

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

นางสาวกมลพรรณ น้อยเจริญ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Organizational Commitment of Institute of Engineering  
Suranaree University of Technology**

**Miss Kamolpun Noiजारoen**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration

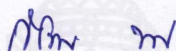
School of Business Administration  
Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี  
ชื่อและนามสกุล                              นางสาวกมลพรรณ น้อยเจริญ  
แขนงวิชา                                        บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา                                        วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา                              รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

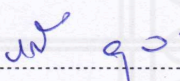
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อธิชัยกุล)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข้มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

**ผู้ศึกษา** นางสาวกมลพรรณ น้อยเจริญ **รหัสนักศึกษา** 2563001458

**ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต **อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

**ปีการศึกษา** 2557

### บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 132 คน สุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 198 คน โดยผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลจากการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้ง 3 ด้าน โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0001 3) การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนก ตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ** ความผูกพันต่อองค์การ บุคลากร สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

**Independent Study title:** Organizational Commitment of Institute of Engineering Suranaree University of Technology

**Author:** Miss Kamolpun Noijaroen; **ID:** 2563001458; **Degree:** Master of Business Administration;

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

**Academic year:** 2014

### Abstract

The purposes of this research were; (1) to investigate the degree of Organizational Commitment of Institute of Engineering of Suranaree University of Technology, (2) to study the relations between Organizational Factors and Organizational commitment of Institute of Engineering Suranaree University of Technology, (3) to compare the results of the degree of Organizational commitment of Institute of Engineering Suranaree University of Technology classified by individual characteristics.

132 samples were randomized from 198 population of academic and officers working in Institute of Engineering Suranaree University of Technology by stratified sampling. They were systematically chosen from each section in Institute of Engineering Suranaree University of Technology. The data collected by using questionnaires, estimation, value scale reliant valued at 0.05. The statistics used in this research were mean, percentage, standard deviation, t-test, F-test, analyzing one way ANOVA transformation, and Pearson's product moment correlation.

The main findings from data analysis that the researcher conducted were summarized as follows: (1) The degree of Organizational Commitment of Institute of Engineering Suranaree University of Technology was overall relatively high in each aspect. (2) There was a positive relationship between Organizational Factors and Organizational Commitment with statistical significance at the level of 0.001 (3) The results of comparing the degree of Organizational Commitment of Institute of Engineering Suranaree University of Technology according to gender, status, age, education, and level of working experience due to commitment to these factors, there had no difference in Organizational Commitment.

**Keywords :** Organizational Commitment of Institute of Engineering Suranaree University of Technology

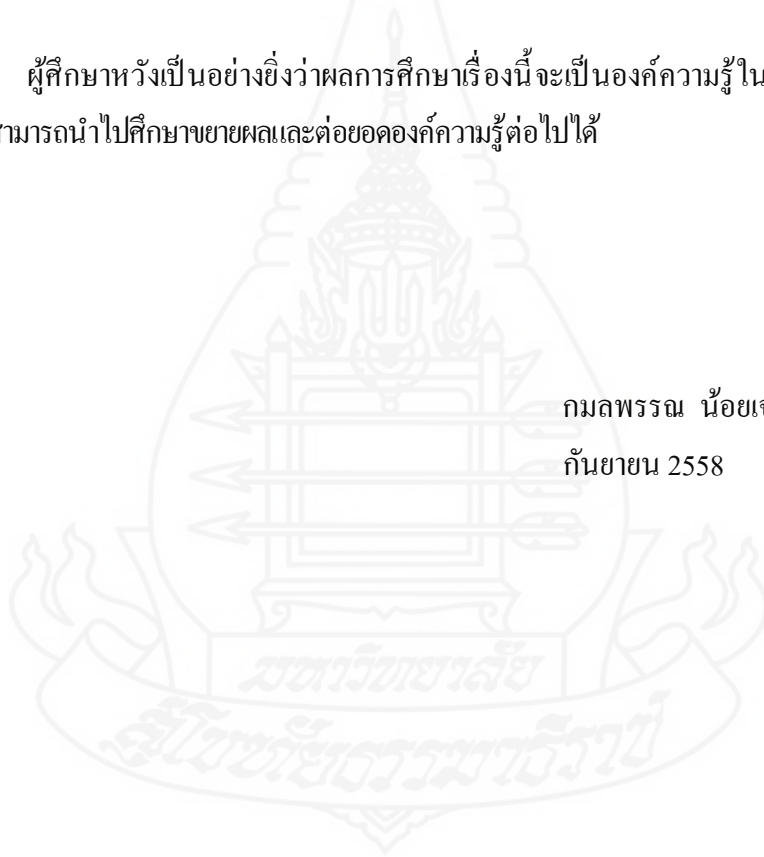
## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน และช่วยเหลือตลอดมา

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการศึกษารื่องนี้จะเป็นองค์ความรู้ในเรื่องความผูกพันต่อองค์การที่สามารถนำไปศึกษาขยายผลและต่อยอดองค์ความรู้ต่อไปได้

กมลพรรณ น้อยเจริญ

กันยายน 2558

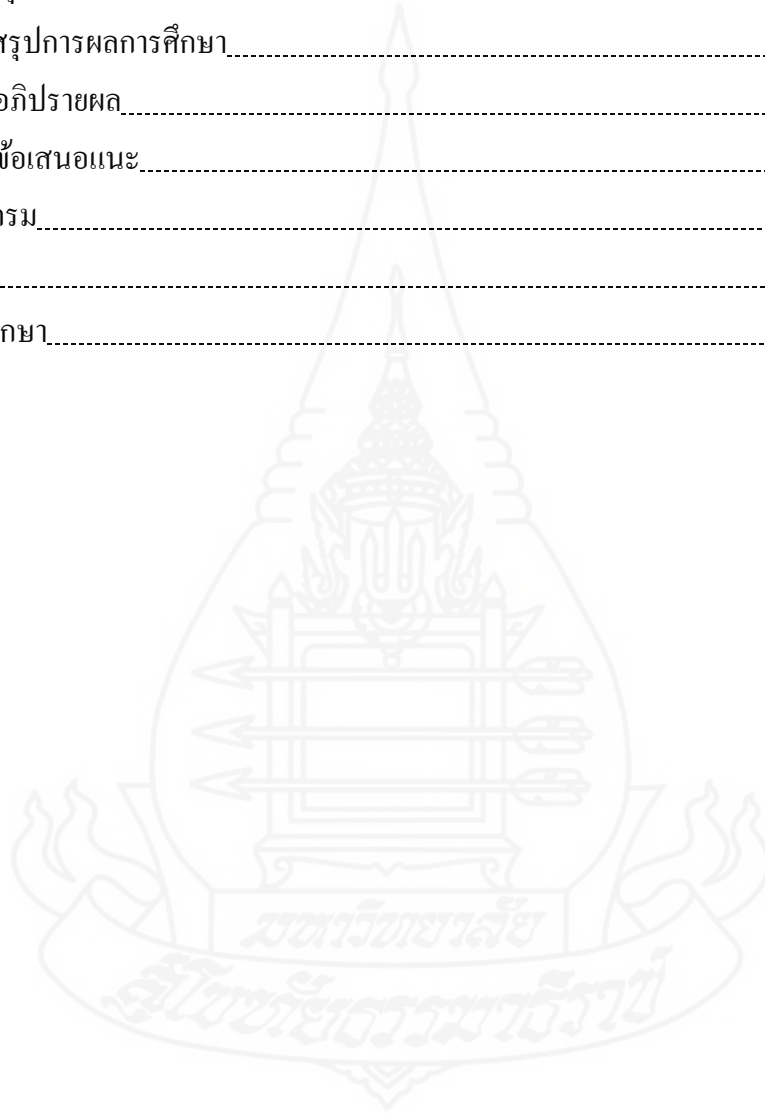


## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎี.....	9
นโยบายการบริหารงาน.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์การ.....	51
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ.....	54

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	55
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
สรุปผลการการศึกษา.....	67
อภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	80
ภาคผนวก.....	84
ประวัติผู้ศึกษา.....	94





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวน บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	44
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	50
ตารางที่ 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์.....	51
ตารางที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์.....	52
ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์.....	53
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากร สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สายวิชาการ และสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.....	54
ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามเพศ.....	57
ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ.....	58
ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	59

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.9	เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวม และรายด้าน ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์จำแนกตามระดับการศึกษา_60	
ตารางที่ 4.10	เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความ เต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....61	
ตารางที่ 4.11	เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามรายได้_62	
ตารางที่ 4.12	เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับรายได้.....63	
ตารางที่ 4.13	เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์จำแนกตามระยะเวลา การปฏิบัติงาน.....64	



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	21
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์.....	22
ภาพที่ 2.3 แบบจำลองของ Steers.....	31



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการในองค์การทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาครัฐวิสาหกิจ ต้องมีองค์ประกอบในการบริหารจัดการที่คล้ายคลึงกัน เช่น โครงสร้างองค์การ สายการบังคับบัญชา การบริหารจัดการและทรัพยากรด้านต่างๆ เช่น งบประมาณ วัสดุ/อุปกรณ์ เครื่องจักร และคน เป็นต้น จากองค์ประกอบที่กล่าวมานั้น “คน” ถือเป็นทรัพยากร หรือองค์ประกอบที่มีความสำคัญ และมีค่าที่สุดในการขับเคลื่อนองค์การ เพราะทุกองค์การจำเป็นต้องมี “คน” หรือ “บุคลากร” ที่มีความรู้ความสามารถไปปฏิบัติงานในองค์การ “คน” หรือ “บุคลากร” จึงเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ เรียกได้ว่าเป็น “ทรัพยากรมนุษย์” (Human Resources) ซึ่งควรมีการรักษาคนให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด หรือตลอดไป เพราะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและคนดีให้อยู่กับองค์การได้นั้น จะมีส่วนสำคัญในการเพิ่มหลักประกันให้องค์การอยู่รอดปลอดภัย และสร้างความรุ่งเรืองให้แก่องค์การได้ “คน” จึงเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าขององค์การซึ่งควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรทุกคนให้มีความรอบรู้ในงานที่ทำอีกทั้งยังนำความรู้ประสบการณ์และความชำนาญงานที่แตกต่างของแต่ละบุคคลมาผนึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อสร้างพลังที่แข็งแกร่งให้กับองค์การ (อิสระ ว่องกุศลกิจ, 2547)

ดังนั้นองค์การจะต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยองค์การจะต้องหากกลยุทธ์ที่ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีขององค์การทำงานอยู่กับองค์การได้ทั้งร่างกายและจิตใจอย่างทุ่มเท เมื่อบุคลากรมีจิตใจผูกพันต่อองค์การก็ย่อมจะเต็มใจอุทิศตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์การมากที่สุด ดังเช่นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มียุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การให้เจริญก้าวหน้าและมีความทันสมัยตลอดเวลาและกลยุทธ์การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถือว่าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย โดยกลยุทธ์นี้ได้มุ่งเน้นการปรับระบบบริหารงานบุคคลเพื่อให้สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในอนาคต ทั้งเพื่อการรักษาและจูงใจบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับมหาวิทยาลัย (พสุ เดชะรินทร์, 2547)

จากการศึกษาความต้องการของบุคคล ทำให้เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของบุคคลมีทั้งความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางจิตใจในสังคม ความต้องการแบ่งเป็นความต้องการภายนอกและความต้องการภายใน ก่อนที่องค์กรต่าง ๆ จะเริ่มเห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้น บุคคลเคยถูกมองเห็นว่าเป็นเพียงแค่ปัจจัยการผลิตหรือให้ความสำคัญเป็นแค่แรงงานหรือกำลังคน แต่ในปัจจุบัน บุคคลได้รับการนิยามใหม่พัฒนาความสำคัญเป็น "ทรัพยากรมนุษย์" ส่วนแผนกหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรก็กำลังเปลี่ยนบทบาทจาก "งานบริหารบุคคลและธุรการ" ไปเป็น "การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์" ซึ่งเปลี่ยนจากการจัดการเฉพาะหน้า ไปเป็นการใช้กลยุทธ์เข้ารุกอย่างเต็มตัวและต่อเนื่องไปในระยะยาว คงต้องยอมรับว่า เมื่อถึงยุคสมัยหนึ่งของการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรต้องชะงักงันคือ "ความผูกพัน" ในองค์กรที่เริ่มลดลง ทั้งนี้เพราะเรื่องความผูกพันเป็นตัวผสมความเป็นหนึ่งเดียวกันขององค์กร ที่กำลังเกิดช่องว่าง จนทำให้กระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอาจลดลง ขณะที่บางองค์กรกลับให้ความสำคัญเรื่องการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรมากกว่าการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรเสียอีก ดังนั้นการจะก้าวไปสู่ความยั่งยืนระหว่างพนักงานและองค์กรร่วมกันได้ จึงวางหลัก 5 ประการในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ประกอบด้วย เรียนรู้ปัจจัยที่เสริมสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กรประเมินค่าความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอย่างถูกวิธีพัฒนาแผนการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร กระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร ตอบแทนพนักงานที่ดีที่สุดรางวัลที่เหมาะสม ทั้งหมดนี้จะต้องอยู่ภายใต้ปัจจัยแวดล้อมที่ก่อให้เกิดความผูกพันขององค์กร โดยปัจจัยแวดล้อมที่ว่านี้สามารถวิเคราะห์ได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับองค์กร (Organizational Level) โดยผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายในระดับที่มีความเป็นไปได้ ไม่สูงจนกดดันพนักงานเกินไป ซึ่งเป้าหมายนี้จะเป็จุดร่วมการสร้างความสำเร็จร่วมกันระหว่างพนักงานและ องค์กร นี่จึงเป็นจุดเริ่มต้นแห่งความผูกพันภายในองค์กรขั้นที่ 1

2. ระดับฝ่ายงาน (Departmental Level) ผู้บริหารจะต้องสร้างความเข้าใจให้กับผู้จัดการและทีมงานในแต่ละฝ่าย โดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างกัน และจะต้องสนับสนุนและเสริมสร้างความไว้นือเชื่อใจกันให้กับทีม

3. ระดับบุคคล (Individual Level) ผู้บริหารจะต้องปรับทัศนคติกับพนักงานให้เป็นเสมือนพาร์ทเนอร์ พยายามรับฟังความคิดเห็นและรับรู้เป้าหมายของพนักงานแต่ละคน ขณะเดียวกันจะต้องชื่นชมพนักงานและมอบรางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจกับพนักงานต่อไป กระบวนการต่าง ๆ ในการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กรล้วนแล้วต้องใช้เวลา ไม่ได้สร้างให้เกิดขึ้นภายในวันเดียว ซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างจะต้องค่อย ๆ หล่อหลอมจากบนลงสู่ล่างอย่างเป็นอันหนึ่ง

อันเดียวกัน เพราะไม่แน่ หากองค์การเกิดการปฏิบัติมากกว่าการรับรู้เพียงอย่างเดียว ผลวิจัยในวันข้างหน้าอาจทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นก็เป็นไปได้ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

ทุกองค์การอยากได้คนเก่งและคนดีเข้ามาร่วมงานทุกองค์การอยากพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สูงขึ้นและทุกองค์การต้องการดูแลและรักษาไว้ซึ่งคนเก่งคนดีให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ แต่ในทางปฏิบัติปรากฏว่าทำได้ยากมาก เพราะคนเก่งคนดีนั้นหายากมาก บางครั้งหาได้แล้วแต่เมื่อเข้ามาแล้วพัฒนาอยาก เพราะเขาคิดว่าเขาเก่งอยู่แล้ว ที่สำคัญคือหลายคนที่เป็นคนเก่งคนดีและพัฒนาได้ พอพัฒนาถึงระดับหนึ่งเขาก็ลาออกไปอยู่ที่อื่น ดูเหมือนว่าในทางปฏิบัติจะสวนทางกับแนวคิดที่ควรจะเป็น ปัจจุบันนี้การหาคนอาจจะไม่ใช่ปัญหาหลักขององค์กร เพราะสามารถใช้บริการจากภายนอกได้ เนื่องจากมีบริษัทที่ให้บริการเสาะหาสืบค้นเพื่อสรรหาคคนเก่งและคนดีให้แก่องค์กร ส่วนการพัฒนาคนปัจจุบันก็ยังมีบริษัทรับจัดฝึกอบรม แต่ปัญหาที่ยังหาคนภายนอกมาแก้ไขได้คือการดูแลรักษาคนเก่งคนดีที่มีศักยภาพสูงให้ยังคงอยู่กับองค์กรต่อไปและอยู่อย่างมีผลงานที่ต่อเนื่อง ไม่ใช่อยู่ต่อไปเพื่อรอวันเกษียณ ปัญหานี้ยังถือว่าเป็นปัญหาที่สำคัญที่ทุกองค์การจำเป็นต้องหาทางออกโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่มีทรัพยากรส่วนใหญ่เป็นคนหรือบุคลากร ไม่ใช่เครื่องจักร ไม่ใช่อาคารสถานที่ การที่องค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร ไม่สร้างสิ่งดึงดูดใจ หรือไม่สร้างความผูกพันให้แก่บุคลากรจะทำให้ระดับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรลดต่ำลง ผลที่ตามมาคือทำให้บุคลากรขาดความตั้งใจในการทำงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มสิ่งใดๆ จำกัดปริมาณงาน ขาดความจริงใจให้กับองค์กร และหาโอกาสเปลี่ยนงานใหม่เมื่อคิดว่าองค์กรอื่นดีกว่า (ณรงค์วิทย์ แสงทอง, 2547)

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลแห่งแรกของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และของประเทศไทย ซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างปัญญาชนของประเทศชาติ เป็นแหล่งสนับสนุนทางวิชาการ นับว่าเป็นสถาบันที่ช่วยสร้างความเจริญรุ่งเรืองมาสู่ท้องถิ่นทำให้คนในท้องถิ่นตลอดจนคนในพื้นที่ใกล้เคียงได้มีโอกาสเข้าศึกษาไม่เสียโอกาสทางการศึกษา จึงเป็นแหล่งผลิตกำลังแรงงานที่สำคัญของท้องถิ่น ตลอดจนเป็นแหล่งจ้างงานในเขตภูมิภาคและประเทศ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีความจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ในการปฏิบัติงานเป็นหลัก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงอยู่ขององค์กร เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำมาเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาความผูกพันองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ให้ดีขึ้น และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขการลัดอัตรการเข้า-ออก ของบุคลากรได้ ทำให้องค์กรไม่เสียผลประโยชน์

จากการที่ได้ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการลงทุนกับบุคลากรไปแล้วหรือเรียกว่า “ทุนมนุษย์” การทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่น และต้องการเป็นสมาชิกองค์กรให้นาน ๆ หรือตลอดไป เมื่อบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนที่ดีทำงานอยู่กับองค์กร ได้อย่างมีความสุขก็จะทำงานอย่างทุ่มเททั้งกำลังกายและกำลังใจเพื่อให้งานออกมาดีที่สุดใน ก่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพอันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

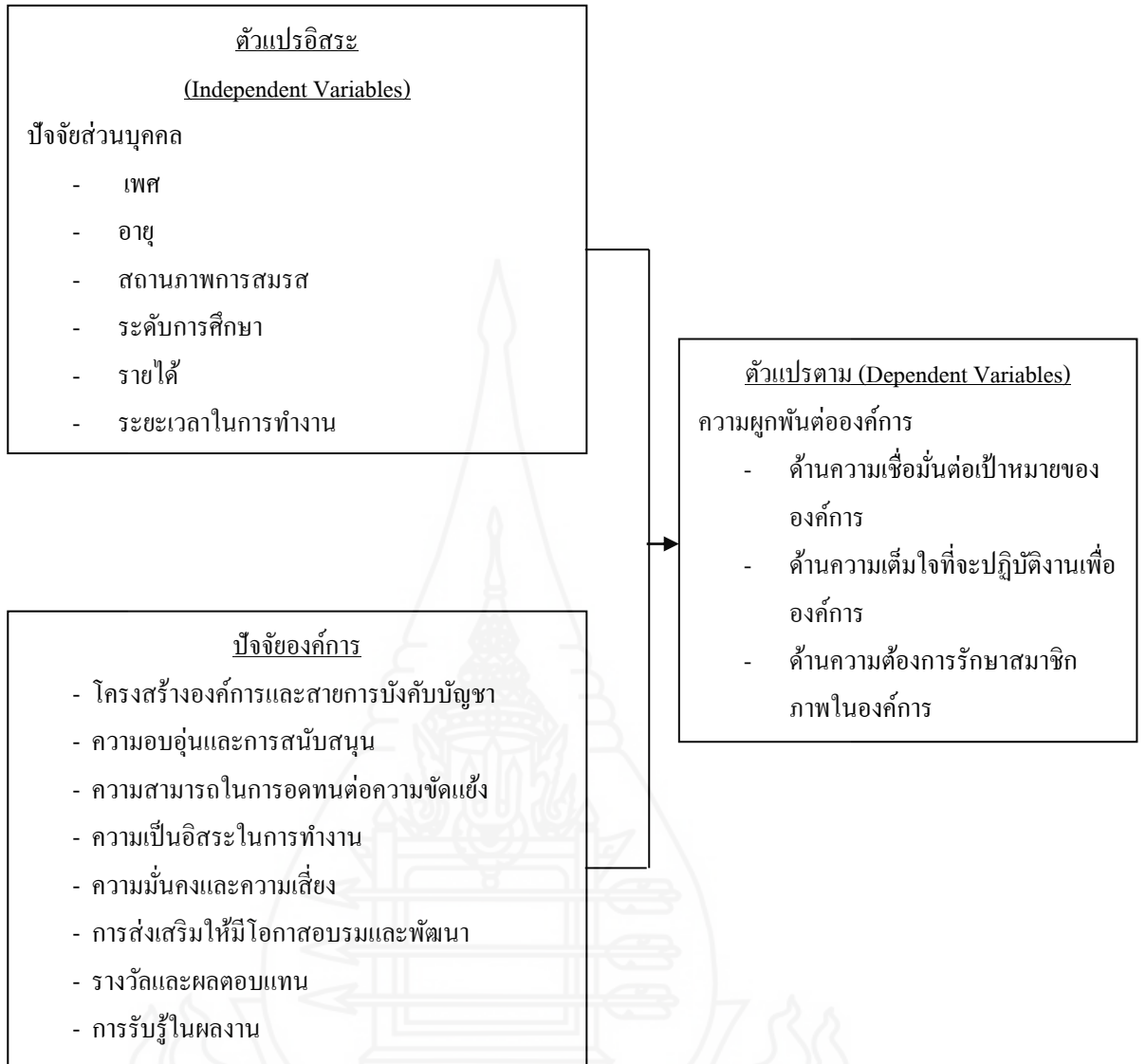
2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2.3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

## 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา จากการบูรณาการวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้ดังแสดงในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา



#### 4. สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้ศึกษาตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

4.2 สมมติฐานที่ 2: บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต่างกัน

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช้แบบสอบถาม ความคิดเห็น โดยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร และศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีวิธีการดำเนินงานคือ

5.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

5.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

5.3 ออกแบบการศึกษา กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จากกลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี คือกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน

5.4 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็น

5.5 ทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือโดยการนำไปทดลองเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 ชุด

ขอบเขตด้านเนื้อหาเป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

(1) ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับรายได้ สถานภาพการสมรส และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และ

ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า (2) ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วยด้านความเชื่อมั่นที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กร ด้านความเต็มใจและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร และ ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ขอบเขตด้านประชากรและ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดศัพท์นิยามศัพท์ที่มีความหมายเฉพาะ ดังนี้

### 6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

6.1.1 เพศ (Sex) หมายถึง สถานภาพทางเพศ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในแต่ละบุคคล จำแนกเป็น 2 เพศ คือบุคลากรเพศชายและบุคลากรเพศหญิง

6.1.2 อายุ (Age) หมายถึง ระยะเวลาที่เกิดสิ่งมีชีวิตจนถึงปัจจุบัน (นับจำนวนเต็ม) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอายุระหว่าง 20-30 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 31-40 ปี กลุ่มอายุระหว่าง 41-50 ปี และกลุ่มอายุระหว่าง 51-60 ปี

6.1.3 สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการครองคู่ในปัจจุบันของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง

6.1.4 รายได้ (Salary) หมายถึง เงินเดือนหรือรายได้พิเศษที่บุคลากรมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี ได้รับในแต่ละเดือน

6.1.5 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ได้รับตามระบบการศึกษา ปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี/เทียบเท่า สูงกว่าปริญญาตรี

6.1.6 บุคลากร (Staff) หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารงานทั่วไป คือ บุคลากรสายวิชาการ (Technical expert Staff) หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์และนักวิจัย ที่ผ่านการประเมินและได้รับสถานภาพเป็นพนักงานประจำ และบุคลากรสาย ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป (Administer Staff) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานตามหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่รับผิดชอบงานด้านธุรการ งานด้านธุรการและบริการ ที่ผ่านการประเมิน และได้รับสถานภาพเป็นพนักงานประจำในที่นี้จะเรียกว่า “บุคลากรสายปฏิบัติการ”

6.1.7 ตำแหน่ง หมายถึง ระดับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ บุคลากรตำแหน่งสายวิชาการ และบุคลากรตำแหน่งสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป

## 6.2 ปัจจัยองค์การ หมายถึง คุณลักษณะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย

6.2.1 ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การทำงานที่มีความเป็นอิสระ มีโอกาสตัดสินใจด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา

6.2.2 การรับรู้ผลงาน (Recognition) หมายถึง การได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง และการปฏิบัติงานที่ได้รับการยกย่องของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

6.3 ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่แสดงออกถึงความเสียสละ ความอดุสาหะ การทุ่มเทเวลา และอุทิศตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

6.3.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมาย และยอมรับค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้

6.3.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อขององค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

6.3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นพนักงานคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาครั้งนี้ นอกจากประโยชน์ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์แล้ว ที่สำคัญยังคาดว่าจะสามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยองค์การในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

7.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

7.2 ทำให้มีข้อมูล เพื่อใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น และสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขการลาออกจากการเข้า-ออกของบุคลากร

7.3 ทำให้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวคิดทาง

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผู้ศึกษาได้ดำเนินการทบทวนวรรณกรรมในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
2. นโยบายการบริหารงานและโครงสร้างการจัดองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

##### 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีผู้สนใจศึกษาจำนวนมาก สามารถรวบรวมความหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ได้ดังนี้

สมิท และคณะ (Smith et al., 1983, p. 653 อ้างถึงใน ธนาเศรษฐ์ วัฒนพงษ์สถิต, 2553, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กร โดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ

ปรียาภรณ์ อัครด รงชัย (2541, หน้า 13 อ้างถึงใน จงกล เหมือนโพธิ์, 2550, หน้า 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ขอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กรเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

บุษยาณี จันท์เจริญสุข (2548, หน้า 14) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจตคติหรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กรเป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังใจและความจงรักภักดีต่อสังคม ที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 143 อ้างถึงใน สุธรรมพงษ์ พุ่มทอง, 2548, หน้า 16) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร

โดยประเมินองค์การในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลนั้นกับองค์การและ  
เป็นความตั้งใจที่จะทำงานในองค์การบรรลุเป้าหมาย

จิระจิตต์ ราคา (2525, หน้า 52 อ้างถึงใน อัญชลี สมัครการ, 2548, หน้า 8) ได้สรุป  
ความหมายของคำว่า ความผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะ อยู่ และไม่ยอมไป จากองค์การ  
ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่น ๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การที่เขา  
ปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์การมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้ให้เห็น  
ได้ชัดคือ

1) ความจงรักภักดีต่อองค์การ กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ ไม่ยอมไปจากองค์การ  
อาจเป็นเพราะว่าองค์การนั้นมีสิ่งจูงใจ ที่ทำให้เขาารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจากองค์การ เช่น  
ผลตอบแทนในรูปเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า

2) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับ  
องค์การรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์การ เพื่อดำเนินงาน  
ไปตามจุดมุ่งหมายขององค์การ

3) ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน คือความพอใจในงานที่ทำและต้องการให้งาน  
บรรลุผลสำเร็จ พุ่งทะเริงกายแรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549, หน้า261-262) กล่าวว่า ความผูกพันก่อให้เกิดการยึด  
เหนี่ยวในคุณค่าของคุณงานความดีซึ่งกันและกัน การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ถ้าสามารถจูงใจให้  
บุคลากรมีความกระตือรือร้นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห่วงใยต่อความสำเร็จและความก้าวหน้า  
ขององค์การ นั้นหมายถึง เราได้สร้างความผูกพันให้เกิดขึ้น ในตัวบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อ  
ภาพรวมของการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) เป็นการเสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อองค์การ  
2) เป็นการสร้างแรงศรัทธา และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร  
ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ

3) เป็นการสร้างความสามัคคีและการปฏิบัติงานเป็นทีม คือทุกคนต่างให้ความร่วมมือ  
ร่วมใจ อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์การ

4) เป็นการสร้างความจงรักภักดีและเสียสละเพื่อองค์การ

5) เป็นการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6) เป็นการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

7) เป็นการลดข้อขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน

สวานีย์ แก้วมณี (2549) ได้สรุปและรวบรวมรูปแบบของความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานดังนี้การสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันเป็นสิ่งที่ควรเกิดขึ้นในองค์กรและยังเป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดสินค้าและบริการ ส่งผลให้ธุรกิจประสบความสำเร็จโดยมีสิ่งสำคัญอยู่ที่ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ความจงรักภักดีของลูกค้า และการสร้างกำไรสูงสุด องค์กรประกอบที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มี 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) บริษัท (Company) บริษัทต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ
- 2) ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง
- 3) เพื่อนร่วมงาน (Work Group) เพื่อนร่วมงานต้องให้ความร่วมมือที่มีใน การทำงานอันนำมาซึ่งผลงานการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
- 4) ลักษณะงาน (The Job) งานต้องมีความท้าทาย และมีระบบในการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ดี
- 5) ความก้าวหน้าในสายงานหรือสาขาอาชีพ (Career/ Profession) พนักงานต้องมี โอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง
- 6) ลูกค้า (Customer) ต้องสามารถเข้าถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้ หากองค์กรสามารถสร้างความรู้สึผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ด้วยการให้ ความสำคัญ และผลักดันให้เกิดองค์ประกอบทั้ง 6 ประการแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์กรสามารถรักษา พนักงานให้อยู่กับองค์กร มีผลปฏิบัติงานที่ดี ได้รับความจงรักภักดีจากลูกค้า และสร้างผลกำไรสูงสุด ให้กับองค์กรระยะยาว เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร ผู้บริหารต้องมีความเชื่อในเรื่องการให้ความสำคัญ ในการสร้างความผูกพันและมีส่วนร่วมผลักดัน ให้ผู้นำองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีการทำการสำรวจผลของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานอย่างจริงจัง โดยแนวทางที่สำคัญและมีประสิทธิผลคือ การทำให้ผู้บริหารเห็น ความสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549, หน้า 28) ได้สรุปว่า ความผูกพันของพนักงานต่อ องค์กร(Employee Engagement) หมายถึง ลักษณะของความรู้สึก ทศนคติในด้านบวกของพนักงานที่มี ต่อองค์กร เมื่อได้มีส่วนร่วมและแสดงออกมาในลักษณะของการพูด การคิด และการแสดงออก ทางพฤติกรรมในองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะมีพื้นฐานทางแนวคิดมาจากทฤษฎี การแลกเปลี่ยน และพื้นฐานทางพฤติกรรมองค์กร

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

ปรีชา วัชรากัย (2550, หน้า 3) ความผูกพันต่อองค์กรในมุมมองของหน่วยงานราชการ คือการได้รับการยกย่องสรรเสริญในการอุทิศตนและพัฒนาองค์กร ส่วนมุมมองของหน่วยงานเอกชนที่มีความผูกพันต่อองค์กร จากผลการวิจัยของนักวิชาการ พบว่า องค์กรที่มีพนักงานมีความผูกพันสูงจะนำมาซึ่งผลการดำเนินงานขององค์กรที่สูง โดยจากจำนวนองค์กรที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 249 องค์กร ปรากฏว่ามีปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความผูกพันของพนักงาน ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเหมาะสม มีระบบการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมให้มีโอกาสเรียนรู้ มีแผนการฝึกอบรม และเป็นองค์กรที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีความมั่นคง
- 2) ปัจจัยด้านองค์กร เช่น องค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การจัดช่องทางสื่อสาร
- 3) ปัจจัยด้านงาน เช่น องค์กรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือที่สนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
- 4) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างและถ่ายทอดให้พนักงานได้ทราบอย่างชัดเจน

Poter และ Smith (Steers and Porter, 1991) (อ้างในเบญจมาภรณ์ นวลิมปี, 2546) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

- 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงด้วยค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตน ด้วยมีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สนับสนุนและสร้างสรรค์ องค์การให้ดียิ่งขึ้น

Steer (1997) (อ้างในจักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อ องค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่า

2) ความผูกพันต่อองค์การเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์การ

3) ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

4) มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

5) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักความผูกพันต่อองค์การของตน

ดีวิลอปเมนต์ไดเมนชัน อินเตอร์เนชันแนล หรือดีดีไอ (Development Dimensions International; DDI, 2009) ได้อธิบายความผูกพันในงานของพนักงานว่า หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการที่พนักงานมีความสุข (People Enjoy) และความเชื่อ (Believe) ในสิ่งที่พวกเขาได้กระทำและรับรู้ถึงคุณค่า (Value) ในสิ่งนั้น โดย ความสุขของพนักงาน (People Enjoy) หมายถึง พนักงานมีความพอใจในสิ่งที่เขาได้ทำโดย งานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นตรงกับความสนใจและทักษะที่ตนเองมีอยู่ ความเชื่อ (Believe) หมายถึง การที่พนักงานได้รับรู้ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นมีความหมายต่องานต่อองค์การและสังคมโดยรวม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันในงาน นอกจากนี้การสื่อสารระหว่างหัวหน้างานและพนักงานทุกคนในเรื่องของเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการเกิดความผูกพันในงาน คุณค่า (Value) หมายถึงการที่ พนักงานได้รับการยอมรับจากองค์การและได้รับรางวัลจากสิ่งที่เขาได้ปฏิบัติไป โดยการได้รับรางวัลนั้นมีหลายรูปแบบทั้งในรูปของตัวเงินและสวัสดิการแต่ บางครั้ง การได้รับรางวัลจากหัวหน้า โดยการที่หัวหน้างานได้ใช้เวลาในการบอกถึงสิ่งที่เขาได้ทำลงไปนั้น ว่ามีคุณค่าและมีประโยชน์มากเพียงใด พนักงานก็สามารถรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง



ชุลตซ์และชุลตซ์ (Schultz and Schultz, 2002: 175) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นระดับความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานหรือที่ทำอยู่

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2551: 105 – 107) กล่าวว่า ความผูกพันกับองค์กร (Organization Commitment) หมายถึง ทศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป โดยนักวิชาการได้อธิบายความผูกพัน ระหว่างบุคคลและองค์กรจาก 2 มุมมองคือ

1) ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือที่เรียกว่า Side – bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถจะออกไปได้ ตัวอย่างเช่น เขาอาจจะสูญเสียเวลาแรงพยายาม ประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าเขาออกจากองค์กรไป

2) ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร (Individual-Organization Goal Congruence Orientation) หรือที่ เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมที่จะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน โดยบุคคลจะยังคงปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรเนื่องจากปัจจัยสำคัญ 3 ประการได้แก่

- (1) มีความเชื่อในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- (2) มีความพร้อมที่จะทุ่มเททำงานในนามขององค์กร
- (3) ความตั้งใจจะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

สรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันเหนียวแน่น และเป็นไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการ กระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเทด้วยความเต็มใจ ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การมีส่วนร่วมและต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง และจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

## 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

มอว์เดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers, & Porter, 1982) ได้แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ

1) ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ที่มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจ เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อ

เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร คือ ความรู้สึกจงรักภักดีของสมาชิกต่อองค์กร และมีทัศนคติในทางที่ สอดคล้องกับเป้าประสงค์ขององค์กร เป็นทัศนคติของ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของเขากับองค์กร ตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของ สรุปได้ว่า ความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรจะต้องเชื่อมั่นยอมรับและพร้อมที่จะเต็มใจปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกับ เป้าหมายขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายเพื่อทำงานให้กับองค์กร รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วย ความเต็มใจเป็น ความเต็มใจที่ผู้ปฏิบัติเต็มใจ ที่จะให้บางสิ่งบางอย่างของตน เพื่อช่วยพุงค้ำแรงให้องค์กรประสบความสำเร็จ และมีความก้าวหน้าซึ่งผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจเป็นพื้นฐานด้วยภาวะที่เต็มใจ และทุ่มเทที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร กล่าวโดยสรุปแล้ว ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรจะต้องเต็มใจที่จะอุทิศตน โดยทุ่มเทความสามารถ ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความรู้สึก ของผู้ปฏิบัติที่ต้องการจะอยู่ในองค์กรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่ไม่ต้องการออกจากองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเพราะมีแรงจูงใจในด้านใด เป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อ ประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป

บัคชาแมน (Buchanan, n.d.อ้างถึงใน นภาพิญ โหมาศวิน, 2533, หน้า 16) ให้ความเห็นถึงความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร จุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กรคือให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะ

1) เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร

2) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากนั่นเอง

กรณี (กิริติบุตร) มหานนท์ (2529, หน้า 97อ้างถึงใน นันทนาฟองเกษัช, 2543, หน้า 8) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้

1) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมี แนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง

2) พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3) โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4) จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าว มีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่นสรุปได้ว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นเป็น ความตั้งใจ ดำรงความเป็นสมาชิกของหน่วยงาน ด้วยความศรัทธาและภักดี ตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในเป้าหมายขององค์กร

### 1.3 ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กร

เชลดอน (Sheldon, 1971, p.144) เห็นว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ

- 1) ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
- 2) ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน

ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพและการพัฒนา ประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

เมาว์เคย์ และคณะ (Mowday et al., 1982) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)
- 2) คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
- 3) ประสบการณ์การทำงาน (Work Experience)
- 4) คุณลักษณะโครงสร้าง (Structural Characteristic)

นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายภายในองค์กร

สเตียร์ส (Steers, 1977) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็น 3กลุ่ม คือ

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
- 2) คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristic) ลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีอิทธิพล ต่อระดับความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่ดีจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจ อยากทำงานเพื่อเพิ่มค่าให้กับตนเอง แม้ว่าผลงานจะยังไม่ดีก็ยังทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองและคุณภาพงานที่ดีขึ้น ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

(1) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคคลสามารถปฏิบัติได้อย่างมีอิสรภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

(2) ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติ ต้องใช้ความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจหรือการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่าง ของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

(3) ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องได้รับข้อมูลป้อนกลับของตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

(4) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสดูแลเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นกับคนอื่น ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กร และจะรู้สึกผูกพัน กับองค์กร

3) ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมในช่วงปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเป็นคุณหรือโทษ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะได้แก่

(1) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร คือความรู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับ จากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลขององค์กรที่ให้แก่ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

(2) ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึงพาได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือของบุคคลที่มี ต่อองค์กรว่าคุณจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

(3) ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความผูกพันต่อองค์กร

(4) ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ทักษะคิดของกลุ่มภายในองค์กรนั้น ทำให้บรรยากาศในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดีมีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือกันปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าทักษะคิดของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

วิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 141-142) กล่าวว่าพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวมีดังต่อไปนี้

1) งาน (Job) คือ ตัวงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า เขานั้นมีความชอบ ความถนัด และความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบความสนใจแล้วก็จะย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้นสูงเป็นทุนอยู่ในขณะที่เขาทำงานไปโอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ ๆ ก็มากขึ้น

2) ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในหน่วยงานนั้นหรือไม่ การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม โดยเฉพาะในบรรดาคนงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน

3) โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion)

4) การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

5) สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่ว ๆ ไป ของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบฯ

6) ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ ฯลฯ

7) ผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลมากเช่นกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใด มีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาหัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด

8) เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์การย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9) องค์การและการจัดการ (Organization and Management) หมายถึง องค์การใดที่มีชื่อเสียงในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความพึงพอใจในองค์การนั้น

สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันขององค์การคือ ลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะโครงสร้าง และขณะเดียวกันก็มีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ

#### 1.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ในการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีหลายทฤษฎีดังนี้

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2548: 90 - 91) ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นของมาสโลว์ กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้อการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้อการขั้นสูงขึ้น ไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้น 5 ขั้น มาประยุกต์ใช้ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้พนักงานในองค์กร ตั้งแต่ระดับพื้นฐาน (basic) จนถึงระดับซับซ้อน (complex) ดังนี้

- (1) ความต้องการทางด้านร่างกายในองค์กร (Physiological needs in organization) ได้แก่
- Ventilation การระบายอากาศ บรรยากาศปลอดโปร่ง ไม่อึดอัด ทีวี/ฝุ่น/ควัน/กลิ่น/ร้อน
  - Base Salary เงินเดือนพื้นฐานที่เพียงพอแก่การดำรงชีวิต คุณค่าของงาน
  - Cafeteria โรงอาหารที่มีอาหารอร่อย สะอาด ถูกหลักโภชนาการ ราคาไม่แพง
  - Working Conditions สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ
- ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (2) ความต้องการความปลอดภัยในองค์กร (Safety needs in organization) ได้แก่
- Safety Working Conditions สภาพการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัยต่อ
  - Fringe Benefits สวัสดิการ
  - General Salary Increase การขึ้นเงินเดือนทั่วไป
  - Job Security งานที่มั่นคง
- อาชีพอนามัย
- (3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของในองค์กร (Belongingness and love needs in organization) ได้แก่
- Quality of supervision คุณภาพของการกำกับดูแล
  - Compatible work group ความเข้ากันได้กับกลุ่มผู้ร่วมงาน
  - Professional friendship มิตรภาพแบบมืออาชีพ
- (4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในองค์กร (Esteem needs in organization) ได้แก่
- Job title ชื่อตำแหน่ง
  - Merit pay rise การจ่ายเพิ่มขึ้นตามระบบคุณธรรม ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์

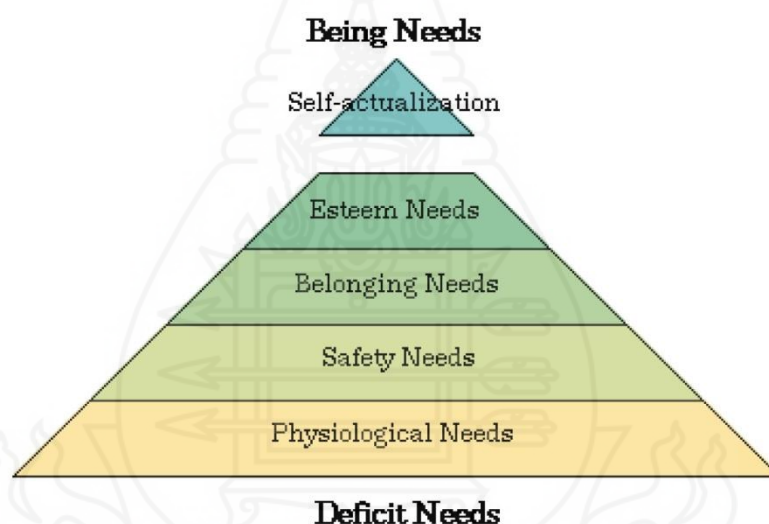
เพื่อนร่วมงาน

- Peer/Supervisory Recognition การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้าและ

- Work itself การทำงานได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ
- Responsibility หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีคุณค่า

(5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงในองค์การ ( Self-actualization needs in organization) ได้แก่

- Challenging job งานที่ท้าทาย
- Creativity การใช้ความคิดสร้างสรรค์
- Achievement in work ความสำเร็จในการทำงาน
- Advancement in organization ความก้าวหน้าในองค์การ

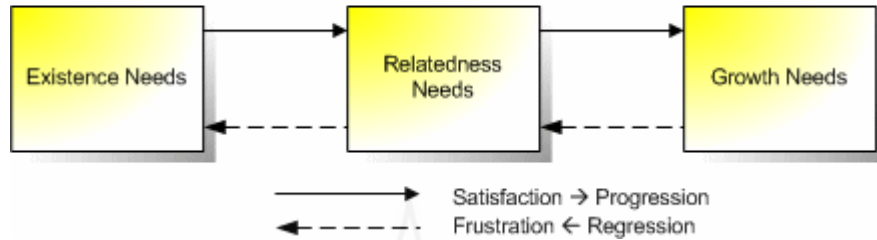


ภาพที่ 2.1 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 91) ได้กล่าวถึง ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้



## Clayton Alderfer's ERG Theory



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์

1) ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ย่อโดย E

2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือความต้องการต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่นๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R

3) ความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs) คือความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย G มีความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ

ประการแรก มาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่ง จนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจ ในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกัน หรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วย ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

สมลักษณ์ เพชรช่วย (2540 : 12) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความคาดหวัง และทฤษฎีแรงจูงใจ (Theories of Motivation) ได้สรุปความคาดหวังไว้ว่า การที่บุคคลจะกำหนดความคาดหวังของคนนั้นจะต้องประเมินความเป็นไปได้ด้วย ทั้งนี้เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิด และ

คาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้นๆ อาจจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรม ก็ได้ ความรู้สึกนึกคิด หรือคาดการณ์นั้นๆ จะมีลักษณะเป็นการประเมินค่าโดยมาตรฐานของตนเองเป็น เครื่องวัดการคาดการณ์ของแต่ละบุคคล แม้จะเป็นการให้ต่อสิ่งที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรม ชนิดเดียวกัน ก็อาจจะแตกต่างออกไปได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการเห็นคุณค่าความสำเร็จของสิ่งนั้น ๆ การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากน้อยแค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั้นเองที่จะมองว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดในการได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่ารางวัลที่จะได้จาก ความพยายามนั้นมีคุณค่ากับตนมาก และเป็นไปได้สูง บุคคลก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้มีน้อย หรือรางวัลที่ได้น้อย ก็จะไม่พยายามเพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959, pp. 60-63) ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงาน ของมนุษย์พบว่าปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงาน คนละแบบ ประการแรก เมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า “ปัจจัยค้ำจุน” หรือ “ปัจจัยสุขอนามัย” (Hygiene Factor) ประการที่สอง ส่วนคนงานที่พูดถึงความพอใจในงานมักจะพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factor) 1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของ บุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มี หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลใน องค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้

1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superiors, Subordinates, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

3) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี

4) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

5) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงในการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดลอมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือ ต่าง ๆ

6) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

7) ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

8) ความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Techniques) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้อกับงานโดยตรงเป็นปัจจัย ที่จูงใจทำให้คนชอบและรักงานทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่ทำให้มีการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ (Work Itself) หมายถึง งานที่สนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจหรือคุมงานอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรมีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม นอกจากนั้น เฮอร์ชเบิร์กได้ทำการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวนประมาณ 200คน โดยใช้การสัมภาษณ์ซึ่งแนวทางในการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์นึกถึง 22 ความรู้สึกที่ดีเป็นพิเศษ

หรือไม่ดีเป็นพิเศษในการทำงานทั้งในอดีตและปัจจุบัน จากข้อมูลที่ได้ พบว่า ความรู้สึกที่คืนนั้น โดยทั่วไปแล้วมักจะเกิดขึ้นควบคู่ไปกับลักษณะในเนื้องาน (Job Content) ส่วนความรู้สึกที่ไม่คืนนั้น มักจะเกิดขึ้นควบคู่ไปกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงาน จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น จะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องานซึ่ง เฮอริสเบอร์ก ได้เรียก ปัจจัย ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จ (Achievement)
- 2) การได้รับความยอมรับ (Recognition)
- 3) ความก้าวหน้า (Advancement)
- 4) ตัวงานเอง (Work Itself)
- 5) ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต (Possibility of Growth)
- 6) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานนั้น

จะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมที่อยู่ นอกเนื้องาน ซึ่ง เฮอริส-เบอร์ก ได้เรียก ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือ ปัจจัยเพื่อความคงอยู่ (Maintenance Factors) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย

- 1) สถานภาพ (Status)
- 2) สัมพันธภาพกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา (Relation with Supervisors)
- 3) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peer Relations)
- 4) สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with Subordinates)
- 5) คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of Supervision)
- 6) นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration)
- 7) ความมั่นคงในงาน (Job Security)
- 8) สภาพการทำงาน (Working Conditions)
- 9) ค่าจ้าง (Pay) และเมื่อนำเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยมารวมกัน

จึงเรียกว่า ทฤษฎีสอง ปัจจัย (Two-factor Theory) ซึ่งจะเห็น ได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็น สภาพแวดล้อมที่สำคัญอย่างยิ่ง ของงานที่จะรักษาคคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่จะทำให้เขาพึงพอใจที่จะทำงาน กล่าวคือ ถ้าปัจจัย สุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานถึงแม้ว่าปัจจัย สุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็เป็นเพียงแค่การป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและ เต็มความสามารถได้ จะมีเพียงแต่ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่จะสามารถทำได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของ Herzberg เป็นแนวคิดทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารได้ทราบว่า ปัจจัยใดที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เพื่อที่จะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานให้ องค์การอย่างเต็มที่และทราบว่าปัจจัยใดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อช่วยให้ บุคคลไม่คิดที่จะลาออกจากงานอันเป็นการบำรุงรักษาขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ให้อยู่ใน ระดับที่น่าพอใจซึ่งหากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้น ได้รับการยอมรับก็จะส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานในทางที่ดีขึ้น อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ การให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นมิได้หมายความว่า ปัจจัยจำจนไม่เป็นสิ่งสำคัญ แต่ที่จริงแล้ว ปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารต้องเอาใจใส่ให้มาก เพราะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ ง่าย เช่น นโยบายการบริหารที่มุ่งงาน โดยไม่สนใจความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน การควบคุมอย่างเข้มงวด ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การเต็มไปด้วยความขัดแย้ง แข่งขัน ซึ่งดีซึ่งคน มีสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขวัญเสียขาดสิ่งกระตุ้นในการทำงาน และนำไปสู่การลด ผลงานลงทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จะเห็น ได้ว่าการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่สามารถทำงานได้ ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงบรรลุเป้าหมายขององค์การ บุคคลหรือ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานก็ต้องบรรลุเป้าหมายของตนเองด้วย จึงจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Victor H. Vroom (Expectancy Theory) Vroom (1964) ทฤษฎีความคาดหวัง ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Vroom ซึ่ง ได้รับความนิยมนอย่างสูง ในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ดังนี้

$V = \text{Value}$  หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล กล่าวอีกในหนึ่งก็คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

$I = \text{Instrumentality}$  หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัล ระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง

$E = \text{Expectancy}$  หมายถึงความคาดหวังถึงสิ่งที่เป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์หรือรางวัล ที่ต้องการเมื่อเกิดพฤติกรรมบางอย่าง เช่น การดูหนังสือให้มากขึ้นจะทำให้ได้คะแนนดีจริง หรือ Vroom ได้กล่าวถึง ปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความเชื่อ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายาม และประสิทธิภาพของงาน โดยถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้าว่าเข้าสามารถทำงานได้สำเร็จเขาก็จะพยายาม และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2. ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะได้รับสิ่งตอบแทน

3. การรับรู้คุณค่า บุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่าให้ความสำคัญแตกต่างกัน การจูงใจคนต้องรู้ว่าเขาให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งใด แล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้นเขาจะใช้ความพยายามในการทำงานมากหรือน้อยอยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งจะได้รับผลกระทบ โดยตรงจากสิ่งที่เขาคาดหวังว่าจะเกิดขึ้นกับเขาอาจจะเป็นรางวัลหรือการลงโทษก็ได้ ดังนั้นการที่จะทำความเข้าใจเรื่องการจูงใจจำเป็นต้องคำนึงถึงการรับรู้ของปัจเจกบุคคล (Individual) ว่าเขาทำสิ่งนี้แล้วจะคุ้มค่าหรือไม่ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะมีความคาดหวังไม่เท่ากัน ผู้บริหารสามารถนำ ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ไปวิเคราะห์การทำงานของครูได้ หากครูมีความต้องการหรือความคาดหวังสูงและได้รับการตอบสนอง ระดับขวัญและกำลังใจจะสูงตามไปด้วย และจากที่นักวิชาการได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ ระหว่างแรงจูงใจกับขวัญและกำลังใจ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นตัวขับให้กระทำพฤติกรรมโดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาของกลุ่มหรือส่วนบุคคลนั้น จะสะท้อนว่าพวกเขามีขวัญและกำลังใจดีหรือไม่ดี ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor ทฤษฎี X (Theory X) เป็นปรัชญาการจัดการแบบดั้งเดิม โดยมองว่าพนักงานเกียจคร้าน ไม่กระตือรือร้น ไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงาน ผู้บริหารที่ใช้ปรัชญาของทฤษฎี X จะใช้ การควบคุมอย่างมากกับบุคคลที่ขัดขวางความคิดสร้างสรรค์ของพวกเขา ทฤษฎี Y (Theory Y) เป็นปรัชญาการจัดการ โดยมองว่า พนักงานมีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และไม่มี ความเบื่อหน่ายในการทำงาน ผู้บริหารที่ใช้ปรัชญาของทฤษฎี Y จะเชื่อว่าบุคคลสามารถรับผิดชอบและสร้างสรรค์ ดังนั้น บุคคลไม่ควรจะถูกบังคับหรือควบคุมมากเกินไป โดยผู้บริหาร เพื่อที่จะให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ความเชื่อของ McGregor คือ ทฤษฎี Y จะเป็นการประเมินบุคคลที่เป็นจริงมากกว่า สรุปได้ว่า ทฤษฎี Y จะมีความเหมาะสมต่อคนที่อยู่ในระบอบประชาธิปไตยที่มีระดับ การศึกษาและมาตรฐานการครองชีพสูง มีโอกาสแสวงหาการทำงานและประสบการณ์ให้ตนเองได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะสนองความต้องการด้านความมีชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิตของผู้ได้บังคับบัญชาได้

(Korman, 1977 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 122) ทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงาน คอร์แมน ได้ จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจในงานเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Needs Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อผลที่ได้รับจากงานกับการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference-group Theory) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงาน ตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็น

แนวทางในการประเมินผลงานของตน สรุปได้ว่า ทฤษฎีความพึงพอใจ ถือว่าความพึงพอใจในการทำงาน มาจากการทำงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดี และจะส่งผลที่ดีสำหรับการประเมินผลงานและนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน

คูเปอร์ (Cooper, 1958, pp.31-33อ้างถึงใน นันทนา ผ่องเกศช, 2543, หน้า 12) ทฤษฎีความต้องการของคูเปอร์ (Cooper) กล่าวถึง ความต้องการของบุคลากรในการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. ทำงานที่เขาสนใจ
2. อุปกรณ์ที่ดีสำหรับการทำงาน
3. ค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม
4. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
5. สภาพการทำงานที่ดี รวมทั้งชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และสถานที่ที่ทำงานที่เหมาะสม
6. ความสะดวกในการไป-กลับ รวมทั้งสวัสดิการอื่น ๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจในการควบคุมปกครองและโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นคนที่เขาขยอมนับถือ ทฤษฎีการจูงใจของไลเกอร์ท (Likert)

ทศพร ประเสริฐสุข (2536, หน้า 15-17) ได้กล่าวถึงระบบการจูงใจคน โดยใช้ระบบการบริหารที่ให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีของไลเกอร์ท มีแนวคิดที่ว่า อิทธิพลของกลุ่มจะสร้างความผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งทำให้คนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และมีความรู้สึกที่ว่า ตนมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จ ให้แก่องค์การ ทุกคนจะรู้สึกเสียใจเมื่องานล้มเหลว ทฤษฎีการจูงใจของกลุ่มมีข้อสันนิษฐานอยู่ที่ว่า กลุ่มมีกำลังมากกว่าส่วนบุคคลในการบริหารการปฏิบัติงานร่วมกัน ทุกคนย่อมปรารถนา ที่จะได้รับความสำเร็จและรักษาไว้ ซึ่งคุณค่าส่วนบุคคล ด้วยเหตุนี้บุคคลส่วนมาก จึงมีมูลเหตุจูงใจสูงส่งที่จะปฏิบัติงานให้ตรงกับเป้าหมายของกลุ่ม เพื่อตนจะได้รับการสนับสนุน และปฏิบัติหน้าที่ขึ้นชอบจากกลุ่ม มูลเหตุจูงใจที่เกิดจากกลุ่มจะสร้างความร่วมมือ สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แต่ทั้งนี้จะต้องจัดให้วัตถุประสงค์ของบุคคลกับองค์การนั้น ตรงกันจนทำให้กลุ่มคนแต่ละกลุ่มในองค์การ รวมกันอย่างแยกกันไม่ออก สรุปได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจของไลเกอร์ท (Likert) การบริหารมีเทคนิคที่สำคัญคือให้แต่ละคนมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ยังมีความสนใจและภักดีต่อกลุ่มมากเท่าไร มูลเหตุจูงใจของแต่ละคนในการทำงานย่อมมีมากขึ้นเท่านั้น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) (อ้างในพัชรารัตน์ ศุภมั่งมี, 2548) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกในองค์กร การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เซาว์ปัญญา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

Buchanan (1974) (อ้างในสายพิน สวางจิต, 2548) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role – related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ทำ ทาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน ต่อองค์กร

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไรบ้าง ในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น



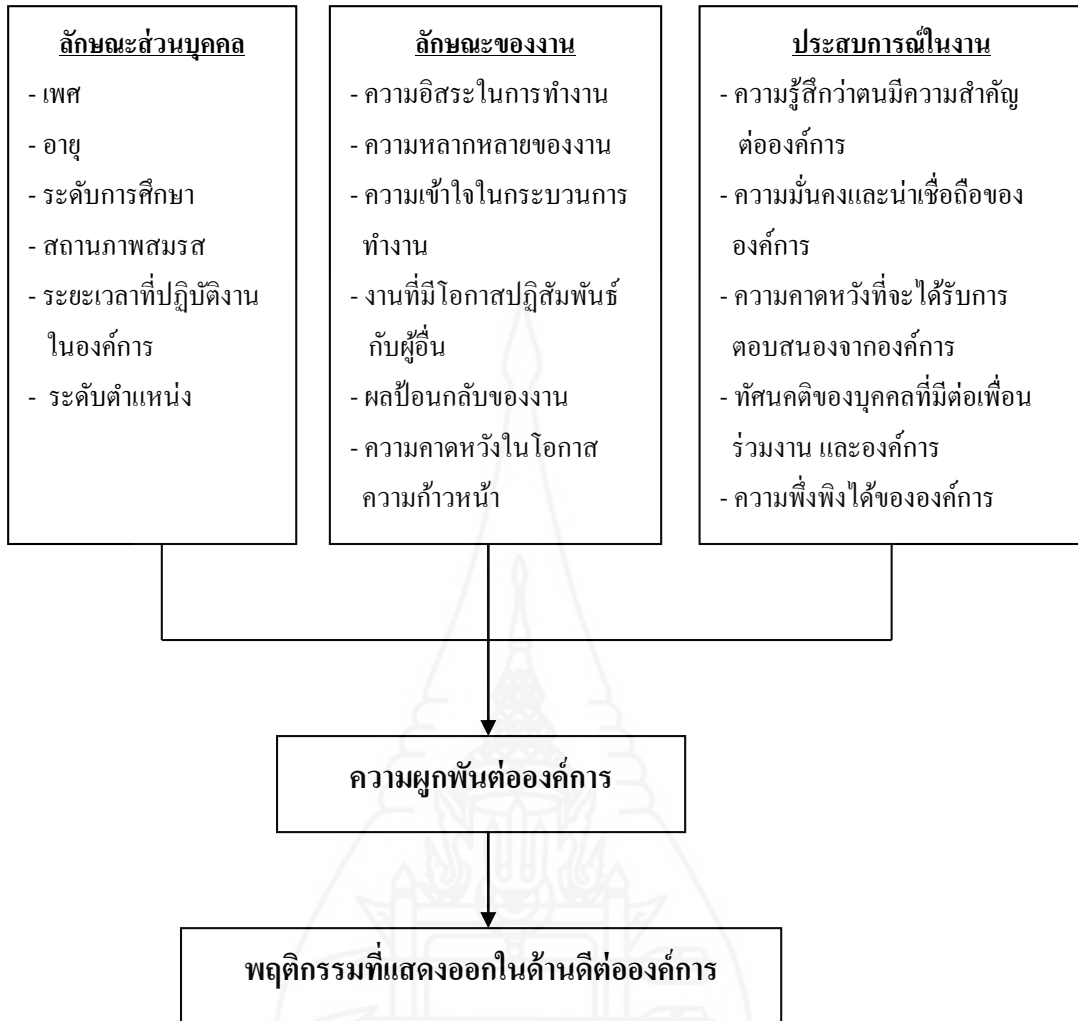
จากการรวบรวมผลงานวิจัยโดย นันทนา ประกอบกิจ (2538, หน้า 47-55) (อ้างใน ศันสนีย์ เตชะलगอานวย, 2544) ได้ระบุว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะเพศ สถานภาพ การสมรส และระยะเวลาการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้จากผลงานวิจัยของนักวิชาการที่มีชื่อเสียงดังนี้

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือจากปัจจัยด้าน ลักษณะส่วนบุคคลแล้ว ยังมีปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กรอีกด้วย ดังปรากฏในผลงานวิจัยต่อไปนี้

Steers (1977) (อ้างใน ศันสนีย์ เตชะलगอานวย, 2544) พบว่าลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยังมีสมาชิกมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น เพราะการที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ยังมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานหมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรว่า องค์กรได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกได้มากน้อยอย่างไร หรือในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นสมาชิกได้รับประสิทธิภาพที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร แบบจำลองของ Steers ดังสามารถแสดงได้ดังนี้ คือ





ภาพที่ 2.3 แบบจำลองของ Steers

จากแบบจำลองของ Steers ดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่า Steers ได้แสดงปัจจัยที่กำหนดต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้อย่างชัดเจน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง เป็นต้น ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงาน รับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบ และเรียนรู้ เมื่อเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ทัศนคติของบุคคล ที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร

Hrebiniak & Alutto (1972) (อ้างในสันสนีย์ เศษะลาภอำนาจ, 2544) มีความเห็นว่า ยิ่งองค์กรมีสิ่งจูงใจดีเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสิ่งจูงใจในองค์กร ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้

ซึ่งสามารถกล่าวได้โดยสรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กรและปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร

## 2. นโยบายการบริหารงานและโครงสร้างการจัดองค์กรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โครงสร้างการจัดการองค์กร การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในช่วงทศวรรษแรก ได้แบ่งพัฒนาการสำคัญเป็น 3 ช่วง พ.ศ. 2531 - 2532 เป็นช่วงแรกที่เป็น การดำเนินการด้านจัดหาที่ดินที่ตั้งของมหาวิทยาลัย การเตรียมโครงสร้าง การเตรียมจัดทำผังแม่บท และอื่น ๆ ในช่วงที่ 2 ตั้งแต่ พ.ศ. 2533 - 2536 เป็นการดำเนินงานในช่วงเริ่มต้น จัดได้ว่าเป็นระยะบุกเบิกของมหาวิทยาลัย กล่าวคือเป็นระยะที่ก่อสร้างตัวของ มหาวิทยาลัยให้พร้อมที่จะเปิดดำเนินการ โดยงานที่ได้ดำเนินการส่วนใหญ่เป็นการก่อสร้างอาคารสถานที่ ระบบสาธารณูปโภค การจัดระบบ วางระเบียบ การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงาน การดำเนินการส่วนใหญ่จะอยู่ที่ สำนักงานชั่วคราว กรุงเทพมหานคร และในช่วงที่ 3 ตั้งแต่ พ.ศ. 2536 เป็นต้นไป เป็นระยะของการเปิดดำเนินการ บุคลากรทั้งหมดเข้ามาปฏิบัติงาน ณ ที่ตั้ง จังหวัดนครราชสีมา มีการรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีรุ่นแรก ในปีการศึกษา 2536 และในช่วงนี้ได้ดำเนินการตามภารกิจของ มหาวิทยาลัยโดยเน้นด้านการสอนและการวิจัย ซึ่งเป็นพื้นฐานของการขยายภารกิจทางด้านบริการวิชาการปรับเปลี่ยน ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมในระยะต่อไป จากหลักการ จัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่กำหนดให้ฐานะและรูปแบบของมหาวิทยาลัยเป็น มหาวิทยาลัยของรัฐ บริหารงานแบบธุรกิจที่ไม่มุ่งหาผลกำไร และยังสามารถสนองนโยบายของรัฐ ได้เต็มที่ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย การวางโครงสร้างการบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยจึงคำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริการเพื่อรองรับการดำเนินการกิจต่าง ๆ ที่สำคัญ อาทิ การกระจายอำนาจการบริหาร ไปสู่องค์กรระดับต่าง ๆ เพื่อลดขั้นตอนการตัดสินใจ

โดยให้องค์การ แต่ละระดับเน้นการบริหารงานในรูปคณะบุคคล เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ และเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังเน้นหลักการของการใช้ทรัพยากร ร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอีกด้วย

## 2.1 การจัดองค์การ

ในฐานะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้จัด โครงสร้างองค์การและระบบบริหาร ที่ยึดหลักการกระจายอำนาจที่มีลักษณะของการปกครองตนเอง โดยให้การตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ สิ้นสุดในระดับสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็น องค์การบริหารสูงสุด ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อให้มีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูง โครงสร้าง การจัดองค์การการบริหารในแนวราบ มีการจัดแบ่งส่วนงานที่ชัดเจน ไม่สลับซับซ้อน และวางโครงสร้าง การจัดองค์การวิชาการแบบกลุ่มสหวิทยาการ ที่เอื้อให้มหาวิทยาลัยประยุกต์ใช้ วัฒนธรรมเชิง บริหารและนวัตกรรมทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ในการดำเนินงาน ภายใต้การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีการตัดสินใจ วินิจฉัย และการสั่งการสิ้นสุดในระดับ สภามหาวิทยาลัย ทำให้มหาวิทยาลัยมีขีดความสามารถในการบริหาร และการจัดการในเรื่องการพัฒนา องค์การอย่างคล่องตัว การดำเนินการบูรรวม และจัดตั้งหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ทั้งใน ระดับสำนักวิชา ศูนย์ สถาบัน ฯลฯ สามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ภายใต้ความเห็นชอบของสภา มหาวิทยาลัยที่เป็นองค์การการบริหารสูงสุด

## 2.2 โครงสร้างการ จัดองค์การ

กลไกการกำหนดนโยบาย การวางแผนการควบคุม การติดตามและประเมินผล รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนกิจการของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยองค์การสำคัญจำนวน 2 องค์การ ได้แก่ สภามหาวิทยาลัย เป็นองค์การสูงสุดทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไป โดยเฉพาะด้าน นโยบายและแผน งบประมาณ การเงินและทรัพย์สิน การแบ่งส่วนงาน การออกระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงและการอนุมัติปริญญาสา มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

2.2.1 นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

2.2.2 กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และประธานสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย

2.2.3 กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่น้อยกว่า 9 คนแต่ไม่เกิน 12 คน ซึ่งจะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอก และในจำนวนนี้จะต้องเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 4 คน

2.2.4 กรรมการจำนวน 2 คน ซึ่งสภาวิชาการเลือกจากกรรมการจากสภาวิชาการ

2.2.5 กรรมการจำนวน 5 คนซึ่งเลือกจากคณาจารย์ประจำ โดยนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีวาระดำรงตำแหน่ง 2 ปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งหรืออาจได้รับเลือก หรือได้รับเลือกตั้งใหม่อีกได้ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2533 - 2543 มหาวิทยาลัยมี คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยรวมทั้งสิ้น 5 ชุด สภาวิชาการ เป็นองค์การรองลงมาจาก สภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทางวิชาการ อันได้แก่ การสอน การวิจัย และบริการทางวิชาการ โดยเฉพาะการกำกับดูแลด้านมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัย สภาวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) ประธานสภาวิชาการ ได้แก่ อธิการบดี
- 2) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ คณบดี ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน และ ศาสตราจารย์

- 3) กรรมการสภาวิชาการที่คณาจารย์ประจำเลือกจากคณาจารย์ประจำสำนักวิชา สำนักวิชาละ 3 คน กรรมการสภาวิชาการ มีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี แต่อาจได้รับเลือกให้ดำรงตำแหน่งใหม่อีกได้ โดยที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีงานหลักที่สำคัญ 6 ด้าน คือ งานบริหาร และธุรการ งานสอน งานวิจัยและพัฒนา งานบริการวิชาการ งานปรับเปลี่ยน ถ่ายทอด และพัฒนา เทคโนโลยี และงานทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การจัดการของมหาวิทยาลัย จึงอิงตาม ลักษณะงานทั้ง 6 ประการ ดังนี้ สำนักงานอธิการบดีมีภารกิจหลักประสานนโยบายของมหาวิทยาลัยในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภารกิจในด้านการบริหารและธุรการ โดยประสานงานบริหารใน สำนักวิชา ศูนย์ สถาบัน และหน่วยงานวิสาหกิจ สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย หน่วยงานระดับ ส่วนงาน 9 ส่วนงาน ได้แก่

- (1) ส่วนส่งเสริมวิชาการ
- (2) ส่วนการเงินและบัญชี
- (3) ส่วนแผนงาน
- (4) ส่วนการเจ้าหน้าที่
- (5) ส่วนกิจการนักศึกษา
- (6) ส่วนอาคารสถานที่
- (7) ส่วนสารบรรณและนิติการ
- (8) ส่วนพัสดุ
- (9) ส่วนประชาสัมพันธ์ โดยการดำเนินงานตั้งแต่เปิดดำเนินการ จนกระทั่งปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเพื่อความเหมาะสม ดังนี้

10 ตุลาคม 2539 ได้ประกาศยุบส่วนวิเทศสัมพันธ์ และจัดตั้งศูนย์กิจการนานาชาติโดยโอนภารกิจที่อยู่ภายใต้การดูแลของส่วนวิเทศสัมพันธ์ไปไว้ที่ศูนย์กิจการนานาชาติ 26 มิถุนายน 2541 ได้ประกาศยุบส่วนอำนวยการ จัดตั้งส่วนส่งเสริมวิชาการ ได้โอนงานนิติการที่อยู่กับส่วนอำนวยการไปรวมกับส่วนสารบรรณ และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็นส่วนสารบรรณ และนิติการ สำนักวิชามีภารกิจด้านการสอนและการวิจัย แต่ละสำนักวิชาจะประกอบด้วย สาขาวิชา และมีสถานวิจัย เป็นแหล่งปฏิบัติงานวิจัยของคณาจารย์ในสำนักวิชานั้นๆ สำนักวิชา ประกอบด้วย 5 สำนักวิชา ได้แก่

- (1) สำนักวิชาวิทยาศาสตร์
- (2) สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม
- (3) สำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร
- (4) สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

(5) สำนักวิชาแพทยศาสตร์ การดำเนินงานตั้งแต่เปิดดำเนินการจนกระทั่งปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานในระดับสำนักวิชาเพื่อความเหมาะสม ดังนี้

15 ธันวาคม 2536 จัดตั้งสำนักวิชาแพทยศาสตร์ 1 พฤษภาคม 2542 มหาวิทยาลัยได้ปรับโครงสร้างสำนักวิชาใหม่โดยรวมสำนักวิชาเทคโนโลยีทรัพยากรและสำนักวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมเข้าด้วยกัน และจัดตั้งเป็นสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยโอนสาขาวิชาวิศวกรรมเกษตรของสำนักวิชาเทคโนโลยีการเกษตร ไปขึ้นกับสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ศูนย์มีภารกิจหลักด้านการบริการสนับสนุนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนแก่หน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชุมชนและของประเทศ โดยอาจดำเนินการในรูปโครงการต่างๆ ได้อีกด้วย ประกอบด้วย 5 ศูนย์ ได้แก่

- (1) ศูนย์บริการการศึกษา
- (2) ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา
- (3) ศูนย์คอมพิวเตอร์
- (4) ศูนย์เครื่องมือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(5) ศูนย์กิจการนานาชาติ โดยการดำเนินงานตั้งแต่เปิดดำเนินการจนกระทั่งปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานในระดับศูนย์เพื่อความเหมาะสม ดังนี้

10 ตุลาคม 2539 ประกาศยุบรวมศูนย์บริการวิชาการและจัดตั้งเทคโนโลยีธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานเทียบเท่าศูนย์ขึ้น โดยโอนภาระงานทั้งหมดของศูนย์บริการวิชาการเข้าไปไว้ในฝ่ายบริการวิชาการของเทคโนโลยีธานี รวมทั้งจัดตั้งศูนย์กิจการนานาชาติ โดยรวมภารกิจทั้งหมดของส่วนวิเทศสัมพันธ์มารวมไว้ในภารกิจของศูนย์กิจการนานาชาติ สถาบัน มีภารกิจหลักด้านการ

ดำเนินการและประสานกิจกรรมวิจัยและพัฒนาของมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นโครงการวิจัยของสถาบันเอง และที่เป็นโครงการวิจัยของสถานวิจัยในแต่ละสำนักวิชา ตลอดจนเป็นสื่อกลางในการประสานงาน กิจกรรมวิจัยและพัฒนาระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีหน่วยงาน 1 หน่วยงาน คือ สถาบันวิจัยและพัฒนาหน่วยงานวิสาหกิจภายใต้แนวทางและเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยที่มุ่ง จะระดมสรรพกำลังและทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาเสริมงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้นมหาวิทยาลัย จะต้องวางแนวทางและระบบต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนา ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์ และสร้างรายได้ให้แก่มหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายดังกล่าวและเพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถพึ่งตนเองทางการเงินได้ในระยะยาว ได้ดำเนินการจัดตั้งและพัฒนาหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยให้เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานเชิง ธุรกิจ 3 หน่วยงาน ได้แก่ เทคโนโลยี ฟาร์มมหาวิทยาลัย และสุรสัมมนาकारเทคโนโลยี เป็น หน่วยงานที่ให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอกใน ด้านการจัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม และให้คำปรึกษาทางวิชาการ ส่งเสริม ถ่ายทอด และพัฒนา เทคโนโลยี ให้เข้าพื้นที่ภายในเทคโนโลยี เพื่อการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 3 ฝ่าย 3 สถาน ได้แก่ (1) ฝ่ายธุรการ (2) ฝ่ายจัดนิทรรศการ (3) ฝ่ายบริการวิชาการ (4) สถานฟาร์มเทคโนโลยี (5) สถานนวัตกรรม และ (6) สถานส่งเสริมเทคโนโลยี ฟาร์มมหาวิทยาลัย เป็นสถานที่ให้บริการ การเรียนการสอนภาคปฏิบัติการ การวิจัย และบริการวิชาการทางด้านเทคโนโลยีการเกษตร เป็นที่ ปฏิบัติงานของนักศึกษาในรูปสหกิจศึกษา และดำเนินกิจการในเชิงธุรกิจ มีการจำหน่ายสินค้า ผลผลิต และผลิตภัณฑ์แปรรูปต่างๆ ที่เป็นผลผลิตของฟาร์ม ประกอบด้วย 5 ฝ่าย ได้แก่ (1) ฝ่ายผลิตพืช (2) ฝ่ายผลิตสัตว์ (3) ฝ่ายจักรกลการเกษตร (4) ฝ่ายผลิตภัณฑ์อาหาร และ (5) ฝ่ายผลิตภัณฑ์ชีวภาพ สุรสัมมนาकार เป็นสถานที่ให้บริการที่พัก ห้องประชุม สัมมนา และจัดเลี้ยงแก่หน่วยงานภายใน ของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภายนอก ประกอบด้วย 9 แผนก ได้แก่ (1) แผนกต้อนรับ (2) แผนกแม่บ้าน (3) แผนกช่าง (4) แผนกขายและการตลาด (5) แผนกทรัพยากรบุคคล (6) แผนกการเงินและบัญชี (7) แผนกอาหารและเครื่องดื่ม (8) แผนกครัว และ (9) โรงอาหารกลาง

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สายพิน สวางจิต (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)” กลุ่มตัวอย่างที่ ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 394 ราย ซึ่งได้จากการสุ่มแบบโควต้า ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ใน

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย 3 ประเภท ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยโดยรวมในระดับมาก ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน โดยให้ความสำคัญต่องานที่ทำ เป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร ให้ความสำคัญต่อความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศในการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบพิจารณาผลการปฏิบัติงาน และด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ให้ความสำคัญต่อการได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชา

พิชญา ทรัพย์เกิดอนันต์ (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) ด้านบริการลูกค้านครหลวง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดด้านบริการลูกค้านครหลวง จำนวน 389 ราย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา นำเสนอในรูปของตารางแจกแจงความถี่และค่าเฉลี่ย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสำคัญต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แต่เมื่อพิจารณาความผูกพันเฉพาะด้านจะพบว่า ระดับความผูกพันด้านความเชื่อมั่นน้อยแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรขึ้นอยู่กับอายุการทำงานของพนักงาน ส่วนระดับ ความผูกพันด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ขึ้นอยู่กับอายุการทำงาน และอัตราเงินเดือนของพนักงาน มีความคิดเห็นต่อความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางและความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ต่อประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

สุรารักษ์ ศักดิ์ธรรมเจริญ (2549) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุในการทำงาน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สำหรับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึก



ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

อวยพร ประพทธีธรรม. (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรใน วิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์สำคัญ 2 ประการคือ

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของ วิทยากร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงาน วิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าปัจจัยที่อาจจะส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรของวิทยากร ประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่มคือ

1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ สมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง

2) รางวัลตอบแทนประกอบด้วย รางวัลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความอิสระของงาน ความท้าทายของงาน และรางวัลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือน โอกาส ความก้าวหน้าและความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล ในเขตภาคเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 149 คน โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปิด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 149 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 146 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.99 ของแบบสอบถามทั้งหมด จากผลการวิจัยในครั้งนี้ปรากฏว่า วิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ มีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับปานกลางและสูง ตามลำดับดังนี้คือ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 89.3 และมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 26.7 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ปรากฏว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติดังนี้ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความท้าทายของงานและความอิสระของงาน ปัจจัย รางวัลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ในขณะที่ปัจจัยลักษณะ ส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรส และรางวัลตอบแทน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความพึงพอใจต่อเงินเดือนไม่มีความ สัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร

บัญชา นิ่มประเสริฐ 2541 ได้ทำวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามตัวแปรสายการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เจตคติต่อระบบราชการ และความพึงพอใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 230 คน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2541 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร อยู่ในระดับ ปานกลาง

2. บุคลากรที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสาย ค มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม สูงกว่า บุคลากรสาย ข เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสาย ค มีความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าบุคลากรสาย ข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สูงกว่า บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

5. บุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การ สูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ และด้าน ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ สูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติ ต่อระบบราชการในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม และเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

อภิชาติ จีวิริยะวัฒน์ (2548) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของ พนักงานสำนักงานบริษัท อีซูซุมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 222คน พบว่า พนักงาน ๑ มีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมในระดับสูง โดยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับตำแหน่งงาน และระยะทางจากบ้านถึงที่ทำงาน ส่วนในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันจะมีความผูกพัน ต่อองค์การแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ คือ ปัจจัย สภาพแวดล้อมของงานและปัจจัยลักษณะงาน

อลิษา สุขปิติ (2548) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์การของ พนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี จำนวน 168 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและรายได้ ไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ แต่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ และปัจจัยสภาพแวดล้อมของ การทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความคาดหวังในองค์การ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อัญชุลี สมัครงการ (2548, หน้า 60) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่รวม 6 ด้าน ได้แก่ด้านความทุ่มเท/ความพยายามในการปฏิบัติงาน ด้านความเสียสละเพื่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และด้านการยอมรับค่านิยม เป้าหมายขององค์กร โดยรวม พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยในด้านความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

จารุวรรณ รักษาวงศ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับผูกพันมาก โดยด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กร ลำดับสูงที่สุดคือ ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อน ส่วนด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรมากตามลำดับคือ ความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ ลำดับสุดท้ายคือด้านงานที่ทำทนาย ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ศึกษา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุรัสวดี สุวรรณเวช (2549) ศึกษาเรื่อง การสร้างรูปแบบความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ในส่วนของงานวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระดับปานกลาง คือความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองต่อองค์กรเป็นที่สิ่งพึงได้ ความรู้สึกว่าตนมีส่วนสำคัญ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทักษะคิดกลุ่มต่อองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ขณะที่ปัจจัยในด้านยุทธธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ ความทำทนายของงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการบริหาร ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน โอกาสการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เงินเดือน/สวัสดิการ และผลป้อนกลับของการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

กาญจนา คล้ายจริง (2551, หน้า 68-69) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในด้านปัจจัยเชิงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ความรับผิดชอบในงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด ในด้านปัจจัยบำรุงรักษา พนักงานบริษัทสยามกลการอุตสาหกรรม จำกัด มีความเห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ ทัศนคติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด สรุปสิ่งที่ได้

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร  
ในด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลถึงความก้าวหน้าในอนาคตของการทำงาน  
สำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร นำมาสู่การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะมาจาก  
ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอกองค์กร รวมถึงความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับ  
มอบหมายที่มาจากความเต็มใจ ทุ่มเท และใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยได้ศึกษาข้อมูลต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีวิธีดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

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

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 198 คน และคำนวณจากสูตร Taro Yamane (1973) ได้ตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ทั้งสิ้น 132 ตัวอย่าง โดยมีค่าความเชื่อมั่นอย่างน้อย 95% ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างดังนี้คือ

เมื่อ  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับให้มีได้

$$\frac{n}{1 + 198(0.05)^2} = 198 \quad n = 132$$

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน (ยกเว้น: นักเรียนทุน และผู้ที่ลาศึกษาต่อตลอดจนลูกจ้าง) แบ่งเป็น 2 สาย คือ สายวิชาการ และสายปฏิบัติการฯ จำนวน 198 คน มีรายละเอียด ดังปรากฏตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ประเภทบุคลากร	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
บุคลากรสายวิชาการ	160	102
บุคลากรสายปฏิบัติการ	38	30
รวม	198	132

ที่มา: ข้อมูลจากสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ เดือนกรกฎาคม 2558

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วัดการศึกษารั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ คือ แบบสอบถามใช้กับกลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน แบบสอบถามที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 4 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ปัจจัยองค์การในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ประกอบด้วย 8 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 21 ข้อ โดยอาศัยเครื่องมือการวัดเจตคติ

หรือเรียกว่ามาตราการวัดเจตคติ (Attitude scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยการกำหนดการให้คะแนนใช้เกณฑ์ความเบี่ยงเบนมาตรฐานให้คะแนนความรู้สึกเท่า ๆ กัน เป็น 5 ช่วง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Closed form) จำนวน 24 ข้อ โดยอาศัยเครื่องมือการวัดเจตคติหรือเรียกว่ามาตราการวัดเจตคติ (Attitude scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยการกำหนดการให้คะแนนใช้เกณฑ์ความเบี่ยงเบนมาตรฐานให้คะแนนความรู้สึกเท่า ๆ กัน เป็น 5 ช่วง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เพื่อให้บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

เครื่องมือการวัดเจตคติหรือเรียกว่ามาตราการวัดเจตคติ (Attitude Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต โดยกำหนดการให้คะแนนใช้เกณฑ์ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ให้คะแนนช่วงความรู้สึกเท่า ๆ กัน เป็น 5 ช่วง แบบต่อเนื่อง เรียกว่า Arbitrary Weighting Method ผู้ศึกษาได้กำหนดดังต่อไปนี้

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง, มาก	5
เห็นด้วย, ก่อนข้างมาก	4
ไม่แน่ใจ, ปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย, ก่อนข้างน้อย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, น้อย	1

การแปลผลแบบสอบถามทัศนคติ หรือความคิดเห็น ได้แบ่ง 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมาก เห็นด้วยหรือก่อนข้างมาก ไม่แน่ใจหรือปานกลาง ไม่เห็นด้วยหรือก่อนข้างน้อย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือน้อย โดยมีเกณฑ์การพิจารณาทัศนคติหรือความคิดเห็นจากการคำนวณอันตรภาคชั้น ดังนี้

สูตรการคำนวณหาอันตรภาคชั้น

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



จากการคำนวณได้อันตรภาคชั้น = 0.80

จากเกณฑ์การพิจารณาดังกล่าวสามารถกำหนดระดับความคิดเห็นได้ดังนี้  
 คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง บุคลากรมีความคิดเห็น ในระดับน้อย  
 คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง บุคลากรมีความคิดเห็น ในระดับค่อนข้างน้อย  
 คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง บุคลากรมีความคิดเห็น ในระดับปานกลาง  
 คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง บุคลากรมีความคิดเห็น ในระดับค่อนข้างมาก  
 คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง บุคลากรมีความคิดเห็น ในระดับมาก

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ จากแหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary data source) และแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data source) ดังนี้

3.1 แหล่งข้อมูลแบบทุติยภูมิ (Secondary data source) เป็นข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งเป็นข้อมูลที่ศึกษาได้จากเอกสาร วารสาร รายงานประจำปี และ website ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

3.2 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data source) เป็นข้อมูลที่จัดเก็บโดยการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง การเก็บข้อมูลมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 ทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามตามสาขาวิชาต่างๆในสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้คำนวณไว้ทั้งหมด 132 ฉบับ ผู้ศึกษาใช้เวลาในการรวบรวมแบบสอบถามเป็นระยะเวลา 3 สัปดาห์

3.2.2 นำแบบสอบถามมาบันทึกลงรหัส และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences)

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences) ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้และมีความถูกต้องสมบูรณ์ทั้งสิ้น จำนวน 132 ชุด มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป และใช้คำสั่งของโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ T-test, One-Way ANOVA และ Correlation

การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ร้อยละ (percentage)

การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ใช้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยให้คะแนนช่วงความรู้สึกเท่า ๆ กัน เป็น 5 ช่วงแบบต่อเนื่อง เรียกว่า Arbitrary Weighting Method ผู้ศึกษาได้กำหนดดังต่อไปนี้

ระดับ ความคิดเห็น	ระดับคะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง, มาก	5
เห็นด้วย, ก่อนข้างมาก	4
ไม่แน่ใจ, ปานกลาง	3
ไม่เห็นด้วย, ก่อนข้างน้อย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง, น้อย	1

การแปลผลแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ได้แบ่ง 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือมาก เห็นด้วยหรือก่อนข้างมาก ไม่แน่ใจหรือปานกลาง ไม่เห็นด้วยหรือก่อนข้างน้อย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือน้อย

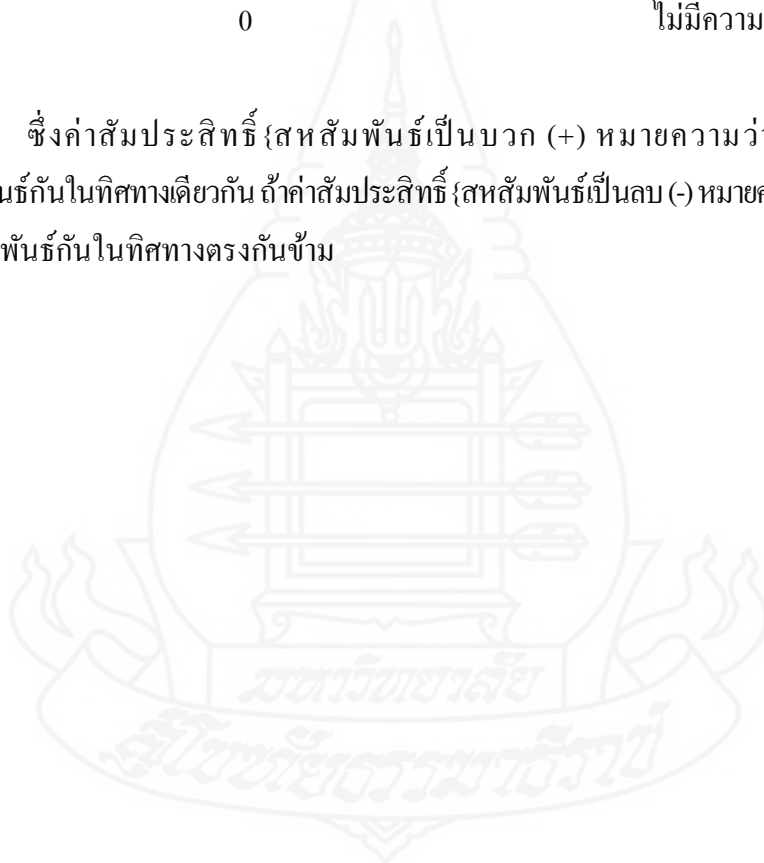
การทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ทดสอบโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติ T-Test และ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังการทดสอบความแปรปรวนด้วยวิธีการแบบ เชฟเฟ (Scheffe)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์การโดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยต่อองค์การ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ) ดังนี้

คะแนนระหว่างระดับความสัมพันธ์

(-1.000) – (-0.800) หรือ (0.800) - (1.000)	มากที่สุด
(-0.799) – (-0.600) หรือ (0.600) - (0.799)	มาก
(-0.599) – (-0.400) หรือ (0.400) - (0.599)	ปานกลาง
(-0.399) – (-0.200) หรือ (0.200) - (0.399)	น้อย
(-0.199) – (-0.001) หรือ (0.001) - (0.199)	น้อยที่สุด
0	ไม่มีความสัมพันธ์

ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ {สหสัมพันธ์เป็นบวก (+) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์ {สหสัมพันธ์เป็นลบ (-) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางตรงกันข้าม



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์การศึกษา เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชา  
วิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน  
การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การแปลผลของความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล  
ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ไว้ ดังนี้

x	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
n	แทน จำนวนบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
t	แทน ค่าสถิติ t-distribution
F	แทน ค่าสถิติ F-distribution
r	แทน ค่าสถิติ Pearson Correlation Coefficient
$H_0$	แทน สมมุติฐานหลัก
$H_1$	แทน สมมุติฐานรอง
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
Df	แทน ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SD	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
*	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์กร
3. ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร
4. ผลการทดสอบสมมุติฐาน

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยส่วนบุคคล ดังปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n = 132 )	ร้อยละ
เพศ	ชาย	90	68.18
	หญิง	42	31.82
อายุ	ระหว่าง 20-30 ปี	25	18.94
	ระหว่าง 31-40 ปี	30	22.73
	ระหว่าง 41-50 ปี	57	43.18
	ระหว่าง 51-60 ปี	20	15.15
สถานภาพ	โสด	30	22.72
	สมรส	100	75.76
	หย่าร้าง	2	1.52
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	9.10
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	40	30.30
	สูงกว่าปริญญาตรี	80	60.60
ตำแหน่ง	สายวิชาการ/วิชาการ	102	77.27
	สายปฏิบัติการ	30	22.73
รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	10	7.57
	15,001-35,000 บาท	30	22.73
	35,001-55,000 บาท	56	42.43
	55,001-75,000 บาท	22	16.67
	75,001 บาทขึ้นไป	14	10.60
ระยะเวลาใน	ต่ำกว่า 5 ปี	25	18.94
การปฏิบัติงาน	5-10 ปี	52	39.39
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	55	41.67

จากตารางที่ 4.1 บุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 68.18 และ เพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 31.82 ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุในช่วงระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.18 สถานภาพสมรสแล้วร้อยละ 75.76 และส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 60.60 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 77.27 และเป็นสาย ปฏิบัติการร้อยละ 22.73 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ที่ 35,001-55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.43 และบุคลากรมีระยะเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีอยู่ในช่วงตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์การ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตารางที่ 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ปัจจัยองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายของ องค์การ	
	r	Sig
1. โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา	.246**	.001
2. ความอบอุ่นและการสนับสนุน	.202**	.006
3. ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง	.248**	.001
4. ความเป็นอิสระในการทำงาน	.281**	.000
5. ความมั่นคงและความเสี่ยง	.275**	.000
6. การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	.201**	.006
7. รางวัลและผลตอบแทน	.188*	.010
8. การรับรู้ในผลงาน	.215**	.003

จากตารางที่ 4.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ตารางที่ 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ปัจจัยองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	
	r	Sig
1. โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา	.511**	.000
2. ความอบอุ่นและการสนับสนุน	.360**	.000
3. ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง	.483**	.000
4. ความเป็นอิสระในการทำงาน	.436**	.000
5. ความมั่นคงและความเสี่ยง	.512**	.000
6. การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	.401**	.000
7. รางวัลและผลตอบแทน	.468**	.000
8. การรับรู้ในผลงาน	.435**	.000

จากตารางที่ 4.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา

รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ปัจจัยองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ	
	r	Sig
1. โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา	.338**	.000
2. ความอบอุ่นและการสนับสนุน	.236**	.001
3. ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง	.388**	.000
4. ความเป็นอิสระในการทำงาน	.325**	.000
5. ความมั่นคงและความเสี่ยง	.367**	.000
6. การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา	.225**	.002
7. รางวัลและผลตอบแทน	.333**	.000
8. การรับรู้ในผลงาน	.313**	.000

จากตารางที่ 4.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การ

การวิเคราะห์ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาการและสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ดังปรากฏตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้านของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาการและสายปฏิบัติการฯ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ	3.60	.66	ค่อนข้างมาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	3.65	.53	ค่อนข้างมาก
3. ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ	4.22	.76	มาก
โดยรวม	3.83	.56	ค่อนข้างมาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสาขาวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ ให้ความเห็นว่ามีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 3.83$ , S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. 0.76) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D. = 0.53) และน้อยที่สุด ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การมาก คือ ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D.= 0.66)

#### ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

การทดสอบสมมุติฐาน สรุปได้ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สมมุติฐานที่ 1.1

$H_0$ : ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

$H_1$ : ปัจจัยองค์การไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

จากตารางที่ 4.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

สมมุติฐานที่ 1.2

$H_0$ : ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

$H_1$ : ปัจจัยองค์การไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

จากตารางที่ 4.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

### สมมุติฐานที่ 1.3

$H_0$ : ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

$H_1$ : ปัจจัยองค์การไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

จากตารางที่ 4.4 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมุติฐานที่ 2 บุคลากร สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีเพศต่างกันบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต่างกัน แบ่งออกเป็น 6 สมมุติฐานย่อย ดังนี้

### สมมุติฐานที่ 2.1

$H_0$ : บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	เพศชาย (n=90)		เพศหญิง (n=42)		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	3.70	0.71	3.55	0.63	1.12	0.26
2.ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.67	0.75	3.63	0.76	0.3	0.76
3.ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	4.29	0.50	4.18	0.54	1.33	0.18
<b>โดยรวม</b>	<b>3.89</b>	<b>0.58</b>	<b>3.80</b>	<b>0.56</b>	<b>1.02</b>	<b>0.30</b>

จากตาราง 4.6 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามเพศ ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ฉะนั้นจากสมมติฐานจึงปฏิเสธ  $H_0$  คือบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ไม่แตกต่างกัน

#### สมมติฐานที่ 2.2

$H_0$ : บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวม และรายด้าน ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อ							
มหาวิทยาลัย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P	
เทคโนโลยีสุรนารี							
1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	2.44	0.35	0.78	0.60	
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127	79.55	0.44			
	รวม	131	82.00				
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	2.11	0.30	1.05	0.39	
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	124	50.83	0.28			
	รวม	131	52.94				
3. ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	4.35	0.62	1.07	0.38	
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127	103.27	0.58			
	รวม	131	107.63				
โดยรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	1.61	0.23	0.70	0.66	
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127	57.99	0.32			
	รวม	131	59.60				

จากตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามอายุ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

### สมมุติฐานที่ 2.3

$H_0$ : บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีสถานภาพทางการสมรสต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความผูกพันต่อ						
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.68	0.56	1.27	0.28
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	128	80.31	0.44		
	รวม	131	82.00			
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.41	0.13	0.48	0.69
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	128	52.52	0.28		
	รวม	131	52.94			
3. ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	3.49	1.16	2.03	0.11
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	128	104.14	0.57		
	รวม	131	107.65			
โดยรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.22	0.40	1.27	0.28
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	128	58.37	0.32		
	รวม	131	59.60			

จากตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามสถานภาพการสมรส ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

#### สมมติฐานที่ 2.4

$H_0$ : บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นต่อ เป้าหมายของ องค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.00	0.99
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	129	81.99	0.44		
	รวม	131	82.00			
2. ด้านความเต็มใจที่ จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2.73	1.36	4.98	0.00
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	129	50.20	0.27		
	รวม	131	52.94			
3. ด้านความต้องการ รักษาสมาชิกภาพ ในองค์การ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.15	0.85
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	129	107.45	0.58		
	รวม	131	107.63			
โดยรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.16	0.08	0.26	0.77
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	129	59.43	0.32		
	รวม	131	59.60			

จากตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับ  $H_0$  ส่วนบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ และด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระดับการศึกษา จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe test ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นรายคู่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญาตรี	ปริญาตรี/เทียบเท่า	สูงกว่าปริญาตรี
ต่ำกว่าปริญาตรี	4.05	-	0.09	0.32
ปริญาตรี/เทียบเท่า	4.14		-	0.23*
สูงกว่าปริญาตรี	4.37			-

จากตารางที่ 4.10 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญาตรีมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ



แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.37$ ) มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( $\bar{X} = 4.14$ )

#### สมมติฐานที่ 2.5

$H_0$ : บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามรายได้

ความผูกพันต่อ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นต่อ เป้าหมายของ องค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	1.83	0.45	1.03	0.39
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127	80.17	0.44		
	รวม	131	82.00			
2. ด้านความเต็มใจที่ จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	5.04	1.26	4.76	0.00
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127	47.90	0.26		
	รวม	131	52.94			
3. ด้านความต้องการ รักษาสมาชิกภาพ ในองค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	3.43	0.85	1.49	0.20
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127	104.19	0.57		
	รวม	131	107.63			
โดยรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	2.29	0.57	1.81	0.12
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	124	57.31	0.57		
	รวม	131	59.60	0.31		

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามรายได้ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีระดับรายได้ต่างกันมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การและด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จากผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามรายได้ จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe test ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับรายได้

ระดับรายได้	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000	15,001- 35,000	35,001- 55,000	55,001- 75,000	75,000 ขึ้น ไป
ต่ำกว่า 15,000	4.06	-	0.20	0.26	0.72*	0.65
15,001- 35,000	4.26		-	0.26	0.52	0.44
35,001- 55,000	4.33			-	0.45	0.38
55,001- 75,000	4.78				-	0.71
75,000 ขึ้น ไป	4.71					-

จากตารางที่ 4.12 เมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 55,001-75,000 บาทมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 55,001-75,000 บาท ( $\bar{X} = 4.78$ ) มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 ( $\bar{X} = 4.06$ )

#### สมมุติฐานที่ 2.6

$H_0$ : บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแตกต่างกัน

$H_1$ : บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวมและรายด้าน ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารี	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
1. ด้านความเชื่อมั่นต่อ เป้าหมายของ องค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.03	0.96
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	129	81.97	0.44		
	รวม	131	82.00			
2. ด้านความเต็มใจที่ จะปฏิบัติงานเพื่อ องค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	0.81	0.44
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	129	52.47	0.28		
	รวม	131	52.94			
3. ด้านความต้องการ รักษาสมรรถภาพ ในองค์กร	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.68	0.34	0.58	0.55
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	129	106.94	0.58		
	รวม	131	107.63			
โดยรวม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.02	0.01	0.04	0.95
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	129	59.57	0.32		
	รวม	131	59.60			

จากตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์การภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี 3. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ในบทนี้ผู้ศึกษาจะนำเสนอประเด็นดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผลการศึกษา
3. ข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี สุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sample) เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random sampling) เป็นการจับฉลากบุคลากรของแต่ละสาขาวิชาในสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยทุกสาขาวิชามีโอกาสถูกเลือกเท่าๆกัน ได้ส่งแบบสอบถาม จำนวน 132 ชุด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นผู้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยองค์ และส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร และ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามได้วิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่าง ความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วย T-test และ F-test ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วย Scheffe test โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 1. สรุปการวิจัย

ผู้ศึกษาได้ส่งแบบสอบถามให้บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ทั้ง 2 สาย คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 132 ชุด ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปผลดังต่อไปนี้

### 1.1 ผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์

1.1.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ ให้ความเห็นว่ามีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ( $\bar{X} = 3.83$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การมากเป็นอันดับที่ 1 ( $\bar{X} = 4.22$ ) รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ( $\bar{X} = 3.65$ ) และน้อยที่สุด คือ ( $\bar{X} = 3.60$ ) ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ

1.1.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปัจจัยทุกด้านคือ โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถและความอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ทั้ง 3 ด้าน โดยเฉพาะด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 อย่างไรก็ตามทุกด้านมีความสัมพันธ์กันแต่ค่อนข้างน้อย

1.1.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ยังปฏิบัติงานที่สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการ มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีในภาพรวมไม่แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้คือ 0.05

### 1.2 ผลการทดสอบตามสมมุติฐาน

1.2.1 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรปฏิบัติงานในสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายการปฏิบัติงาน สรุปเป็น 3 สมมุติฐานย่อย ดังนี้

1) ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.1 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้นจึงยอมรับ  $H_0$  คือ ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การ ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

2) ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.2 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้นจึงยอมรับ  $H_0$  คือ ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

3) ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันพบว่า โครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ความอบอุ่นและการสนับสนุน ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ความเป็นอิสระในการทำงาน ความมั่นคงและความเสี่ยง การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา รางวัลและผลตอบแทน และการรับรู้ในผลงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้นจึงยอมรับ  $H_0$  คือ ปัจจัยองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

1.2.2 ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2 บุคลากร สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต่างกัน แบ่งออกเป็น 6 สมมุติฐานย่อย ดังนี้

1) ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2.1 ผลการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ จำแนกตามเพศ ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและ ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ฉะนั้นจากสมมุติฐานจึงปฏิเสธ  $H_0$  คือบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไม่แตกต่างกัน

2) ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2.2 ผลการทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามอายุ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

3) ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2.3 ผลการทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามสถานภาพการสมรส ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

4) ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2.4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า



กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงยอมรับ  $H_0$  ส่วนบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จากผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระดับการศึกษา จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe test ปรากฏผล คือ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ( $\bar{X} = 4.37$ ) มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( $\bar{X} = 4.14$ )

5) ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2.5 ผลการทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามรายได้ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีระดับรายได้ต่างกันมีความผูกพันด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กรและด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ จากผลวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามรายได้ จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงได้เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี

ของ Scheffe test ปรากฏผล คือ เมื่อทดสอบความแตกต่างความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 55,001-75,000 บาท มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของทั้ง 2 กลุ่ม พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 55,001-75,000 บาท ( $\bar{X} = 4.78$ ) มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับรายได้ต่ำกว่า 15,000 ( $\bar{X} = 4.06$ )

6) ผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 2.6 ผลการทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

## 2. การอภิปรายผล

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีแบ่งได้เป็น 2 ประเด็น ดังนี้

2.1 ประเด็นที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวม 6 ด้าน คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และระยะเวลาในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติงาน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีความผูกพันต่อ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อองค์การสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ที่มีระดับรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 55,001-75,000 บาท จะมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้ 15,001 บาท ซึ่งสอดคล้องในการทำวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิก (2541) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานยูคอม พบว่าพนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง และสอดคล้องกับการทำวิจัยของ วัลภา พัวพงษ์พันธ์ (2547) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด(มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การและรายได้มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งในที่นี่ น่าจะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการมากกว่า เนื่องจากมีความสอดคล้องกับระดับรายได้ที่ได้รับ และอาจจะเป็นไปได้ที่กลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เมื่อมีความพร้อมทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้าน การศึกษา มีระดับเงินเดือนที่เพียงพอและเหมาะสม มีตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความพึงพอใจกับสวัสดิการ หรือสิ่งที่ทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจัดหาให้ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและสบายใจที่ได้ทำงานตามที่ตนปรารถนา จะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow เช่นกัน และประการสำคัญกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้จะได้รับประสบการณ์ที่ประทับใจจากผู้บริหารหรือจากทางมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี จึงยินยอมอุทิศเวลาและทุ่มเทกับการทำงานให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีอย่างจริงจัง และไม่คิดจะลาออก ซึ่งส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ไม่พบว่ามีความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์การ

2.1.2 ปัจจัยองค์การ โดยรวม 8 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างองค์การและสายบังคับบัญชา ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา

ด้านรางวัลและผลตอบแทน และด้านการรับรู้ในผลงาน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยองค์การในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้าน โครงสร้างองค์การและสายการบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายปฏิบัติการ เห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร กำหนดขอบเขตและหน้าที่ โดยเฉพาะการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายปฏิบัติการยังไม่มี ความชัดเจน ส่วนการวางแผนการทำงานก่อนการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ทุกหน่วยงานจะมีการประชุมหรือและสรุปผลการปฏิบัติงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนไม่เห็นด้วยกับการนำระบบการบริหารงานแบบรวมบริการประสานภารกิจมาใช้กับบางหน่วยงานเนื่องจากไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันอาจมีผลเสียต่อผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ทั้งนี้จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีหลักในการบริหารองค์การ และการจัดโครงสร้างองค์การภายใต้การบริหารเชิงสถานการณ์โดยมีลักษณะการบริหารงานแบบกว้าง พร้อมทั้งจะปรับตัวอยู่เสมอเมื่อสถานการณ์มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

2) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้ บางหน่วยงานอาจจะมีความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงานเป็นอย่างดีระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เมื่อบุคลากรมีปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวสามารถที่จะขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลาโดยไม่เลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังมีการทำงานที่เป็นระบบ มีการแจกจ่ายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการทำวิจัยของประเทืองทิพย์ ไกรวิวัฒน์ (2539) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พบว่าในภาพรวมบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายปฏิบัติการมีความพึงพอใจในระดับมาก และเมื่อนำมาจัดลำดับความพึงพอใจแล้วพบว่า การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในลำดับที่ 3 ซึ่งนับได้ว่าการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์การนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้

3) ด้านความสามารถในความอดทนต่อความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าความขัดแย้งในสถานที่ทำงานเป็นเรื่องปกติ เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังที่กล่าวใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547) ลักษณะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์การ มี 3 ลักษณะคือ (1) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล เป็นความขัดแย้งเกี่ยวกับงานหน้าที่รับผิดชอบ (2) ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับกลุ่มความไม่เข้าใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง (3) ความขัดแย้งระหว่างกลุ่มกับองค์การ เป็นความขัดแย้งในด้านผลประโยชน์ หรือเรียกร่องคำตอบแทน ความไม่เข้าใจ ซึ่งทำให้เกิดความขัดแย้งมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีของความขัดแย้งคือ การนำไปสู่การหาผลลัพธ์ที่ดีกว่า

ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีก็เช่นกัน เกือบทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีก็เกิดความขัดแย้งเช่นกัน มีหลายลักษณะแตกต่างกันไป ซึ่งอาจเป็นความขัดแย้งในเรื่องของงานหรือเรื่องส่วนตัว ทั้งนี้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากหลายความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน ในที่สุดก็มีจุดประสงค์เช่นเดียวกันคือการมีผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ นอกเสียจากว่าบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกิดความขัดแย้งกันจะมีความรู้สึกส่วนตัวไม่ดีต่อตนเอง แล้วนำมาเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน ก็อาจจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่นซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจ จึงเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานต่อได้ อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน น่าจะเป็นผู้ที่มีส่วนช่วยผ่อนคลายและยุติข้อขัดแย้งได้ดีที่สุดเพื่อส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

4) ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่มีอิสระเต็มที่ในการวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเองและมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมายตลอดจนสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้เอง ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถและวิจารณญาณได้ด้วยตนเองถือว่าเป็นความภาคภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานอย่างท้าทายความสามารถทำให้บุคลากรได้เกิดความพึงพอใจที่ได้ทำงานอย่างอิสระ ซึ่งส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น ดังที่ steer (1977 อ้างถึงในบัญชา นิมประเสริฐ, 2541) กล่าวว่าความไว้วางใจและความท้าทายของงานการมีหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารของ Fayol (1929 อ้างถึงในศิริพร พงศ์ศิริโรจน์, 2536) อธิบายไว้ว่าอำนาจหน้าที่ควรจะมีค่าเท่ากับความรับผิดชอบนั้นคือเมื่อผู้ใดได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานอันหนึ่งอันใดผู้นั้นก็ควรได้รับงานที่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานอันนั้นให้สำเร็จลุล่วงไปและสอดคล้องกับงานวิจัยของอวยพร ประพทธีธรรม, (2536) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากร ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ พบว่าปัจจัยด้านความเป็นอิสระในงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

5) ด้านความมั่นคงและความเสี่ยง โดยรวมในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นสถาบันการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ทางสังคม รูปแบบการปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นลักษณะการบริการมีหลักการปฏิบัติการ โดยการรับนโยบายจากส่วนกลางที่กำหนดและวางแผนการปฏิบัติงานไว้อยู่แล้ว

ซึ่งการจะดำเนินงานแต่ละโครงการจะต้องผ่านกระบวนการกลั่นกรองหลายขั้นตอน และสุดท้ายต้องได้รับความเห็นชอบและได้รับอนุมัติจากผู้บริหารหรือคณะกรรมการกลั่นกรองก่อนจะดำเนินงานซึ่งเป็นหลักประกันได้ว่างานโครงการต่างๆ ที่บุคลากรได้รับความเห็นชอบและได้รับอนุมัติให้ดำเนินการนั้นจะไม่เสี่ยงต่อความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานแต่อย่างใด แม้ว่าโครงการที่จะดำเนินการจะไม่สำเร็จลุล่วงหรือไม่เป็นไปตามเป้าหมายก็ตาม

6) ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือตามความสมัครใจของบุคลากรแต่ก็ยังมีบางหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ไม่เห็นความสำคัญในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม อีกทั้งยังไม่ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง หน่วยงานต่าง ๆ หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีอาจจะต้องร่วมมือกันพัฒนาพิจารณากำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล หรือมีการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นสายงาน ซึ่งจะสามารถทำให้องค์การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ดังที่ อากรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2547) ได้อธิบายไว้ว่า พนักงาน จัดว่าเป็นหนึ่งในทรัพย์สินที่สำคัญในลักษณะที่เป็นทุนทางปัญญาที่จับต้องไม่ได้ที่มีส่วนสำคัญต่อการสร้างรายได้และปรับปรุงความสามารถของพนักงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ถือว่าเป็นการเตรียมความพร้อมของกำลังคนโดยการฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและโอนย้ายได้ทันที

7) ด้านรางวัลและผลตอบแทน โดยรวมจะอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านนี้ได้รวมถึงเรื่องของสวัสดิการที่พนักงานได้รับด้วย อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ให้ความเห็นว่าเป็นระยะแรกที่เข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีระบบค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับจะดีกว่าระบบราชการ และมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่ในปัจจุบันเปลี่ยนไป เพราะเนื่องจากระยะหลังการปรับเงินเดือนค่อนข้างต่ำ สวัสดิการต่ำกว่าราชการ ซึ่งทำให้ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง

8) ด้านการรับรู้ในผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากบุคลากรบางหน่วยงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชาที่สังกัดอยู่ไม่ค่อยให้ความสนใจในการของการยอมรับหรือให้คำยกย่อง หรือไม่มีการเปิดเผยตลอดจนการสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรอย่างเด่นชัด อีกทั้งบุคลากรขาดการรับรู้ผลการประเมินการปฏิบัติงาน จึงทำให้ไม่ทราบถึงข้อบกพร่องและข้อดีที่ตนได้ปฏิบัติงานไป จึงทำให้บุคลากรไม่แน่ใจว่าสิ่งที่ตนได้ทำไปมีความเหมาะสม

มากนักน้อยเพียงใด และมีความบกพร่องตรงจุดใด ซึ่งการรับรู้ในผลงานนี้นับว่าเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สำคัญอันจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเป็นนออย่างดี โดยการชี้แจงให้บุคลากรได้รับรู้ผลงานนั้น จะเป็นแนวทางหนึ่งในการนำไปสู่ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรและการทำแผนในการจัดทำแผนบำรุงบุคลากรไว้ให้องค์กรได้นานที่สุด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีเป็นมหาวิทยาลัยนอกระบบมีการกำหนดฐานเงินเดือนบรรจุเข้าทำงานค่อนข้างสูงกว่าระบบราชการ เพื่อเป็นจุดเด่นที่จะดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานด้วย ซึ่งแต่ละปีจะได้รับจัดสรรงบประมาณเพียงบางส่วน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจะต้องหารรายได้เพื่อเลี้ยงองค์กรให้อยู่รอด จึงมีความจำเป็นต้องบริหารองค์กรให้สามารถอยู่รอดได้ซึ่งการปรับอัตราค่าขึ้นเงินเดือนแต่ละปีนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจะต้องจัดสรรให้เหมาะกับรายได้ที่ได้รับ แต่อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีควรมีการชี้แจงหลักการและเหตุผลการจัดทำโครงสร้างอัตราเงินเดือน การพิจารณาการปรับอัตราเงินเดือนแต่ละครั้งให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง ตลอดจนการจัดทำแผนงานสวัสดิการเป็นรายบุคคลให้เหมาะสมกับสถานภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์ให้ชัดเจนและยุติธรรม หรือถ้าไม่สามารถทำได้ก็ควรมีเหตุผลชี้แจงให้บุคลากรรับทราบเช่นกัน

**2.2 ประเด็นที่ 2** การศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี โดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร จากการสรุปผลจากแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ณ ปัจจุบัน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียง มีความมั่นคง น่าเชื่อถือ และเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารงานนอกระบบแห่งแรกของประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งสรุปได้ว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ด้วยความเสียสละทุ่มเท รักและร่วมสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิให้กับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มากเป็นอันดับ 1 คือความมั่นคงขององค์กร และมากเป็นอันดับ 2 คือ ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีค่อนข้างอิสระพอสมควร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสบายใจและพึงพอใจในการทำงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.2.1 ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย มีความศรัทธาในชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยและยอมรับค่านิยมขององค์กร ตลอดจนมีความพร้อมที่จะร่วมทำงานกับมหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยอมรับได้กับระบบการบริหาร รวมถึงบริการประสานภารกิจ ซึ่งถือว่าเป็นจุดเด่นในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี แต่อย่างไรก็ตามยังมีบุคลากรบางส่วนมีความวิตกกังวลในสถานภาพและความมั่นคงในอาชีพของตน เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการบริหารนอกระบบที่อยู่ในกำกับของรัฐบาลมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานจากหัวหน้างานจึงอาจเป็นสาเหตุให้บุคลากรบางส่วนมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรลดลงบ้าง

2.2.2 ด้านความเต็มใจทุ่มเทใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันอยู่ในระดับนี้ค่อนข้างมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจในขอบเขตงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ มีความรักความผูกพัน และมีความจริงใจกับองค์กรต้องการทำงานให้องค์กรอย่างทุ่มเทและเสียสละ อีกทั้งการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และลักษณะการทำงานที่ค่อนข้างอิสระทำให้ทำงานอย่างสบายใจ ส่งผลให้บุคลากรตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มความสามารถในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และเพื่อประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

2.2.3 ด้านความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในงาน เพราะมีระบบการประเมินที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งผู้บังคับบัญชามีจริยธรรม มีความยุติธรรม ทำให้บุคลากรมีความมั่นคงทางจิตใจ แต่ก็ยังมีส่วนน้อยที่ยังใช้ระบบอุปถัมภ์ใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมาเกี่ยวข้องกับการประเมินซึ่งคนที่ความสนิทสนมกับหัวหน้างานก็จะได้รับการประเมินดี การประเมินจึงเป็นเรื่องมือควมคุมพฤติกรรมบุคลากรที่สำคัญ

สรุปได้ว่าปัจจัยองค์กรทุกด้านมีผลทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชา มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากเป็นอันดับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้านต่าง ๆ เพิ่มเติมด้วย อาทิ เช่น การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานที่เน้นความเสมอภาค ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน



ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความจงรักภักดีและการอุทิศตนเพื่อการทำงาน หลักความเสมอภาคนี้อาจเห็นได้จากการประเมิน การจ่ายค่าตอบแทน หรือค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการที่ยุติธรรมให้กับบุคลากร ดังที่ สมยศ นาวิกาน, 2533 (อ้างอิงถึงใน ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย, 2541: 109) กล่าวไว้ว่าปัจจัยหลายอย่าง ที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่องานของพวกเรา ปัจจัยเหล่านี้ก็คือ ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งกลุ่มงาน และลักษณะแวดล้อมของงาน ดังนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ควรเล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรในแง่ความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากองค์กร การสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

### 3. ข้อเสนอแนะ

เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาค้นคว้าได้ดังต่อไปนี้

**3.1 ด้านโครงสร้างองค์กรและสายบังคับบัญชา** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีควรมีระบบสอดคล้องดูแลการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีให้ทั่วถึงเพื่อจะได้ทราบว่าผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงาน ได้ทำหน้าที่ควบคุมดูแลบุคลากร และปฏิบัติตนกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร มีความยุติธรรมในการมอบหมายงาน และการกระจายงานให้กับบุคลากร ได้อย่างทั่วถึงและเหมาะสมหรือไม่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมเหมาะสมจริงหรือไม่ ควรเน้นการทำงานประจำที่ต้องรับผิดชอบให้ได้ก่อนและจึงทำงานอื่นหรือมอบหมายงานอื่นและที่สำคัญมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ควรจัดทำแผนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามสายอาชีพ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองและเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในอนาคตตลอดจนเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันและอยากทำงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต่อไป

**3.2 ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา** นอกจากการคัดเลือกบุคลากรที่ดีที่สามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้แล้วนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ควรให้ความสำคัญกับการจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีการตื่นตัวกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา ควรสนับสนุนและคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันเป็นการเพิ่มความรู้และประสบการณ์ให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ดังนั้นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีควรเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมโดยควรเปิดโอกาสและ

ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีได้รับความรู้ที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีต่อไป

### 3.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.3.1 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การระหว่างบุคลากรมหาวิทยาลัยของรัฐฯและบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชนของว่ามีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างไร

3.3.2 เนื่องจากครั้งนี้ทำการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎี หากแต่ไม่สามารถลงรายละเอียดเชิงลึกได้ การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มากขึ้น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

## บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กุลชยา เต็มชวาลา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ. (2543). *ความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา : พนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมป์ . (2546). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา: ธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสาคร และ สมุทรสงคราม*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิชญากุล ศิริปัญญา. (2545). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา: พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่)*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ยุวณิตย์ วสุพลเศรษฐ์. (2547). *ความผูกพันต่อองค์การ*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ลัดดา สัจพันโรจน์. (2545). *บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การในทัศนะของ พนักงานบริษัทซีโน-ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชัน จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.

- วิชัย รวีพันธ์. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของหัวหน้างาน*. (คุษณินพนธ์นิพนธ์ ปรินญา  
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมคุษณินพนธ์ ไม้ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า  
คุณทหาร ลาดกระบัง, กรุงเทพฯ.
- ศิริพงษ์ อินทวดี. (2541). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติ ต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ทัศนคติต่อรางวัล และ ความผูกพันต่อองค์การ* กรณีศึกษา : บริษัท เอกชนแห่งหนึ่ง.  
(วิทยานิพนธ์ ปรินญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.
- สรายุทธ ปฎิมาประกร. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อ  
องค์การของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม*. (วิทยานิพนธ์ ปรินญาวิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). *ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความ  
ผูกพันต่อ องค์การของพนักงาน* กรณีศึกษา : บริษัท เงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร,  
(วิทยานิพนธ์ ปรินญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สำราญ บุญรักษา. (2539). *ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาล  
วิชาชีพสังกัดกรมสุขภาพ*. (วิทยานิพนธ์ ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์),  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาอุตสาหกรรม  
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล*. (วิทยานิพนธ์ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ไม้ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- รุจี อุศิสต์ปัทม์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ  
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)  
ในอำเภอเมือง เชียงใหม่*. สารนิพนธ์ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์.  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- พรรณี ศิริวุฒิ. (2547). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ฟีนิกซ์ พัลพ แอน  
เพพอร์ จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปรินญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- พินณา ชนะภัย. (2552). *ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท คอสโม กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ลลิตธร มะระกานนท์. (2550). *การศึกษาการรับรู้บรรยากาศองค์กรซึ่งส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานสายการผลิตในบริษัทเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาอุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพมหานคร.
- ศิริรัตน์เมืองสง. (2548). *การรับรู้บรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สเวนเซนส์ (ไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ..
- สโมสร ศีร์พันชบุตร. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สุป็นนนท์ ชนะสงคราม. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุวรรณ เหลืองไพบูลย์. (2549). *การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมรถยนต์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพมหานคร:
- Yamane Taro. (1973). *Statistics an introduction analysis* (2 nd ed.). New York: Harper & Row Publisher.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ







## แบบสอบถามการศึกษาค้นคว้าอิสระ

### เรื่อง

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

### คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

1. การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการศึกษางานวิจัยต่อไป
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 7 หน้า แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ
  - ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ส่วนที่ 2 ปัจจัยองค์การ
  - ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์การ
  - ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้  
เพื่อคณะผู้จัดทำจะได้นำไปแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงลงใน ( ) หน้าคำตอบหรือเติมข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ            ( ) ชาย        ( ) หญิง
  
2. อายุ                    ( ) ระหว่าง 20-25ปี                    ( ) ระหว่าง 41-45ปี  
                               ( ) ระหว่าง 26-30ปี                    ( ) ระหว่าง 46-50ปี  
                               ( ) ระหว่าง 31-35ปี                    ( ) ระหว่าง 51-55ปี  
                               ( ) ระหว่าง 36-40ปี                    ( ) ระหว่าง 56-60ปี
  
3. สถานภาพ        ( ) โสด        ( ) สมรส        ( ) หย่าร้าง
  
4. ระดับการศึกษา    ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี  
                               ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า  
                               ( ) สูงกว่าปริญญาตรี
  
5. ตำแหน่ง         ( ) สายวิชาการ    ( ) สายปฏิบัติการ
  
6. รายได้            ( ) ต่ำกว่า 15,000 บาท                    ( ) ระหว่าง 15,001-35,000 บาท  
                               ( ) ระหว่าง 35,001-55,000 บาท        ( ) ระหว่าง 55,001-75,000 บาท  
                               ( ) มากกว่า 75,000 บาท
  
7. ระยะเวลาในการทำงาน    ( ) ต่ำกว่า 5 ปี        ( ) ระหว่าง 5-10 ปี        ( ) มากกว่า 10 ปี

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยองค์การ

**คำชี้แจง** ข้อความต่อไปนี้แสดงถึงปัจจัยองค์การในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โปรดเขียนข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าระดับความคิดเห็นที่แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 = ไม่เห็นด้วย
- 3 = ไม่แน่ใจ
- 4 = เห็นด้วย
- 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
<b>โครงสร้างองค์การและสายการบังคับบัญชา</b>					
1.มหาวิทยาลัยมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานขอบเขตและหน้าที่ของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน					
2.มหาวิทยาลัยมีการชี้แจงนโยบายและโครงสร้างการบริหารงานแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน					
3.ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีการประชุมวางแผนการทำงาน เพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
<b>ความอบอุ่นและการสนับสนุน</b>					
4.ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่ให้ความเป็นกันเอง และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบปรึกษาได้เสมอ					
5.ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในหน่วยงาน					
6.ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่มักจะปล่อยท่านแก้ไขปัญหาในการทำงานต่างๆด้วยตนเองโดยให้คำแนะนำ					

<b>ความสามารถในการอดทนต่อความขัดแย้ง</b>					
7. ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อกรณีความขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้น					
8. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น บุคลากรในหน่วยงานจะมีการแก้ไขปัญห ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลและตรงไปตรงมา					
9. ท่านอดทนได้เสมอเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
<b>ความอิสระในการทำงาน</b>					
10. ท่านมีอิสระเต็มที่ในการจัดเตรียมแผนการปฏิบัติงานของตัวเอง					
11. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเต็มที่ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
12. ท่านได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่อย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานใน ความรับผิดชอบ					
<b>ความมั่นคงและความเสี่ยง</b>					
13. ท่านมีความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงานแม้ว่าจะขัดแย้งทาง ความคิดกับผู้บังคับบัญชา					
14. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดง ความสามารถในการความคิดริเริ่ม โครงการใหม่ๆ					
15. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่เน้นการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด					
<b>การส่งเสริมให้มีโอกาสอบรมและพัฒนา</b>					
16. ผู้บริหารระดับสูงสนับสนุนให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยศึกษาต่อใน ระดับสูง					
17. หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะสนับสนุนและคัดเลือกบุคลากรไปอบรม เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน					
18. ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ใน การทำงานอย่างเสมอ					
<b>รางวัลและผลตอบแทน</b>					
19. เมื่อครั้งปฏิบัติงานกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ท่านคิดว่า เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและคุ้มค่ากับภาระงาน					

20.มหาวิทยาลัยมีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสม					
21.หน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะมีการชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผย					
<b>การรับรู้ในงาน</b>					
22.ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะยกย่องบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
23.ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะเผยแพร่ผลงานดีเด่นของพนักงานให้แก่ผู้อื่นทราบทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
24.ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานที่ท่านสังกัดอยู่จะนำผลการปฏิบัติงานมาใช้เพื่อการแก้ไขข้อผิดพลาดมากกว่านำมาใช้เพื่อการลงโทษหรือตำหนิติเตียนบุคลากร					



### ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้แสดงถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ของบุคลากร

สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

โปรดเขียนข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าระดับความคิดเห็นที่แบ่งเป็น

5 ระดับ ดังนี้

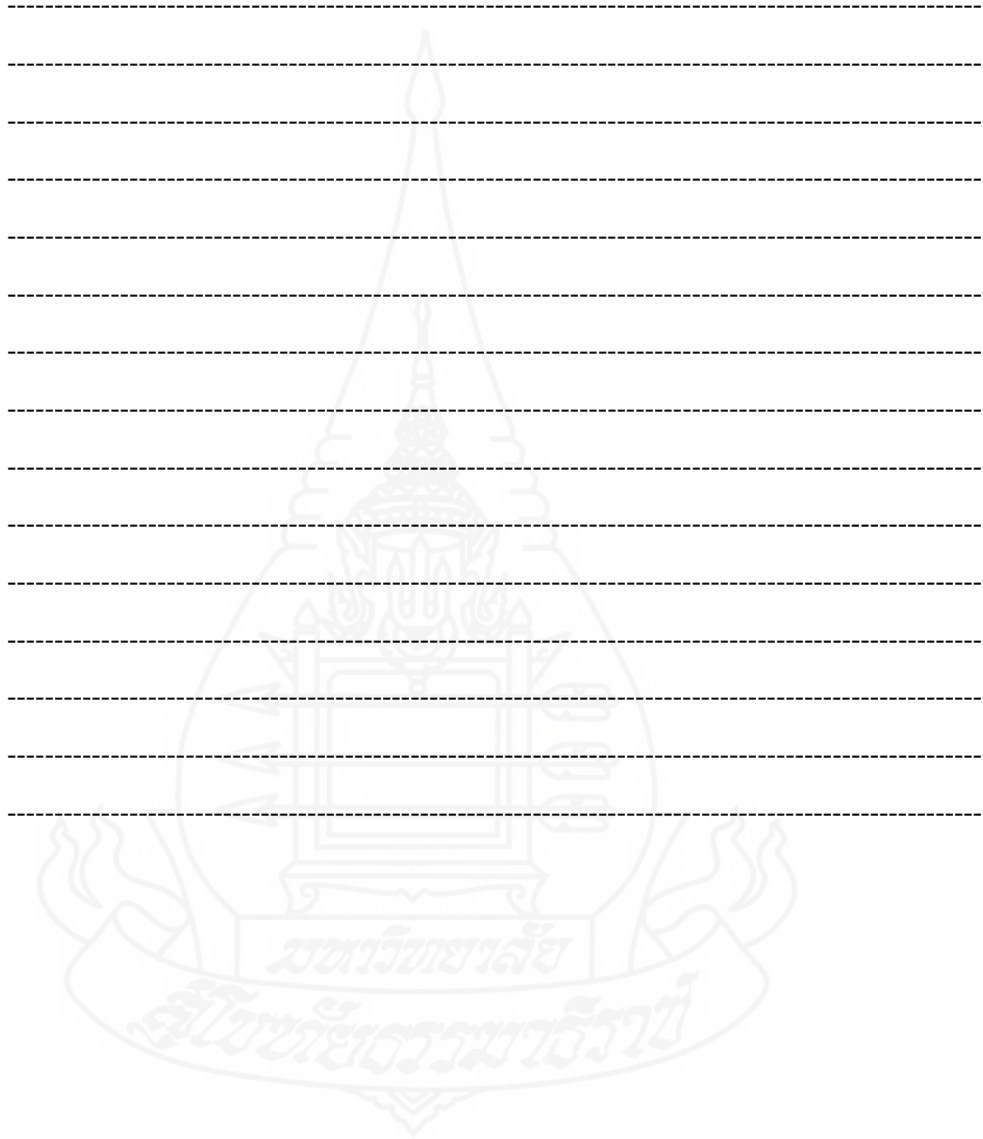
- 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 = ไม่เห็นด้วย
- 3 = ไม่แน่ใจ
- 4 = เห็นด้วย
- 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับ				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร</b>					
1.เป้าหมายและค่านิยมของมหาวิทยาลัย เป็นแนวทางเดียวกับเป้าหมายและค่านิยมของท่าน					
2.ค่านิยมของมหาวิทยาลัยนี้เป็นค่านิยมที่ท่านศรัทธาและยอมรับ					
3.มหาวิทยาลัยนี้มีนโยบายการบริหารงานที่เหมาะสมแล้ว					
4.แนวทางปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านเป็นอย่างดี					
5.ท่านรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับใครๆว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย					
6.ท่านจะพูดถึงมหาวิทยาลัยให้เพื่อนๆฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่ามาทำงานด้วย					
7.ท่านมักจะชักชวนเพื่อนๆให้เข้ามาทำงานร่วมกันในมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
<b>ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</b>					
8.ท่านตั้งใจจะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลสำเร็จขององค์กร					
9.ท่านทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่แม้รางวัลที่ได้รับจะน้อยก็ตาม					

10. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมอบหมายงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของท่านให้ทำ					
11. แม้ถึงเวลาเลิกงานแล้ว หากงานยังไม่เสร็จท่านก็เต็มใจที่จะอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นงานที่เร่งด่วนหรือไม่เร่งด่วน					
12. ท่านมักจะนำงานจากมหาวิทยาลัยกลับไปทำต่อที่บ้านอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นงานที่เร่งด่วนหรือไม่เร่งด่วน					
13. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้นเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเสมอ					
14. ท่านพร้อมเสมอที่จะทำงานทุกอย่างเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของมหาวิทยาลัย					
<b>ด้านความต้องการรักษาสมาชิกภาพในองค์กร</b>					
15. ท่านรู้สึกยินดีที่ได้เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้					
16. ท่านจะทำงานกับมหาวิทยาลัยแห่งนี้ตลอดไปตราบเท่าที่องค์กรยังดำรงอยู่					
17. ท่านยินดีและยินยอม หากจะต้องมีการสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อความเหมาะสมในมหาวิทยาลัย					
18. ท่านรู้สึกผูกพันกับผู้ร่วมงานภายในมหาวิทยาลัยนี้จนไม่คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัย					
19. เมื่อทำงานนานเข้าท่านยิ่งรู้สึกจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยมากขึ้นและไม่คิดจะลาออกจากมหาวิทยาลัย					
20. ท่านรู้สึกผูกพันกับมหาวิทยาลัยนี้จนไม่คิดจะลาออกไปทำงานที่อื่นแม้จะมีโอกาสที่ดีกว่า					
21. หากท่านลาออกจากมหาวิทยาลัย ท่านอาจจะพบกับความลำบากในการหางานใหม่ หรือหากได้ทำงานกับองค์กรใหม่ ก็อาจจะเป็นองค์กรที่ดีน้อยกว่ามหาวิทยาลัยแห่งนี้					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชา  
วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี





## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวกมลพรรณ น้อยเจริญ
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 14 มกราคม 2531
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	การจัดการบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ปีการศึกษา 2553
สถานที่ทำงาน	สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ต.สุรนารี อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

