น.

2. ตำแหน่งครูและครูผู้ช่วย ให้ลงเวลาปฏิบัติงานตามระเบียบของโรงเรียนสาธิต ลอออุทิศ และมีวันหยุดราชการ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดราชการประจำปีของมหาวิทยาลัย ที่กำหนด

การลาของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้แก่ ลาป่วย ลาคลอดบุตร ลากิจ ลาพักผ่อนประจำปี ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการ เตรียมพล ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติภารกิจ การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่าง ประเทศ และการลาติดตามคู่สมรส ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการลาของบุคลากร พ.ศ. 2557

## 2.10 การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนพนักงานของ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยสวนดุสิตจะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ประจำปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีที่คณะกรรมการกำหนด 2 ครั้งต่อปี เพื่อการ เลื่อนเงินเดือน การต่อสัญญาจ้าง และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน

### 2.11 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

มหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้จัดสรรเงินเพื่อใช้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ดังนี้

1. การให้การตรวจสุขภาพประจำปี
2. สวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มที่มหาวิทยาลัยจัดเพิ่มเติมจากประกันสังคม
3. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. สวัสดิการเงินสงเคราะห์กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเสียชีวิต
5. สวัสดิการสินเชื่อจากความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกับ

ธนาคารพาณิชย์

6. สวัสดิการด้านสุขภาพ อาทิเช่น ศูนย์บริหารกายเพื่อสุขภาพ สระว่ายน้ำ

เป็นต้น

7. ค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากการปฏิบัติงานพิเศษนอกเวลาปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตยังเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัย สวนดุสิต ร่วมประชุมชี้แจงนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง การร่วมพิธีการ บวงสรวงหลวงปู่ชัยมงคล พิธีการจัดงานเทศน์มหาชาติประจำปีของมหาวิทยาลัย งานเลี้ยงวันขึ้นปีใหม่ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีนโยบายให้พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในทักษะความรู้ด้านต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพนักงาน



มหาวิทยาลัยสวนดุสิตสามารถเข้าถึงทะเบียนเข้ารับการอบรมได้ที่ <http://sduthelink.dusit.ac.th/etraining/main.php> โดยบุคลากรที่เข้ารับการอบรมครบตามระยะเวลาที่กำหนดจะได้รับวุฒิบัตร และนำวุฒิบัตรใช้เป็นเอกสารประกอบการประเมินผลในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตอีกด้วย

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุวรรณณี วิริยะ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สายวิชาการและสายปฏิบัติการ จำนวน 367 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอยู่ในระดับดี ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดี ปัจจัยด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และควรเปิดโอกาสให้บุตรบุคลากรของมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) เข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ทั้งทางด้านการจัดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็น

กมลพรรณ น้อยเจริญ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำนวน 198 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชา วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความสัมพันธ์ทางบวก ทั้ง 3 ด้าน โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0001 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

ฉันทวิชญ์ ชื่นเชื้อม (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 269 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์การ รองลงมาคือด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ด้านความศรัทธาและการยอมรับ ในเป้าหมายและคุณค่าขององค์การส่วนความผูกพันที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่มี เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส ระดับ การศึกษารายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติราชการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน แนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารควรเปิด โอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นโดยการส่งไปอบรม ดูงาน บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์การ ระบบการพิจารณาความดี ความชอบ การให้รางวัล ผลตอบแทน และที่สำคัญคือการให้โอกาสที่บุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นและตำแหน่งที่มีความก้าวหน้า ยิ่งขึ้น ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่ทำผลงานได้ดี ทำให้บุคลากรมีความตระหนักถึงความเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การ

อุทุม ใจบรรทัด (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 3 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง จำนวน 258 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของครูและ บุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ คือ ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจใน องค์การด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะองค์การ โดยร่วมกันทำนายการมีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 66 ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีสถานภาพสมรส ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

ทิพวรรณ อันทะลีย์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร จำนวน 138 คน ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ด้านลักษณะงานและด้านลักษณะองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความ ผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านลักษณะงานและด้านลักษณะองค์การ



มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทิศทางเดียวกัน และแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ คือ ควรมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีสถานที่ทำงานที่จัดทำแผนผังการจัดสำนักงานด้วยการแบ่งพื้นที่ใช้สอยที่เป็นสัดส่วนที่ เหมาะสม ควรมีการกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายการบริหารงานและเป้าหมายขององค์การที่มีความเหมาะสม

อติยาภรณ์ หวังหลี (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 160 คน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ด้านความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยรามคำแหง และด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในมหาวิทยาลัย บุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่งงาน สถานภาพการทำงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ด้านความต้องการความเป็นสมาชิกในมหาวิทยาลัยและด้านความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยภาพรวม ด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย และด้านความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกในมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านความเชื่อมั่นในนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยไม่ต่างกัน

ปิยณัฐ บุรณวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ จำนวน 93 คน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ มีความผูกพันต่อองค์การทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจัยด้านองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับจากสูงไปต่ำ คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านภาวะผู้นำ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการจัดการ และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ บุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา อันดับขั้นตำแหน่งรายได้ต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

นวลใจ สว่างตระกูล (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) จำนวน 177 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่ง आयงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับดี ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ปัจจัยด้านองค์การอยู่ในระดับดีทั้งในภาพรวมและรายด้าน ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด (มหาชน) ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันทั้งทางด้านการจัดสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้โอกาสและรับฟังความคิดเห็น

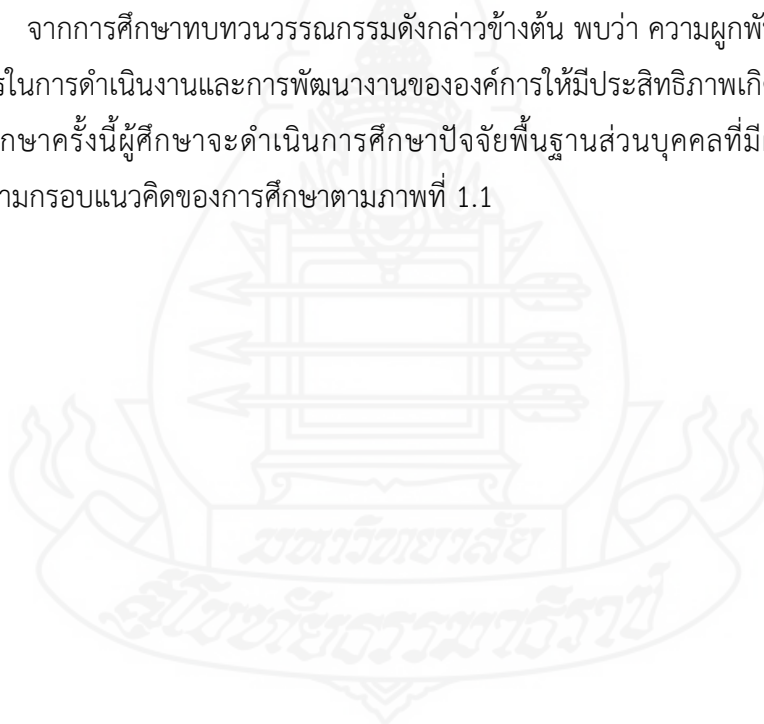
สิริกร ศุภมงคล (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน 153 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถเพื่อองค์การ ด้านการยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์การ ด้านความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ ข้าราชการสำนักงานกิจการสตรี และสถาบันครอบครัวที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

พรรัตน์ ทองมี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ จำนวน 171 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการยอมรับนโยบาย เป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ พบว่า บุคลากรของโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับรายได้มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แนวทางด้านสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์ แต่ละด้านพบว่า ด้าน

การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ควรเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน ด้านการมีส่วนร่วมควรสนับสนุนให้มีเวทีระดมความคิดเพื่อการพัฒนางาน ด้านความภาคภูมิใจ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและบริการที่เป็นเลิศ ผู้บริหารระดับสูงควรประเมินการปฏิบัติงานตามผลงานอย่างเป็นรูปธรรมทั้งองค์การ

ซินินทร์ เตมีรักษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด จำนวน 48 คน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุงาน รายได้ และแผนงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การ คือ ควรมีการแข่งขันกีฬาเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ควรจัดสถานที่เพื่อความผ่อนคลาย ควรส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ และควรมีการมอบทุนการศึกษาแก่บุคลากร

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีสำคัญต่อองค์การในการดำเนินงานและการพัฒนาขององค์การให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลมากขึ้น และการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจะดำเนินการศึกษาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์การ ตามกรอบแนวคิดของการศึกษาตามภาพที่ 1.1



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีรายละเอียดวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษา** คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 1,167 คน จำแนกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายสอนวิชาการ จำนวน 597 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 570 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต 2561)

**1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)** คือ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเฉพาะตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการและสายสนับสนุนทั้งหมด โดยมีการเลือกตัวอย่างและการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (Yamane 1970, pp.580-581) ด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling กำหนดตัวแปรประกอบด้วย

ความเชื่อมั่น = 95%

ความคลาดเคลื่อน (e) = 0.05

จำนวนประชากร (N) = 54

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = n

จากจำนวนประชากรพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเฉพาะตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ จำนวน 597 คน และสายสนับสนุน จำนวน 570 คน รวมทั้งสิ้น 1,167 คน และจะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 298 คน จากการคำนวณจากสูตรดังนี้

แทนค่าจากสูตร

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{1,167}{1+1,167(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1,167}{3.9175}$$

$$n = 297.89$$

การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง (Sample) แยกตามตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย สอนดุสิตสายสอนวิชาการและสานสนับสนุน ดังนี้

ประชากรพนักงานมหาวิทยาลัยสอนดุสิตตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสอนดุสิต สอนวิชาการ จำนวน 597 คน และคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 152 คน ดังนี้

$$n = \frac{597}{3.9175}$$

$$n = 152.39$$

ประชากรพนักงานมหาวิทยาลัยสอนดุสิตตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสอนดุสิต สานสนับสนุน จำนวน 570 คน และคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 146 คน ดังนี้

$$n = \frac{570}{3.9175}$$

$$n = 145.50$$

จำนวนประชากรและจำแนกกลุ่มประชากร แสดงตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวนประชากร (คน)	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง (คน)
พนักงานมหาวิทยาลัยสอนดุสิตสายสอนวิชาการ	597	152
พนักงานมหาวิทยาลัยสอนดุสิตสายสนับสนุน	570	146
รวม	1,167	298

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

### 2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ 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) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ 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 ข้อมูลคำถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaires) เป็นข้อคำถามให้พนักงานให้ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

### 2.2 การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

**2.2.1 การหาคุณภาพเครื่องมือ** โดยนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา ความชัดเจนของภาษา เพื่อนำมาปรับปรุงให้มีความถูกต้องชัดเจน

**2.2.2 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 ความผูกพันในองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีรายละเอียดดังนี้

**3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ข้อมูลนี้จะเป็นข้อมูลของชุดแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 298 ชุด จำแนกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ จำนวน 152 คน และพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายสนับสนุน จำนวน 146 คน

**3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** ข้อมูลนี้จะเป็นข้อมูลที่ได้สืบค้นจากเอกสารการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ หนังสือ และเอกสารอื่นๆ เพื่อใช้สำหรับการอ้างอิงการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าทางสถิติ รายละเอียดดังนี้

**4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล** วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) โดยแจกแจง และค่าร้อยละ (Percentage) เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ระดับรายได้ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

**4.2 การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ** วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนที่วัดระดับความผูกพันต่อองค์การจากแบบสอบถาม ตามเกณฑ์แปลความหมายของความผูกพันต่อองค์การ รายละเอียดดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

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 ลงในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อคำนวณทางสถิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ**

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

**4.5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ** ที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) จากการนับจำนวน และหาค่าร้อยละ และความถี่ในแต่ละข้อเสนอแนะ



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในตำแหน่งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 298 คน และมีการใช้ตัวแปรทางสถิติ ดังนี้

$\bar{X}$  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 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต 7 คำถาม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งพนักงานสวนดุสิต ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 298 คน สรุปผลได้ตามข้อมูลตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (298 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	88	29.50
หญิง	210	70.50
<b>2. อายุ</b>		
น้อยกว่า 30 ปี	26	8.70
31-40 ปี	130	43.60
41-50 ปี	128	43.00
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	14	4.70
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	82	27.51
ปริญญาโท	150	50.34
ปริญญาเอก	66	22.15
<b>4. ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต</b>		
พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ	152	51.00
พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายสนับสนุนวิชาการ	146	49.00
<b>5. ระดับรายได้</b>		
น้อยกว่า 20,000 บาท	21	7.00
20,001 บาท – 25,000 บาท	101	33.90
25,001บาท – 30,000 บาท	83	27.90
30,000 บาท ขึ้นไป	93	31.20
<b>6. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	183	61.41
สมรส	108	36.24
หย่าร้าง, หย่า	7	2.35

ตารางที่ 4.1(ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (298 คน)	ร้อยละ (100.00)
<b>7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	-	-
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	52	17.40
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	90	30.20
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	156	52.30

จากตารางที่ 4.1 พบว่า จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงมีจำนวนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 เป็นเพศหญิง และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 เป็นเพศชาย ตามลำดับ

2) อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 130 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 43.00 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.70 ตามลำดับ

3) ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวนมากที่สุด คือ 150 คน คิดเป็นร้อยละ 50.34 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 27.51 และกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.15 ตามลำดับ

4) ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่อยู่ในสายวิชาการ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 51.00 และกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ในสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 ตามลำดับ

5) ระดับรายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด 101 คน คิดเป็นร้อยละ 33.90 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 31.20 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 – 30,000 บาท จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 27.90 และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 ตามลำดับ

6) สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 61.41 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่สมรส จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 36.24 และกลุ่มตัวอย่างที่สถานภาพการหย่าร้าง,หม้าย จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.35 ตามลำดับ

7) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 รองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

การสอบถามพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตต่อความผูกพันต่อองค์กรได้จัดทำรายละเอียดคำถามจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน และในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ดังตารางที่ 4.2 - 4.5



ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่น  
ในการยอมรับเป้าหมายองค์การ

ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมายองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
1. นโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต กำหนดไว้อย่างเหมาะสม	4.15	0.698	มาก
2. เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน ให้กับท่าน	3.90	0.851	มาก
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญ อาทิ การเข้าร่วมประชุม เพื่อมอบนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย สวนดุสิต	4.21	0.800	มากที่สุด
4. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติในมหาวิทยาลัย สวนดุสิต	4.34	0.713	มากที่สุด
5. ท่านมีความภูมิใจในการสร้างนวัตกรรมคุณภาพของ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	4.14	0.767	มากที่สุด
6. ท่านมีความภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงาน อยู่ในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	4.25	0.743	มากที่สุด
7. ท่านเห็นว่าปัญหาของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ย่อมเป็นปัญหาของท่านด้วย	4.18	0.688	มาก
8. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในมหาวิทยาลัย สวนดุสิต	3.97	0.883	มาก
9. ท่านมีความภูมิใจที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้รับ ความเชื่อถือ และได้รับการสนับสนุนจากชุมชน	4.27	0.747	มากที่สุด
10. หากมีผู้กล่าวถึงมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในทางลบ ท่านจะรีบชี้แจงในทันที	4.15	0.717	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.506</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การมีค่าเท่ากับ 4.16 ให้ความหมายว่าระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ซึ่งหมายถึงมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อคำถามเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่าน พนักงานมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 หมายถึงพนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อความสำเร็จขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
1. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่ได้อยู่ในความ รับผิดชอบของท่านเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย สวนดุสิต	4.48	0.657	มากที่สุด
2. ท่านมีความพร้อมที่สละเวลาส่วนตัวและอุทิศตน เพื่อปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นและเร่งด่วนของ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	4.41	0.615	มากที่สุด
3. ท่านจะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงาน ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.45	0.603	มากที่สุด
4. ท่านจะทุ่มเทความรู้ความสามารถ แรงกายแรงใจเพื่อ ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตอย่างสม่ำเสมอ	4.38	0.668	มากที่สุด
5. ท่านมีการพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงานของตนเอง เสมอเพื่อให้งานของมหาวิทยาลัยสำเร็จตามเป้าหมาย	4.28	0.698	มากที่สุด
6. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตาม ระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตกำหนด	4.31	0.696	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อความสำเร็จขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
7. ท่านมีความเต็มใจ และความพยายามที่จะปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งงาน ที่ได้รับมอบหมายจะมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อน	4.32	0.674	มากที่สุด
8. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยให้ แล้วเสร็จแม้ถึงเวลาเลิกงาน หรือท่านเต็มใจจะนำ กลับไปทำต่อที่บ้านให้แล้วเสร็จ	4.27	0.740	มากที่สุด
9. ท่านใช้ความสามารถ และมีความพยายามจะ ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีความท้าทาย และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	4.34	0.654	มากที่สุด
10. ท่านเต็มใจช่วยเหลือและแก้ปัญหาบางอย่างเต็มที่ หากเกิดปัญหาขึ้นในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	4.35	0.636	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.36</b>	<b>0.510</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กรมีค่าเท่ากับ 4.36 ให้ความหมายว่าระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อคำถามท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยให้แล้วเสร็จแม้ถึงเวลาเลิกงาน หรือท่านเต็มใจจะนำกลับไปทำต่อที่บ้านให้แล้วเสร็จ พนักงานมีความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กรต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
1. ท่านมีความรักต่อมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมากขึ้น เมื่อเวลาผ่านไปนานขึ้น	4.35	0.833	มากที่สุด
2. ท่านมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต และเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.690	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย สวนดุสิต	4.35	0.761	มากที่สุด
4. ท่านมีเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศการทำงานที่ดี	4.17	0.777	มาก
5. ท่านมีโอกาสที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร หน่วยงานอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	4.18	0.849	มาก
6. ท่านยินดีหากมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความ รับผิดชอบให้ไปปฏิบัติงานส่วนอื่น ซึ่งเป็นงานที่ท่าน อาจจะไม่ถนัด แต่เพื่อความเหมาะสมของและ บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	3.99	0.949	มาก
7. ท่านมีความยินดีที่จะสนับสนุนผลิตภัณฑ์ ผลงาน และการบริการที่เป็นธุรกิจวิชาการของ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต	4.15	.0708	มาก
8. ท่านไม่คิดจะลาออกจากการปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ถึงแม้มีหน่วยงานอื่น จะเสนอเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3.91	0.953	มาก
9. ท่านมีความต้องการจะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สวนดุสิตไปจนถึงเกษียณอายุ	4.05	0.872	มาก
10. ท่านมีความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ไม่ว่าจะอยู่ในสถานการณ์อย่างไร	4.09	0.791	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.614</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การมีค่าเท่ากับ 4.16 ให้ความหมายว่าระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามท่านมีความรักต่อมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมากขึ้นเมื่อเวลา ยิ่งผ่านไปนานขึ้น และข้อคำถามท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.35 ซึ่งหมายถึง พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อคำถามท่านไม่คิดจะ ลาออกจากการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ถึงแม้มีหน่วยงานอื่นจะเสนอเงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า พนักงานมีความผูกพันด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกของ องค์การต่ำสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 หมายถึง พนักงานมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อ องค์การทั้งสามด้าน และการคิดในภาพรวม ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวม

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อความสำเร็จขององค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความผูกพัน
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ขององค์การ	4.16	0.506	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อความสำเร็จขององค์การ	4.36	0.510	มากที่สุด
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์การ	4.16	0.614	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.543</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม มีค่า เท่ากับ 4.22 ให้ความหมายว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาระดับความผูกพันเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การมีระดับสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ซึ่งหมายความว่าระดับ ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นใน การยอมรับเป้าหมายองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การมี ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 หมายความว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ใน ระดับมาก

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษา ประกอบด้วย

#### 3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก

ผลของการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก แต่ผลการทดสอบจากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมีค่าเท่ากับ 4.22 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐาน

#### 3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลของการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

เนื่องจากตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย สวนดุสิต ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตจนถึงปัจจุบัน ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์การ มีมิติย่อยที่วัด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในภาพรวม โดยการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.3 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.4 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน



สมมติฐานข้อที่ 2.6 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.7 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

### 3.2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ	ชาย	88	4.15	0.580	0.188	0.415
	หญิง	210	4.16	0.472		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ	ชาย	88	4.42	0.584	1.296	0.650
	หญิง	210	4.33	0.474		
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	ชาย	88	4.10	0.628	1.073	0.976
	หญิง	210	4.18	0.607		
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	ชาย	88	4.22	0.026	0.037	0.978
	หญิง	210	4.22	0.077		

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่า t (t-Test) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1

### 3.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	น้อยกว่า 30 ปี	28	4.06	0.409	2.154	0.940
	31 – 40 ปี	130	4.24	0.406		
	41 – 50 ปี	128	4.10	0.581		
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	14	4.11	0.673		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ	น้อยกว่า 30 ปี	28	4.29	0.617	4.310	0.050*
	31 – 40 ปี	130	4.43	0.4130		
	41 – 50 ปี	128	4.35	0.556		
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	14	3.93	0.334		
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	น้อยกว่า 30 ปี	28	4.10	0.474	12.204	0.000*
	31 – 40 ปี	130	4.26	0.493		
	41 – 50 ปี	128	4.16	0.658		
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	14	3.27	0.762		
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	น้อยกว่า 30 ปี	28	4.15	0.414	6.137	0.000*
	31 – 40 ปี	130	4.31	0.384		
	41 – 50 ปี	128	4.20	0.543		
	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	14	3.77	0.493		

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F -test ) หรือ One -way Analysis of Variance) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.8 – 4.10

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างของอายุ			
		น้อยกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 30 ปี	4.29	-	0.14*	0.06*	0.36
31 – 40 ปี	4.43	-	-	0.08	0.50
41 – 50 ปี	4.35	-	-	-	0.92
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3.93	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กรมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีอายุน้อยกว่าและอายุมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต  
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างของอายุ			
		น้อยกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.10	4.26	4.16	3.27
น้อยกว่า 30 ปี	4.10	-	0.16*	0.06*	0.83
31 – 40 ปี	4.26	-	-	0.10	0.99
41 – 50 ปี	4.16	-	-	-	0.89
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3.27	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีอายุน้อยกว่าและอายุมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ

อายุ	$\bar{X}$	ความแตกต่างของอายุ			
		น้อยกว่า 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	4.15	4.31	4.20	3.77
น้อยกว่า 30 ปี	4.15	-	0.16*	0.05*	0.38
31 – 40 ปี	4.31	-	-	0.11	0.54
41 – 50 ปี	4.20	-	-	-	0.43
ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป	3.77	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยภาพรวมเป็นรายคู่จำแนกตามช่วงอายุ พบความแตกต่างดังนี้

พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยกว่าและอายุมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

### 3.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.3 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ	ปริญญาตรี	82	4.15	0.469	0.355	0.702
	ปริญญาโท	150	4.18	0.519		
	ปริญญาเอก	66	4.12	0.523		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ	ปริญญาตรี	82	4.41	0.513	1.081	0.341
	ปริญญาโท	150	4.36	.0519		
	ปริญญาเอก	66	4.29	0.484		
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	ปริญญาตรี	82	4.19	.0524	1.416	0.244
	ปริญญาโท	150	4.19	0.569		
	ปริญญาเอก	66	4.05	0.788		
รวม	ปริญญาตรี	82	4.25	0.434	1.004	0.368
	ปริญญาโท	150	4.24	0.479		
	ปริญญาเอก	66	4.15	0.522		

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F –test) หรือ One –way Analysis of Variance) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2

### 3.2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.4 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีตำแหน่งของพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามตำแหน่งของพนักงาน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ตำแหน่ง	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	สายวิชาการ	152	4.18	0.475	.0691	0.296
	สายสนับสนุนวิชาการ	146	4.13	0.537		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ	สายวิชาการ	152	4.32	0.446	1.299	0.000*
	สายสนับสนุนวิชาการ	146	4.40	0.568		
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	สายวิชาการ	152	4.15	0.639	0.120	0.920
	สายสนับสนุนวิชาการ	146	4.16	0.589		
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	สายวิชาการ	152	4.22	0.448	0.271	0.720
	สายสนับสนุนวิชาการ	146	4.23	0.507		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยการทดสอบค่า t (t- Test) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีตำแหน่งของพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05

### 3.2.5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับรายได้ของพนักงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับรายได้

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ระดับรายได้	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่น ในการยอมรับเป้าหมาย ขององค์การ	น้อยกว่า 20,000	21	4.06	0.635	1.073	0.361
	20,001-25,000	101	4.10	0.450		
	25,001-30,000	83	4.21	0.523		
	30,000 ขึ้นไป	93	4.18	0.515		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามเพื่อความสำเร็จ ขององค์การ	น้อยกว่า 20,000	21	4.31	0.541	0.079	0.971
	20,001-25,000	101	4.37	0.502		
	25,001-30,000	83	4.36	0.599		
	30,000 ขึ้นไป	93	4.36	0.426		
3. ด้านความต้องการที่จะรักษา ความเป็นสมาชิกขององค์การ	น้อยกว่า 20,000	21	4.01	0.724	2.652	0.049*
	20,001-25,000	101	4.05	0.586		
	25,001-30,000	83	4.26	0.596		
	30,000 ขึ้นไป	93	4.22	0.617		
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	น้อยกว่า 20,000	21	4.13	0.603	1.184	0.316
	20,001-25,000	101	4.17	0.424		
	25,001- 30,000	83	4.28	0.539		
	30,000 ขึ้นไป	93	4.25	0.438		

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F -test) หรือ One - way Analysis of Variance) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ และในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับรายได้ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท และพนักงานที่มีระดับรายได้มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย สวนดุสิตด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	$\bar{X}$	ความแตกต่างของระดับรายได้			
		น้อยกว่า 20,000	20,001- 25,000	20,001- 25,000	30,000 ขึ้นไป
		4.01	4.05	4.26	4.22
น้อยกว่า 20,000	4.01	-	0.04*	0.15*	0.21*
20,001-25,000	4.05	-	-	0.21*	0.17*
25,001- 30,000	4.26	-	-	-	0.04
30,000 ขึ้นไป	4.22	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การเป็นรายคู่จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ระดับรายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท กับพนักงานที่มีระดับรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

**3.2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.6 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามสถานภาพสมรส

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	สถานภาพสมรส	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ	โสด	183	4.20	0.479	2.182	0.115
	สมรส	108	4.08	0.554		
	หย่าร้าง, หม้าย	7	4.07	0.188		
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ	โสด	183	4.40	0.489	2.220	0.110
	สมรส	108	4.30	0.550		
	หย่าร้าง, หม้าย	7	4.12	0.170		
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	โสด	183	4.19	0.626	6.026	0.003*
	สมรส	108	4.15	0.554		
	หย่าร้าง, หม้าย	7	3.38	0.748		
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	โสด	183	4.27	0.465	3.317	0.038*
	สมรส	108	4.18	0.494		
	หย่าร้าง, หม้าย	7	3.86	0.330		

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามสถานภาพสมรส โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F -test) หรือ One -way Analysis of Variance) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีสภาพการสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การไม่แตกต่างกัน สำหรับด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.16 - 4.17

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สวนดุสิตด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การเป็นรายคู่ จำแนก  
ตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส		ความแตกต่างของสภาพการสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง,หม้าย
	$\bar{X}$	4.19	4.15	3.38
โสด	4.19	-	0.04	0.81
สมรส	4.15	-	-	0.77
หย่าร้าง, หม้าย	3.38	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ  
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การเป็น  
รายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีสถานภาพการสมรสโสด  
มีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่า  
พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีสถานภาพสมรส และหย่าร้าง, หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สวนดุสิตในภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส		ความแตกต่างของสภาพการสมรส		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง,หม้าย
	$\bar{X}$	4.27	4.18	3.86
โสด	4.27	-	0.09	0.41
สมรส	4.18	-	-	0.32
หย่าร้าง, หม้าย	3.86	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีสถานภาพการสมรสโสด มีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมมากกว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีสถานภาพสมรส หย่าร้าง, หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

### 3.2.7 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2.7 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระดับความผูกพันต่อองค์การ	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
1. ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ	น้อยกว่า 1 ปี	-	-	-	-	-
	มากกว่า 1 ปี	52	4.03	0.472	6.457	0.002*
	แต่ไม่เกิน 5 ปี					
	มากกว่า 5 ปี	90	4.31	0.445		
	แต่ไม่เกิน 10 ปี					
2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ	น้อยกว่า 1 ปี	-	-	-	-	-
	มากกว่า 1 ปี	52	4.24	0.586	7.120	0.001*
	แต่ไม่เกิน 5 ปี					
	มากกว่า 5 ปี	90	4.52	0.431		
	แต่ไม่เกิน 10 ปี					
3. ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	น้อยกว่า 1 ปี	-	-	-	-	-
	มากกว่า 1 ปี	52	4.06	0.650	6.665	0.001*
	แต่ไม่เกิน 5 ปี					
	มากกว่า 5 ปี	90	4.35	0.497		
	แต่ไม่เกิน 10 ปี					
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	152	4.08	0.674		

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน	น้อยกว่า 1 ปี	-	-	-	-	-
	มากกว่า 1 ปี	52	4.11	.0517	8.774	0.000*
	แต่ไม่เกิน 5 ปี					
	มากกว่า 5 ปี	90	4.39	0.394		
	แต่ไม่เกิน 10 ปี					
	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	152	4.16	0.484		

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) หรือ One-way Analysis of Variance) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha$  เท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2 ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการ Scheffe ผลการทดสอบดังตารางที่ 4.19 – 4.22

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สวนดุสิต ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตาม  
ระดับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลา ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของระดับระยะเวลาปฏิบัติงาน			
		น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		-	4.03	4.31	4.11
น้อยกว่า 1 ปี	-	-	-	-	-
มากกว่า 1ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	4.03	-	-	0.28*	0.08*
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	4.31	-	-	-	0.20
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.11	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์กรเป็นรายคู่จำแนก  
ตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5  
ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์กร  
มากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลา  
ปฏิบัติงานที่น้อยกว่าและพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 $\alpha = 0.05$



ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สวนดุสิต ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็น รายคู่ จำแนกตามระดับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของระดับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
		น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		-	4.24	4.52	4.31
น้อยกว่า 1 ปี	-	-	-	-	-
มากกว่า 1ปี แต่ ไม่เกิน 5 ปี	4.24	-	-	0.28*	0.07*
มากกว่า 5 ปี แต่ ไม่เกิน 10 ปี	4.52	-	-	-	0.21
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.31	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร มากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าและพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย สวนดุสิต ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
		น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ ไม่เกิน 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		-	4.06	4.35	4.08
น้อยกว่า 1 ปี	-	-	-	-	-
มากกว่า 1ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	4.06	-	-	0.29	0.02*
มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	4.35	-	-	-	0.27
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.08	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าและพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

ตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย  
สวนดุสิตในภาพรวมเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	ความแตกต่างของระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน			
		น้อยกว่า 1 ปี	มากกว่า 1ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	มากกว่า 1 ปี แต่ ไม่เกิน 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		-	4.11	4.39	4.16
น้อยกว่า 1 ปี	-	-	-	-	-
มากกว่า 1ปี แต่ ไม่เกิน 5 ปี	4.11	-	-	0.28*	0.05*
มากกว่า 1 ปี แต่ ไม่เกิน 10 ปี	4.39	-	-	-	0.23*
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.16	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน เป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าและพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $\alpha = 0.05$

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

การแสดงความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจากข้อคำถามในส่วนที่ 3 คือ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตควรดำเนินการในประเด็นใดเพื่อให้บุคลากรผูกพันต่อมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น โดยมีผู้ตอบความคำปลายเปิด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 42.62 และผู้ที่ไม่ตอบคำถามปลายเปิดจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 57.38 จำแนกได้เป็น 4 รายการ โดยมีความถี่ของข้อเสนอแนะจำนวนผู้ที่ตอบคำถามปลายเปิดและคำร้อยละเรียงดังตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบคำถามปลายเปิด

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	จำนวนความถี่ ของผู้เสนอแนะ	ร้อยละ
1. การพิจารณาสวัสดิการการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรและค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย	42	33.07
2. การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย	37	29.13
3. การจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความผูกพันให้เพิ่มมากขึ้น	29	22.84
4. ส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยเข้ารับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	19	14.96

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบคำถามปลายเปิดของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต จำนวน 127 คน ดังนี้ การพิจารณาสวัสดิการการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรและค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย มากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 33.07 รองลงมาคือการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.13 การจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความผูกพันให้เพิ่มมากขึ้น จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 22.84 และการส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยเข้ารับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 14.96

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้ศึกษาจะสรุปผลและนำเสนอการศึกษา ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

##### 1.1 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษาในคั้งนี้ ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

###### 1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายสอนวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวนทั้งหมด 1,167 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ถูกใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตเฉพาะตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 298 คน โดยการสุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ระดับความเชื่อมั่น 0.05

**1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้** เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย ชุดคำถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ชุดคำถามเกี่ยวกับส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ชุดคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) ที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความผูกพันให้เลือก 5 ระดับ โดยได้แยกชุดคำถามเป็น 3 หมวด ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยการจัดแบ่งระดับไว้ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ผูกพันมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ผูกพันมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ผูกพัน

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ผูกพันน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ผูกพันน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ชุดคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questions) ที่มีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนะกิจกรรมหรือการเสริมสร้างความผูกพันในที่ทำงานหรือองค์กร

### **1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในครั้งนี้ ได้แบ่งลักษณะการเก็บข้อมูลที่ทำการศึกษาไว้ ดังนี้

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ในส่วนนี้จะ เป็นข้อมูล que ผู้ศึกษาได้จัดทำ เครื่องมือเป็นชุดแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลต่างๆ จากพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่ปรากฏอยู่ ภายใต้ขอบเขตของการศึกษาที่กำหนดไว้ในบทที่ 1 จำนวน 298 ตัวอย่าง

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** ในส่วนนี้จะ เป็นข้อมูล que ผู้ศึกษาได้ สืบค้นเอกสารจากเอกสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ หนังสือ และเอกสารอื่นๆ เพื่อใช้สำหรับการอ้างอิงการศึกษาและค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

### **1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 298 ชุด ไปประมวลผลและ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับระบบปฏิบัติการ Windows โดยนำเอา ผลจากโปรแกรมที่ได้ทำการวิเคราะห์ออกมาไปใช้ ดังนี้

1) ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายคำตอบของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน

2) การวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของคะแนน ที่วัดระดับความผูกพันจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-Test) เป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม และถ้าพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี Scheffe จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงาน

3) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิดกับการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กรโดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis) จากการนับจำนวน และหาค่าร้อยละในแต่ละข้อ

### 1.3 ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

**1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล**ของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ระดับรายได้สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 298 คน เป็นเพศชาย จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และเพศหญิง จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 -40 ปี จำนวน 130 คน (43.60%) อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 128 คน (43.00%) อายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 26 คน (8.70%) และอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน (4.70%)

ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 150 คน (50.34%) ปริญญาตรี (27.51%) จำนวน 82 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 66 คน (22.15%)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยในสายวิชาการ จำนวน 152 คน (51.00%) และตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 146 คน (49.00%)



ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับรายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 101 คน (33.90%) ระดับรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 93 คน (31.20%) ระดับรายได้ ระหว่าง 25,001- 30,000 บาท จำนวน 83 คน (27.90%) และระดับรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 21 คน (7.00%)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพการสมรส ดังนี้ โสด จำนวน 183 คน (61.41%) สมรส จำนวน 108 คน (36.24%) และหย่าร้าง,หม้าย จำนวน 7 คน (2.35%)

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิต มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 156 คน (52.30%) มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 90 คน (30.20%) และมากกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี จำนวน 52 คน (17.40%)

**1.3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการผูกพันต่อองค์การ** ของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต 3 ด้าน คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ มีระดับความผูกพันมากที่สุด (4.36) ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ มีระดับความผูกพันมากที่สุดเท่ากัน (4.16) โดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความผูกพันต่อองค์การในระดับมากที่สุด (4.22)

### 1.3.3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการศึกษา

1) สมมติฐานที่ 1 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก

จากผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตอยู่ในระดับมาก แต่ผลการทดสอบสมมติฐานอ้างอิงตารางที่ 4.5 ในบทที่ 4 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความผูกพันต่อองค์การ ในระดับมากที่สุดด้วยค่าเฉลี่ย 4.22 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) สมมติฐานที่ 2 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

(1) สมมติฐานข้อที่ 2.1 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวม จำแนกตามเพศโดยการทดสอบ t-Test พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน และปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

(2) สมมติฐานข้อที่ 2.2 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การทางด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวม จำแนกตามอายุโดยการทดสอบ F-test พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การไม่แตกต่างกัน สำหรับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ด้านความที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญค่าทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความผูกพันมากที่สุด คือ  $\bar{X} = 4.43$  และแตกต่างจากอายุช่วงอื่น โดยอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีความผูกพันน้อยที่สุดคือ  $\bar{X} = 3.93$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความผูกพันมากที่สุด คือ  $\bar{X} = 4.26$  และแตกต่างจากอายุช่วงอื่น โดยอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันน้อยที่สุด คือ  $\bar{X} = 3.27$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ในภาพรวมพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีความผูกพันมากที่สุดคือ  $\bar{X} = 4.31$  และแตกต่างจากอายุช่วงอื่น โดยอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันน้อยที่สุดคือ  $\bar{X} = 3.77$

(3) สมมติฐานข้อที่ 2.3 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การทางด้านเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาโดยการทดสอบ F-test พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การทางด้านเชื่อมั่นในการยอมรับ

เป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

(4) สมมติฐานข้อที่ 2.4 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีตำแหน่งมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยการทดสอบ t-Test พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความผูกพันรายด้านที่แตกต่างกันเพียงด้านเดียวคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายสนับสนุนวิชาการ มีความผูกพันมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

(5) สมมติฐานข้อที่ 2.5 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การทางด้านเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้ โดยการทดสอบ F-test พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท มีความผูกพันมากที่สุด คือ  $\bar{X} = 4.26$  และแตกต่างจากระดับรายได้อื่น โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท มีความผูกพันน้อยสุด คือ  $\bar{X} = 4.01$

(6) สมมติฐานข้อที่ 2.6 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การทางด้านเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยการทดสอบ F-test พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มี

สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับรายด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีสถานภาพสมรสโสดมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวมมากกว่าสถานภาพสมรส และสถานภาพสมรสหย่าร้าง จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีสถานภาพการสมรสโสดมีความผูกพันมากที่สุด คือ  $\bar{X} = 4.19$  แตกต่างจากสถานภาพสมรสอื่น โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีสถานภาพสมรสหย่าร้าง, หม้าย มีความผูกพันน้อยสุด คือ  $\bar{X} = 3.38$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ในภาพรวมพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีสถานภาพการสมรสโสดมีความผูกพันมากที่สุด คือ  $\bar{X} = 4.27$  แตกต่างจากสถานภาพสมรสอื่น โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีสถานภาพสมรสหย่าร้าง, หม้าย มีความผูกพันน้อยสุด คือ  $\bar{X} = 3.86$

(7) สมมติฐานข้อที่ 2.7 พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์การทางด้านเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยการทดสอบ F-test พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความผูกพันทางด้านเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญค่าทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์การ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความผูกพันมากที่สุด คือ  $\bar{X} = 4.31$  แตกต่างระยะเวลาปฏิบัติงานอื่น โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันน้อยสุด คือ  $\bar{X} = 4.03$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านความ  
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวน  
ดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความผูกพันมากที่สุด คือ  $\bar{X} = 4.52$   
และแตกต่างระยะเวลาปฏิบัติงานอื่น โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน  
มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันน้อยสุด คือ  $\bar{X} = 4.24$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ด้านความ  
ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลา  
ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความผูกพันมากที่สุด คือ  $\bar{X} = 4.35$  แตกต่างระยะเวลา  
ปฏิบัติงานอื่น โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน  
5 ปี มีความผูกพันน้อยสุด คือ  $\bar{X} = 4.06$

จากวิเคราะห์ความสัมพันธ์เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ใน  
ภาพรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี  
แต่ไม่เกิน 10 มีความผูกพันมากที่สุด คือ  $\bar{X} = 4.39$  แตกต่างระยะเวลาปฏิบัติงานอื่น โดยพนักงาน  
มหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีความผูกพันน้อยสุด  
คือ  $\bar{X} = 4.11$

## 2. อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ในด้านของ  
ระดับความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน  
ระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลสามารถอภิปรายผลโดย  
แบ่งเป็นข้อได้ ดังต่อไปนี้

**2.1 เพศ** พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับ  
ระดับความผูกพันต่อองค์กรในรายด้านและในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผล  
การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท ไอ. ทู อาร์. จำกัด ของ ชินินทร์ เตมีรักษ์ (2557)



**2.2 อายุ** พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การในรายด้าน ทุกด้าน และภาพรวมทั้ง 3 ด้านที่แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe พบว่า ในภาพรวม พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อายุมากกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์ ของ ปิยณัฐ บวรณวัฒน์ (2558)

**2.3 ระดับการศึกษา** พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การรายด้านและในภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ของ อติยาภรณ์ หวังหลี (2553)

**2.4 ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต** พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างโดยการทดสอบค่า t (t- Test) พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายสนับสนุนวิชาการมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายสอนวิชาการ สอดคล้องกับผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ของ สิริกร ศุภมงคล (2557)

**2.5 ระดับรายได้** พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับรายได้ระหว่าง 25,001 – 30,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 20,000 - 25,000 บาท และระดับรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป สอดคล้องกับผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ของ ธัญชนก ชื่นเชื้อม (2555)

**2.6 สถานภาพสมรส** พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การและในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีสถานภาพโสดจะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวมมากกว่าสถานภาพหย่าร้าง, หม้าย สอดคล้องกับผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ของ ธัญชนก ชื่นเชื้อม (2555)

**2.7 ระยะเวลาที่ปฏิบัติปฏิบัติงาน** พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี มีความผูกพันรายด้านทั้ง 3 ด้าน และในภาพรวมมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี แต่ไม่ถึง 5 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ของ สิริกร ศุภมงคล (2557)

จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต รายด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และในภาพรวม พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีเพศ การศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ตำแหน่งพนักงาน ระดับรายได้ สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันมีความสัมพันธ์กัน และสามารถนำไปใช้ในการสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์การได้ โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาในครั้งนี้

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อ ผลการศึกษาพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

**3.1.1 ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายขององค์การ** พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อย มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันน้อย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือกิจกรรม Focus Group มีช่องทางการประชาสัมพันธ์นโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยลงสู่การปฏิบัติของพนักงานอย่างทั่วถึง



### 3.12 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์การ

พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีอายุน้อย พนักงานสวนดุสิตสายวิชาการ และพนักงานสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย มีค่าเฉลี่ยความผูกพันระดับน้อย มหาวิทยาลัยสวนดุสิตควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การให้โอกาสและมีอิสระในการปฏิบัติงาน ควรสร้างบรรยากาศแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ปริมาณงานที่เหมาะสม กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน มีระบบการประเมินผลงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีระดับความผูกพันเพิ่มมากยิ่งขึ้น

### 3.1.3 ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีอายุน้อย พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระดับรายได้ต่ำ พนักงานสวนดุสิตที่มีสถานภาพสมรส หย่า, หม้าย และพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย จะมีค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อย ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรจัดทำระบบบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลงานที่มีความเชื่อมโยงกับค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่เหมาะสม และกำหนดกรอบหรือกติกาการบริหารค่าจ้างให้ชัดเจนและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานเข้าใจตรงกัน จัดกิจกรรมสนทนาการเพื่อส่งเสริมความสามัคคีเพื่อให้พนักงานสวนดุสิตทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการได้มีความใกล้ชิดกันมากขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีระดับความผูกพันเพิ่มมากยิ่งขึ้น

#### 3.1.4 ข้อเสนอแนะของคำถามปลายเปิดจากการตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิดของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

- 1) การพิจารณาสวัสดิการการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรและค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัย
- 2) การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ
- 3) การจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความผูกพันให้เพิ่มมากขึ้น
- 4) ส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยเข้ารับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

### 3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

สำหรับการศึกษาค้างต่อไป ผู้ศึกษาขอแนะนำให้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตต่างวัย: กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต” เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลโดยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สร้างความผูกพันของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีวัยต่างกันให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรและประเทศชาติในอนาคต



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กมลวรรณ น้อยเจริญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ชนินทร์ เตมีรักษ์. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรบริษัท ไอ.ทู.อาร์ จำกัด. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ทิพวรรณ อันทะลย์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนไทยนิยมสงเคราะห์ บางเขน กรุงเทพมหานคร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ธัญชนก ชื่นเชื้อม. (2555). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นวลใจ สว่างตระกูล. (2555). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพ อาหารสัตว์ จำกัด (มหาชน). (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ณัฐภรณ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: วี.พรีน. (1991).
- ปิยณัฐ บุรณวัฒน์. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทพศิรินทร์. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปริญากมล เหมือนแสง. (2558). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลเซนต์เมรี่. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พรรัตน์ ทองมี. (2559). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนเทศบาลวัดมเหยงคณ์. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2559). *การประยุกต์ศาสตร์*. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์.
- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2561). *จดหมายข่าว Suan Dusit Timeline*. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์
- มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2561). *แผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต 2561-2564*. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต: ศูนย์บริการสื่อและสิ่งพิมพ์กราฟฟิคไซท์.
- รุ่งโรจน์ อรรถานิติ. (2554). *การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บ้านหนังสือโกสินทร์.
- สิริกร ศุภมงคล. (2557). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สุพานี สฤณีวินิช. (2552). *พฤติกรรมมององค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต.
- สุวรรณี วิริยะ. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อติยาภรณ์ หวังหลี่. (2553). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- อนรรักษ์ วัฒนะถาวรวงศ์. (2561). ความผูกพันต่อองค์การ. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2561 จาก <http://anuruckwatanathawornwong.blogspot.com/2018/01/organizational>.
- อุดม ใจบรรทัด. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 3 จังหวัดภาคใต้*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม





### ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY /VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 b1 b2 b3 b4 b5 b6 b7 b8  
b9 b10 c1 c2 c3 c4 c5 c6 c7 c8 c9 c10 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE CORR /SUMMARY=TOTAL MEANS.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.946	30

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	124.1000	170.783	.135	.	.943
Q2	124.4000	169.559	.194	.	.943
Q3	123.9333	161.168	.530	.	.940
Q4	123.7000	165.459	.522	.	.940
Q5	123.9333	161.789	.601	.	.939
Q6	123.9333	166.823	.352	.	.941
Q7	123.9333	166.685	.394	.	.941
Q8	124.1333	159.913	.540	.	.940
Q9	123.8000	167.338	.301	.	.942
Q10	123.9000	166.093	.357	.	.942
Q11	123.8333	164.213	.520	.	.940
Q12	123.8000	166.234	.552	.	.940
Q13	123.6333	163.620	.738	.	.938
Q14	123.7333	161.651	.717	.	.938
Q15	123.8333	163.592	.558	.	.939
Q16	123.7333	162.892	.706	.	.938
Q17	123.8000	162.579	.745	.	.938
Q18	123.8000	161.407	.747	.	.938
Q19	123.7333	161.651	.717	.	.938
Q20	123.6333	164.033	.705	.	.939
Q21	123.8667	160.120	.673	.	.938
Q22	123.7000	162.700	.715	.	.938
Q23	123.7667	160.737	.717	.	.938
Q24	123.7667	158.599	.735	.	.937
Q25	124.0333	158.516	.624	.	.939

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q26	124.3000	157.045	.531	.	.941
Q27	124.0000	156.828	.859	.	.936
Q28	124.2000	154.924	.705	.	.938
Q29	123.9667	157.895	.697	.	.938
Q30	123.9333	157.513	.745	.	.937

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
128.1667	173.454	13.17019	30



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

## แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

### เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

**คำชี้แจง** แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระประกอบการศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ

ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถามตามข้อมูล และความรู้สึกลึกซึ้งที่แท้จริงของท่านที่มีต่อคำถามนั้นๆ โดยไม่ต้องเขียนชื่อของท่าน ซึ่งคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางศิโรธร อยู่ฤทธิ

นักศึกษหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ  1. ชาย  2. หญิง
2. อายุ (นับจำนวนปีเต็ม)
 

<input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 30 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 31 - 40 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 41 - 50 ปี	<input type="checkbox"/> 4. ตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 

<input type="checkbox"/> 1.ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2.ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> 3.ปริญญาเอก
--------------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------------
4. ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต
 

<input type="checkbox"/> พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายวิชาการ
<input type="checkbox"/> พนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสายสนับสนุน
5. ระดับรายได้
 

<input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 20,001 บาท - 25,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. 25,001 บาท - 30,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4. 30,000 บาทขึ้นไป
6. สถานภาพสมรส
 

<input type="checkbox"/> 1. โสด	<input type="checkbox"/> 2. สมรส
<input type="checkbox"/> 3. หย่าร้าง,หม้าย	
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตจนถึงปัจจุบัน (นับจำนวนปีเต็ม)
 

<input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่า 1 ปี	<input type="checkbox"/> 2. มากกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี
<input type="checkbox"/> 3. มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	<input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานประสบการณ์ในการทำงานและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

ระดับความคิดเห็น 5 = มากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 = มาก

ระดับความคิดเห็น 3 = ปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 = น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 = น้อยที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายองค์กร					
1. นโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตกำหนดไว้อย่างเหมาะสม					
2. เป้าหมายและแนวทางในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับท่าน					
3. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญ อาทิ การเข้าร่วมประชุมเพื่อมอบนโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต					
4. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านปฏิบัติในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต					
5. ท่านมีความภูมิใจในการสร้างนวัตกรรมคุณภาพของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต					
6. ท่านมีความภูมิใจมากที่จะบอกผู้อื่นว่าทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต					
7. ท่านเห็นว่าปัญหาของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตย่อมเป็นปัญหาของท่านด้วย					
8. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต					
9. ท่านมีความภูมิใจที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตได้รับความเชื่อถือและได้รับการสนับสนุนจากชุมชน					
10. หากมีผู้กล่าวถึงมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในทางลบ ท่านจะรีบชี้แจงในทันที					



ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
11. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย ถึงแม้ว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต					
12. ท่านมีความพร้อมที่สละเวลาส่วนตัวและอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นและเร่งด่วนของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต					
13. ท่านจะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
14. ท่านจะทุ่มเทความรู้ความสามารถ แรงกายแรงใจ เพื่อปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตอย่างสม่ำเสมอ					
15. ท่านมีการพัฒนาทักษะด้านการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ เพื่อให้งานของมหาวิทยาลัยสำเร็จตามเป้าหมาย					
16. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยสวนดุสิตกำหนด					
17. ท่านมีความเต็มใจ และความพยายามที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายจะมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อน					
18. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยให้แล้วเสร็จ แม้ถึงเวลาเลิกงาน หรือท่านเต็มใจจะนำกลับไปทำต่อที่บ้าน ให้แล้วเสร็จ					
19. ท่านใช้ความสามารถ และมีความพยายามจะปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ที่มีความท้าทาย และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยสวนดุสิต					
20. ท่านเต็มใจช่วยเหลือและแก้ปัญหาหาอย่างเต็มที่ หากเกิดปัญหาขึ้นในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต					

ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสวนดุสิต	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
21. ท่านมีความรักต่อมหาวิทยาลัยสวนดุสิตมากขึ้น เมื่อเวลาผ่านไปนานขึ้น					
22. ท่านมีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยสวนดุสิตและเพื่อนร่วมงาน					
23. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต					
24. ท่านมีเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศการทำงานที่ดี					
25. ท่านมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรหน่วยงานอื่นๆ ใน มหาวิทยาลัยสวนดุสิต					
26. ท่านยินดีหากมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบให้ไป ปฏิบัติงานส่วนอื่น ซึ่งเป็นงานที่ท่านอาจจะไม่ถนัด แต่เพื่อความ เหมาะสมของและบรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต					
27. ท่านมีความยินดีที่จะสนับสนุนผลิตภัณฑ์ ผลงาน และ การบริการที่เป็นธุรกิจวิชาการของมหาวิทยาลัยสวนดุสิต					
28. ท่านไม่คิดจะลาออกจากการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ถึงแม้มีหน่วยงานอื่นจะเสนอเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
29. ท่านมีความต้องการจะปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ไปจนถึงเกษียณอายุ					
30. ท่านมีความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยสวนดุสิตไม่ว่าจะอยู่ใน สถานการณ์อย่างไร					



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางศิริโรธร อยู่ฤทธิ
วัน เดือน ปีเกิด	22 ตุลาคม 2507
สถานที่เกิด	อำเภอธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (อาหารและโภชนาการ) พ.ศ. 2552
สถานที่ทำงาน	สถาบันภาษา ศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่งานสำนักงาน (บริหารงานทั่วไป)

