

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



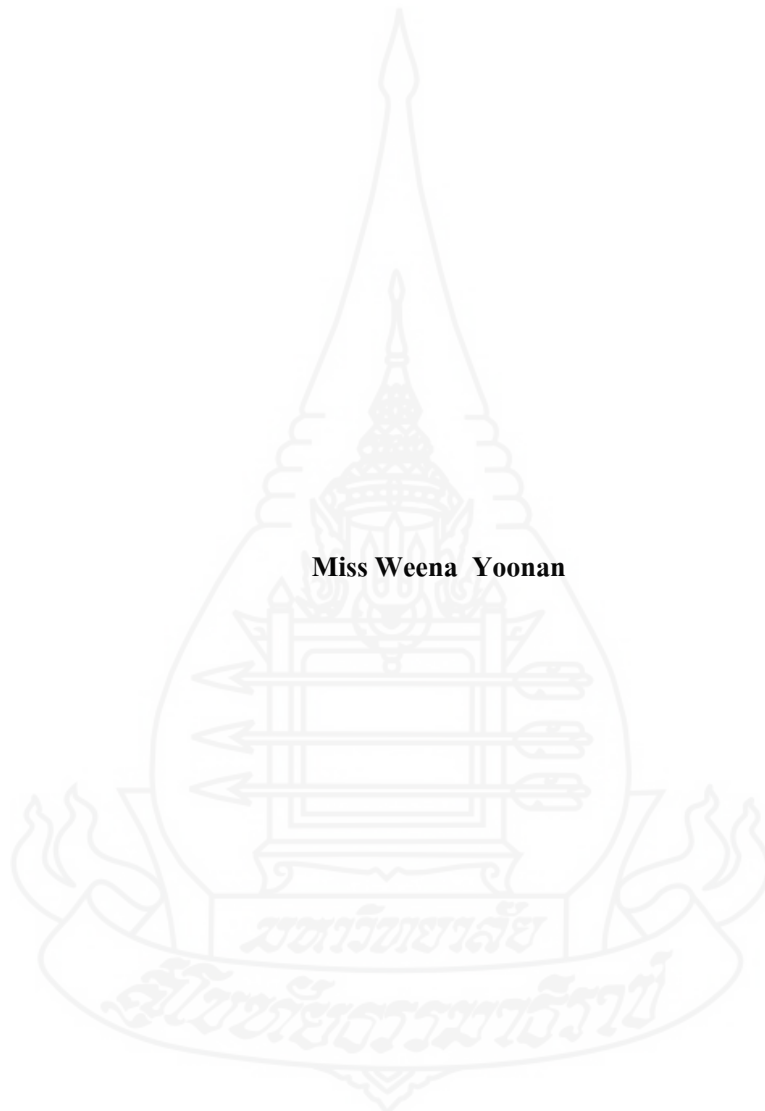
นางสาววิณา อยู่นาน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2554

Organizational Commitment of Officials of the Secretariat of the Senate

Miss Weena Yoonan



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

2011

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ชื่อและนามสกุล นางสาววิณา อยู่นาน
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2555

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



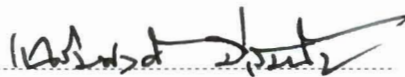
ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)



(รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว่ำอิสระ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ผู้ศึกษา นางสาววิณา อยู่นาน **รหัสนักศึกษา** 2533004954 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต **ปีการศึกษา** 2554

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2) เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ดำรงตำแหน่งวิทยากรและนิติกร ในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักกรรมการ 1 สำนักกรรมการ 2 และสำนักกรรมการ 3 จำนวนทั้งสิ้น 241 คน กลุ่มตัวอย่าง 150 คน คำนวณจากสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและค่าเอฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบพบว่า ผู้ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่าง (3) แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับควรสร้างขวัญกำลังใจ และจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม เป็นธรรมเนียม ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของข้าราชการอย่างชัดเจนโปร่งใส และเป็นธรรม และควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เพื่อส่งเสริมทั้งการเรียนรู้ของบุคลากร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

Independent Study title: Organizational Commitment of Officials
of the Secretariat of the Senate

Author: Miss Weena Yoonan; **ID:** 2533004954;

Degree: Master of Public Administration ;

Independent Study advisor: Papavadee Montriwat, Associate Professor;

Academic year: 2011

Abstract

The objectives of this study were to (1) study organizational commitment level of officials of the Secretariat of the Senate; (2) compare organizational commitment of officials of the Secretariat of the Senate by personal factors; (3) study the guidelines to enhance organizational commitment of officials of the Secretariat of the Senate.

Population consisted of 241 officials of the Secretariat of the Senate who were in lecturer and lawyer positions in Department of Education, Supervision and Examination Department, the Commissioner 1, the commissioner 2 and the Commissioner 3, from which 150 samples were drawn via Taro Yamane calculation. Accidental sampling method was applied. Instrument used was questionnaire. Descriptive statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The findings of the study were as follows: (1) the overall organizational commitment of the officials of the Secretariat of the Senate was at high level; (2) officials with different monthly income had different level of organizational commitment with 0.05 level of statistical significance and (3) guidelines to enhance organizational commitment were : management at all levels should strengthen officials morale while at the same time provide appropriate and fair welfare, policies supporting the officials advancement should be formulated, in clear, transparent and fair manner; job rotation should be arranged so to enhance both officials and organizational learning.

Keywords: Organizational Commitment, Officials, the Secretariat of the Senate

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระนี้ สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ภาวดี มนตรีวัต ประธานกรรมการ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ นับตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการศึกษา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ดร.ดิเรก ถึงฝั่ง สมาชิกวุฒิสภาจังหวัดนนทบุรี คุณยุวดี รูปขจร หัวหน้ากลุ่มงานคณะกรรมการการคมนาคม และคุณพิรพล ขวงนาค หัวหน้ากลุ่มงานคณะกรรมการการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การสื่อสารและโทรคมนาคม ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ และขอขอบพระคุณ คุณพ่อสุรศักดิ์-คุณแม่สุชิน อยู่นาน รวมถึงครอบครัวของผู้ศึกษา ที่เป็นกำลังใจและคอยช่วยเหลือสนับสนุนจนสำเร็จเรียบร้อย

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระในครั้งนี้จะไม่สำเร็จได้เลยถ้าหากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในการตอบแบบสอบถามด้วยความตั้งใจ และที่สำคัญขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางวิชาการ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้จนเกิดผลสำเร็จตามที่ต้องการ

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผู้ที่เกี่ยวข้องและสนใจ จะสามารถนำการศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้ไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

วีณา อยู่นาน

พฤษภาคม 2555

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	15
ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	35
รูปแบบการศึกษา	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	37
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	38
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	40
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	41
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ.....	45
ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	51
ส่วนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	62
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	66
สรุปการศึกษา.....	66
การอภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	88
ก ราชานามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม.....	89
ข แบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์การสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งวิทยากรและนิติกร ในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักกรรมการ 1 สำนักกรรมการ 2 และสำนักกรรมการ 3.....	100
ค ตารางทดสอบค่าความเชื่อมั่น.....	107
ง จำนวนข้าราชการ โอนย้ายและลาออก ตั้งแต่ปี 2549-2555.....	109
ประวัติผู้ศึกษา.....	112

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนข้าราชการที่ลาออกและโอนย้ายไปสังกัดส่วนราชการอื่น ตั้งแต่ปี 2549-2555.....	3
ตารางที่ 2.1 แสดงอัตราค่าจ้างข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา แยกตามสายงาน	27
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ใช้ในการศึกษา.....	36
ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ใช้ในการศึกษา.....	37
ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	41
ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	42
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ.....	42
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	43
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง.....	43
ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	43
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอัตราเงินเดือน	44
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในภาพรวม.....	45
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาด้านการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	46
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาด้านการให้ความร่วมมือ ทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ	48
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาด้านความมุ่งมั่น ที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	49
ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ.....	51
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามเพศ.....	52
ตารางที่ 4.14 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ.....	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 4.15	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามอายุ.....	54
ตารางที่ 4.16	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ.....	55
ตารางที่ 4.17	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ.....	55
ตารางที่ 4.18	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มการศึกษา.....	56
ตารางที่ 4.19	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามกลุ่มการศึกษา.....	57
ตารางที่ 4.20	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน.....	58
ตารางที่ 4.21	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน.....	58
ตารางที่ 4.22	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง.....	59
ตารางที่ 4.23	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง.....	60
ตารางที่ 4.24	แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน.....	61
ตารางที่ 4.25	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน.....	61
ตารางที่ 4.26	แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบ และไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด.....	62
ตารางที่ 4.27	แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นรายด้าน.....	63
ตารางที่ 4.28	แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร.....	63
ตารางที่ 4.29	แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้..... 65



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า.....	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.....	26



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่ามากต่อองค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด ถึงแม้ในปัจจุบันจะมีวิทยาการและเทคโนโลยีที่เจริญขึ้นอย่างรวดเร็ว คนก็ยังมีบทบาทสำคัญมากในองค์กร และคนสามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ โดยพฤติกรรมดังกล่าวของคนที่พบเสมอในองค์กร คือ ไม่ตั้งใจทำงาน การมาสายและขาดงานบ่อย การลาออก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลไม่มีความผูกพันกับองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ทางอารมณ์อย่างแรงกล้าของพนักงานที่มีความรู้สึกต่อองค์กรของตนและมีอิทธิพลต่อพนักงานในการใช้ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยคุณพินิจใต้อารมณ์อย่างจริงจัง (ชูเกียรติ ประทีปทอง “HR CLINIC” อ้างถึงใน เปลี่ยนทัศนคติพนักงานให้ “รัก” และ “ผูกพัน” องค์กร <http://www.wiseknow.com> สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2555) การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้เกิดผลดีเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในหลายกรณี กล่าวคือ ทำให้เพิ่มผลผลิตมากขึ้น มีกำไรมากขึ้น ให้ความสำคัญมุ่งเน้นต่อลูกค้ามากขึ้น และอัตราการลาออกของพนักงานค่อนข้างน้อยลง รวมทั้งความผูกพันกับพนักงานภายในองค์กรถือเป็นการจูงใจให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ดีมากกว่าปกติที่ควรจะเป็น และปฏิบัติเพื่อความสำเร็จและผลประโยชน์ต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร และมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ย่อมทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ บุคลากรก็จะไม่เอาใจใส่กับการปฏิบัติงานของตน โดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ว่าจะประสบความสำเร็จหรือไม่ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องทำนุบำรุงให้อยู่ในสภาพที่จะปฏิบัติงานได้เต็มที่ ซึ่งการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรจะเป็นพลังสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและประสานงานกันอย่างมีประสิทธิภาพ

รวมทั้งยังสามารถดึงดูดใจให้บุคลากรอยู่กับองค์กรได้นาน แต่ในทางกลับกันหากบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน จะเลือกทางออกโดยการเลือกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการขอย้ายไปสังกัดอื่น และท้ายที่สุดคือการ โอนย้ายและลาออกจากหน่วยงานไปด้วยเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร และสามารถอธิบายการสูญเสียของกำลังคนในองค์กรรวมทั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่องค์กรจะได้หาแนวทางในการแก้ไขหรือป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เพื่อความสำเร็จของบุคลากรและองค์กรสืบไป

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนการดำเนินงานของวุฒิสภา โดยรับผิดชอบงานด้านวิชาการและธุรการของวุฒิสภา งานด้านวิชาการและธุรการในการประชุมวุฒิสภางานด้านวิชาการและธุรการในการประชุมคณะกรรมการสนับสนุน ส่งเสริม และเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยเฉพาะบทบาทการดำเนินงานทางด้านนิติบัญญัติตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญของวุฒิสภาศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัยในเรื่องต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณา ดำเนินการของสมาชิกวุฒิสภา ตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของวุฒิสภา ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย รวมทั้งการเปรียบเทียบข้อมูลของนานาอารยประเทศ ทั้งนี้ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับวงงานรัฐสภาต่างประเทศของวุฒิสภา ประสานงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของวุฒิสภาและสมาชิกวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่งได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานตามภารกิจของวุฒิสภา เช่น ด้านงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่วุฒิสภามอบหมาย

อย่างไรก็ตาม สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ประสบปัญหาข้าราชการลาออกและโอนย้ายไปปฏิบัติงานที่ส่วนราชการอื่นอย่างต่อเนื่อง จากข้อมูลของกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ได้รวบรวมและสรุปผลเกี่ยวกับการลาออกและโอนย้ายของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในช่วงเวลาที่ผ่านมตั้งแต่ พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบันนั้น ปรากฏว่ามีข้าราชการลาออกและโอนย้ายไปปฏิบัติงานที่ส่วนราชการอื่นโดยเฉลี่ยปีละ 42 คน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนข้าราชการที่ลาออกและโอนย้ายไปสังกัดส่วนราชการอื่น
ตั้งแต่ปี 2549-2555

(รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ง)

ประเภท	ปี 2549	ปี 2550	ปี 2551	ปี 2552	ปี 2553	ปี 2554	ปี 2555
โอนย้าย	34	28	34	24	39	32	12
ลาออก	12	15	22	10	10	11	9
รวม	46	43	56	34	49	43	21

การสูญเสียอัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นเหตุให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ทำให้สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่ว่าง อันส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานเลขาธิการที่ตั้งไว้เป็นอย่างมาก

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมุ่งเน้นศึกษาจากข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สาขาวิชาการผู้ดำรงตำแหน่งวิทยากรและนิติกรในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักกรรมการ 1 สำนักกรรมการ 2 และสำนักกรรมการ 3 เพื่อให้ทราบถึงระดับความผูกพัน เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตลอดจนหาวิธีการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาการดำเนินงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งดำรงตำแหน่งวิทยากรและนิติกร

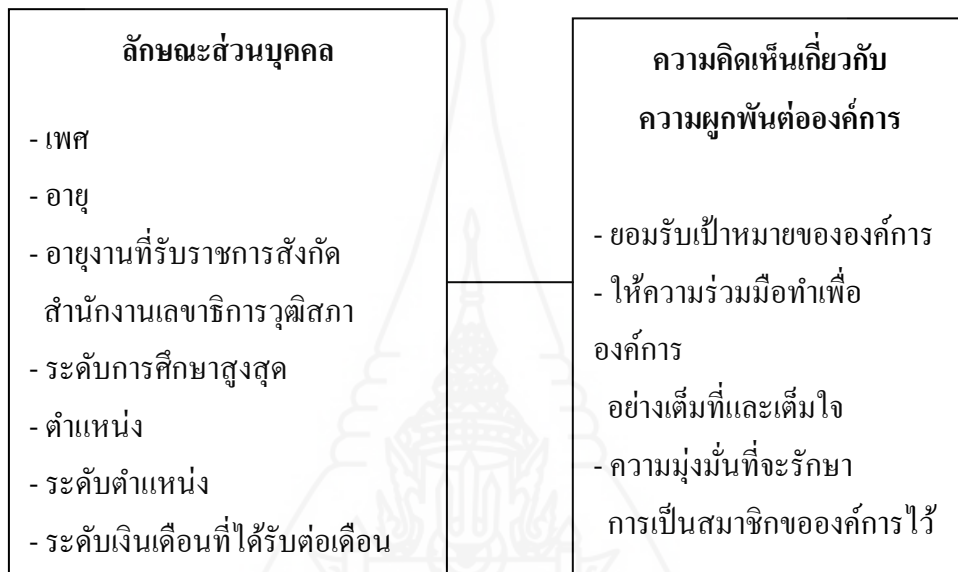
2.2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

3. กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เช่น Meyer and Allen และสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังแสดงในภาพที่

1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า

4. ขอบเขตการศึกษา

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเฉพาะความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย การยอมรับเป้าหมายขององค์กร ให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ และความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรได้แก่บุคลากรในสายวิชาการ ผู้ดำรงตำแหน่งวิทยากรและนิติกรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งสังกัดสำนักวิชาการ สำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักกรรมการ 1 สำนักกรรมการ 2 และสำนักกรรมการ 3 จำนวน 241 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน จากสูตรของทาโร ยามาเน่

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาเฉพาะที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สายวิชาการ

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บข้อมูลภาคสนามระหว่างเดือนธันวาคม 2554 ถึงเดือน มีนาคม 2555

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ อายุ อายุงานที่รับราชการสังกัดสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือนที่ได้รับต่อ เดือน

5.2 **ความผูกพันต่อองค์กร** หมายถึง การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ให้ความ ร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ และความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

5.3 **การยอมรับเป้าหมายขององค์กร** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน เข้าใจ ยอมรับ และปฏิบัติ ตามเป้าหมายขององค์กร ในที่นี้หมายถึง ความรู้สึกพอใจนโยบายการบริหารของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา เชื่อมั่นว่าตนสามารถทำงานตามเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ เห็นว่านโยบายและเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ จริง และถูกกำหนดขึ้นอย่างเหมาะสม งานในความรับผิดชอบมีระบบและความชัดเจนเป็นไปตาม เป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และ การดำเนินงานของวุฒิสภาให้แก่สาธารณชน และรู้สึกสุขใจกับการทำงานเพื่อให้บริการสมาชิก วุฒิสภา

5.4 **ให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ** หมายถึง ระดับการเอาใจใส่ ขยัน ยินดี เต็มใจ ทุ่มเท และเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อองค์กร ในที่นี้หมายถึง การมาทำงาน เต็มเวลาราชการทุกวัน โดยไม่เคยลาพักผ่อน เต็มใจทำงานนอกเวลาราชการ ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ท้อใจ ที่ต้องทำงานหนักเพื่อหน่วยงาน รู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีค่าและมีความสำคัญ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ตลอดจน ตั้งใจทำงานโดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทน และสวัสดิการที่จะได้รับจากองค์กร

5.5 **ความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร** หมายถึง ความรู้สึกจงรักภักดี เชื่อมั่นในองค์กร ปรรณนาและยินดีจะเป็นสมาชิกตลอดไป ในที่นี้หมายถึง มีความภูมิใจที่จะบอก ใครๆว่าเป็นข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา คาดว่าจะเป็นข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาไปจนเกษียณอายุราชการ และรู้สึกว่าข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามี เกียรติเท่ากับข้าราชการพลเรือนอื่นๆ

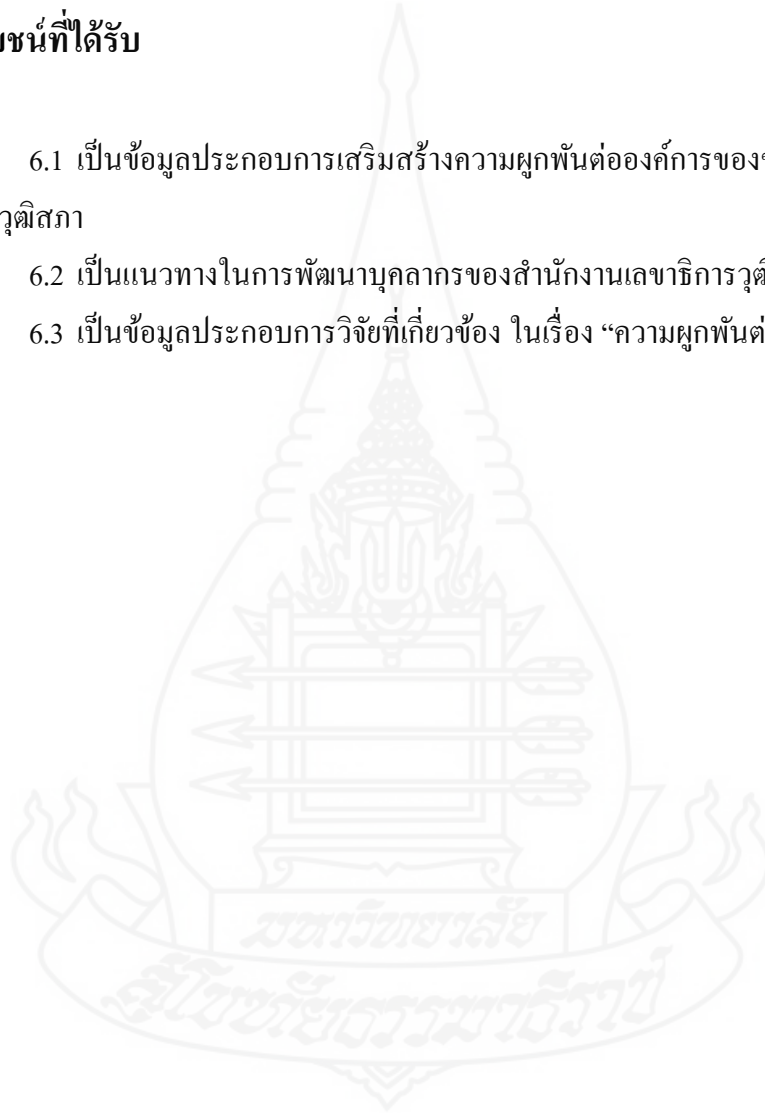
5.6 บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในที่นี้หมายถึง ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่ง วิทยากรและนิติกร ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักกรรมการ 1 สำนักกรรมการ 2 และสำนักกรรมการ 3

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 เป็นข้อมูลประกอบการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา

6.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

6.3 เป็นข้อมูลประกอบการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร”



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง“ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา” ผู้ศึกษาได้ศึกษาบนพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษาค้นคว้ามาเป็นเวลานาน ซึ่งทำให้ได้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันไป ในที่นี้ ผู้ศึกษาขอกล่าวถึงความหมายที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป

พจนานุกรมเวบสเตอร์ (<http://www.websters.dictionary> สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2555) ได้ให้ความหมายของคำ Commitment ว่าเป็นคำนาม หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่มีความจริงจังและมุ่งมั่นไปสู่จุดมุ่งหมาย อาการแสดงออกของบุคคลถึงการผูกมัดตนแต่ให้ต้องมีการกระทำ

อย่างแน่นอน ข้อผูกพันตามสัญญาทางการเงิน ข้อความที่เป็นข้อผูกมัด การแสดงออกอย่างเป็นทางการของบุคคลอย่างที่เราจะเป็น และยังมี ความหมายเดียวกับคำว่า Allegiance (ความสวามิภักดิ์) Loyalty (ความจงรักภักดี) Dedication (ความอุทิศตัว)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง การเกิดความใฝ่ใจ รักใคร่ เอาใจใส่ในองค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อบรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วนคือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากรเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกและความผูกพันต่อองค์กร ยึดมั่นในองค์กรและมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พริตต์ แสดงหาญ (2553: 82) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นเรื่องของความรู้สึกหรือเจตคติของพนักงานที่มีต่องานที่ทำและหน่วยงานที่ทำงานอยู่ ซึ่งรวมถึงความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มี เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและเพื่อดำรงความเป็นสมาชิกภาพกับหน่วยงานนั้นต่อไป การแสดงออกซึ่งความผูกพันอาจอยู่ในรูปของพฤติกรรมต่างๆ เช่น พุดถึงองค์กรแต่ในแง่ดี ตั้งใจและทุ่มเททำงาน ไม่ชวนขวายหางานใหม่ เป็นต้น หากองค์กรมีพนักงานที่มีความผูกพันเป็นจำนวนมากก็จะช่วยเพิ่มระดับผลิตภาพ เพิ่มลูกค้าที่จงรักภักดี และเพิ่มผลตอบแทนให้แก่องค์กรในที่สุด

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (<http://suthep.cru.in.th/chapter3.doc> สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2555) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นสิ่งบ่งบอกว่าบุคคลได้หล่อหลอมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจการต่างๆ ขององค์กรมากน้อยเพียงไร รวมทั้งไม่อยากจะจากองค์กรไป โดยมีองค์ประกอบอยู่หลายประการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และมีผลกระทบค่อนข้างรุนแรง โดยความผูกพันต่อองค์กร เกิดขึ้นจากเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร คนแต่ละคนมีเป้าหมายหรือจุดยืนที่ต่างกัน บางคนยึดเป้าหมายที่ผู้บริหารสูงสุด แต่บางคนมีจุดยึดที่เพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีฐานที่มา 3 ประการ ได้แก่ ผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ ผูกพันด้วยใจรัก และผูกพันเพราะจำยอมต้องอยู่ต่อไป

ทั้งนี้ การมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำของพนักงาน ส่งผลให้การขาดงานและการลาออกจากงานด้วยความสมัครใจเพิ่มสูงขึ้น การทุ่มเทเสียสละและเต็มใจมีส่วนร่วมกับงานขององค์กรลดน้อยลง รวมทั้งความรู้สึกเชิงลบของพนักงานมีมากขึ้น อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อองค์กรสามารถสร้างเสริมขึ้นได้ด้วยวิธีการเพิ่มความสำคัญให้กับงาน ปรับผลประโยชน์ที่พนักงานจะได้รับให้สอดคล้องกับผลประโยชน์ขององค์กร รวมทั้งเมื่อมีการคัดเลือกบรรจุพนักงานใหม่ ก็เลือกจากบุคคลที่มีค่านิยมใกล้เคียงหรือสอดคล้องกับองค์กร

อุทัย เลาหวิเชียร (2540) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการที่สมาชิกขององค์กรอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรเพื่ออุทิศเวลาและกำลังความสามารถให้แก่องค์กร และยินยอมปฏิบัติตามปทัสถาน ค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

Lyman W. Porter (อ้างถึงใน อรรวรรณ วงศ์ศิริเดช, 2544: 10) ได้ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกบ่งชี้ออกมาดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่อมั่นอย่างแนบแน่น และมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

Mowday, Steers and Porter (อ้างถึงใน ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์, 2548: 21)

ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่แนบแน่นที่บุคคลมีต่อองค์กร โดยมีลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. มีความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

Ouchi (อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุขแก้ว, 2544: 32) อธิบายความผูกพันต่อองค์กรว่า คนโดยทั่วไปจะมีความรู้สึกผูกพันเป็นธรรมชาติอยู่ในตนเองอยู่แล้ว เพราะต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม แต่ก็ไม่มีบุคคลใดที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรได้อย่าง 100 เปอร์เซ็นต์ ในความผูกพันนั้นก็จะมีความไม่ผูกพันแฝงอยู่ด้วย หากมีข้อเสนอบางอย่างที่พิเศษว่าเขาก็พร้อมที่จะออกไปจากองค์กร การที่มีความผูกพันหรือไม่ผูกพันนั้นจะขึ้นอยู่กับมุมมองและทัศนคติของบุคคลต่อองค์กร หากเขายังต้องการอยู่กับองค์กรเขาก็จะมองในแง่ดีขององค์กร หากต้องการจะออกจากองค์กรไป เขาก็จะกล่าวถึงจุดเสียและทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร

Sheldon (อ้างถึงใน นงเยาว์ แก้วมรกต, 2542: 16) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของเขากับหน่วยงานที่เขาทำงานอยู่โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากความเห็นของนักวิชาการหลายท่านข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะคล้ายคลึงกันในสาระสำคัญ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่สมาชิกมีต่อองค์กร มีความหวังใยในความสำเร็จขององค์กร ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร แสดงออกเป็นพฤติกรรมโดยยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีความจงรักภักดี และเต็มใจทุ่มเทความรู้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อบรรลุตามเป้าหมาย ต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร และไม่คิดที่จะลาออกหรือโอนย้ายไปจากองค์กร แม้จะมีทางเลือกที่ดีกว่า

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร และยังเป็นตัวทำนายการลาออกของพนักงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำหรือไม่มีเลย ซึ่งผลดีจะตกอยู่กับองค์กรและผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นคุณสมบัติที่ทุกองค์กรปรารถนา ทั้งนี้ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้

วีรพล พงษ์จรัสศักดิ์ (2539) ได้สรุปความคิดเห็นของนักวิชาการสาขาต่างๆ ที่กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะในระดับผู้ปฏิบัติการซึ่งมีบทบาทอย่างมากในองค์กร หากเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้วก็นำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการได้ และมีผลทำให้องค์กรมีคุณภาพที่ดี สามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความผูกพันจึงมีความสำคัญต่อองค์กรหลายประการ คือ

1. เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร
2. เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกองค์กรเข้ากับเป้าหมาย ขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
3. เป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร
4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก
5. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่า

The Gallup Organization (อ้างถึงใน ฉัตรชัย ณ บางช้าง, 2552: 5) ได้ค้นพบแนวทางที่มนุษย์เป็นตัวขับเคลื่อนผลลัพธ์ทางธุรกิจขององค์กร ในรูปของ The Gallup Path โดยหัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในองค์กรจะสร้างการเติบโต ยอดขาย และกำไรขององค์กร

องค์กรจะต้องกำหนดขีดความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่ดีที่สุดในทุกๆ ตำแหน่งงาน เพื่อคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ อีกทั้งผู้จัดการที่ดีจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีที่สุด ต้องรู้จักจูงใจ และรักษายพนักงานที่มีความสามารถไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพัน ซึ่งพนักงานที่มีความผูกพันนั้นจะช่วยเพิ่มและรักษาลูกค้าที่สร้างกำไรให้แก่องค์กรได้ ตลอดจนเพิ่มความจงรักภักดีของลูกค้า ส่งผลให้องค์กรเกิดการเติบโตของยอดขายและผลกำไรอย่างยั่งยืน จนเพิ่มมูลค่าหุ้นขององค์กรได้

Kast and Rosenzweig (อ้างถึงใน ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์, 2548: 28) ได้ให้ความสำคัญกับความผูกพันโดยกล่าวไว้ว่า แรงจูงใจและความพยายามของบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลผลิต ถ้าบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง และมองเห็นความสำคัญของเป้าประสงค์ขององค์กรแล้ว ก็เชื่อมั่นได้ว่า องค์กรจะมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องการปรับปรุงหรือเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยคนจะต้องรู้จักสร้างบรรยากาศความร่วมมือและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรนั้นมีทั้งปัจจัยที่มาจากตัวบุคคลหรือพนักงาน และปัจจัยที่มาจากสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ดังความเห็นของนักวิชาการ เช่น

ปกาวดี มนตรีวัต (2550: 6-37) ได้กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากร ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมของงาน และปัจจัยด้านตัวบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร (Organization Factors) ประกอบด้วย ระบบค่าตอบแทน นโยบายองค์กร และการบังคับบัญชา
2. ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมของงาน (Jobs and Work Settings) ที่สำคัญ ได้แก่ ภาระงานและลักษณะงาน สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3. ปัจจัยด้านตัวบุคคล (Personal Characteristics) เป็นที่ทราบกันว่า บุคคลมีความแตกต่างกันในด้านต่างๆ มากมาย และความแตกต่างเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อความแตกต่างของพฤติกรรม ท่าที และความรู้สึกของแต่ละบุคคล เช่น ผู้ที่มีความสามารถในการอดทนต่อความเครียด ย่อมมีความรู้สึกพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ที่มีความอดทนต่อความเครียดน้อย หรือผู้ที่เชื่อว่าสามารถควบคุมงานที่รับผิดชอบได้ย่อมมีขวัญกำลังใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่เชื่อว่าการปฏิบัติงานของตนได้รับผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ที่อยู่นอกเหนือการควบคุม เป็นต้น

ทั้งนี้ ลักษณะส่วนบุคคลหลายประการมีอิทธิพลต่อระดับขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็น อายุของตัวบุคคลเอง อายุงาน ระดับการศึกษา รวมถึงสภาวะทางจิตวิทยา เช่น อารมณ์ความรู้สึก และถึงแม้ว่าลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้จะมีได้ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรมากเท่าปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยด้านงานหรือองค์การ แต่องค์การก็ไม่ควรละเลยหรือไม่ให้ความสนใจ โดยควรพิจารณาลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้ประกอบด้วย เมื่อจะเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในงานแก่บุคลากร

Cherrington (อ้างถึงใน เบญจพร หน่อชาย, 2544: 19) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์การว่ามียอดประกอบ 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง อายุ เพศ ความรู้ในเรื่องงาน และระดับตำแหน่ง เป็นต้น
2. ลักษณะความสัมพันธ์ในบทบาท หมายถึง ความชัดเจนในบทบาท ว่ามีความขัดแย้งหรือคลุมเครือ มากหรือน้อยเพียงไร
3. ลักษณะโครงสร้างขององค์การ หมายถึง การกระจายอำนาจ โอกาสในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน
4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ทักษะที่ดีต่อกลุ่มทำงาน รู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และพบสิ่งที่ตนคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์การ เป็นต้น

O' Reilly (อ้างถึงใน อวยพร ประพฤติธรรม, 2537: 10) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การว่าประกอบด้วย

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์การเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ เช่น ค่าจ้าง
2. การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมทำตามความต้องการขององค์การและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
3. การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

Sheldon (อ้างถึงใน ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์, 2548: 24) เห็นว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อายุ เพศ ตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ และการพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

Steers (อ้างถึงใน อมร ทองรักษ์, 2548: 20) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยของตนเอง และนักวิชาการคนอื่นๆ พบว่า มีปัจจัย 3 ประการ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร การเข้ากันได้ของเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในงาน และความต้องการความสำเร็จหรือต้องการความก้าวหน้า

2. ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะงานที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

- 2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่มีระดับความยากง่าย ที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถ มีลักษณะที่ไม่จำเจ หรือทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีพิเศษจึงเป็นงานที่ท้าทาย และกระตุ้นให้บุคลากรมีความสนใจในงาน

- 2.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ระบุขอบเขตของงาน มีความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ระดับความยากง่ายของงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานนั้นได้ตั้งแต่ต้นจนบังเกิดผลงาน ทำให้บุคคลรู้สึกสบายใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ถูกต้อง และมีผลงานที่สามารถพิจารณาได้อย่างชัดเจน

- 2.3 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระภาพ ตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

- 2.4 ผลป้อนกลับของงาน เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรแล้ว ก็ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับโดยตรงด้วยตนเอง รวมทั้งข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ร่วมงาน หรือจากผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นการประเมินผลงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่

3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกต่อสิ่งแวดล้อมองค์การ ซึ่งในช่วงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การบุคคลหรือสมาชิกได้รับประสบการณ์ที่เป็นคุณหรือโทษ ประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

3.1 ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ คือ ความรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับจากองค์การ รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์การที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดีและคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

3.2 ความรู้สึกว่าคุณ้องการเป็นที่พึ่งได้ เป็นความรู้สึกไว้วางใจและเชื่อถือของบุคคลที่มีต่อองค์การ ว่า้องการจะไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

3.3 ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจาก้องการ หมายถึง การที่บุคคลได้ลงทุนปฏิบัติงานกับ้องการแล้ว ก็หวังจะได้รับผลตอบแทน เช่น ค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบ ทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อ้องการ

3.4 ทักษะคิดต่อ้องการ ทักษะคิดของกลุ่มบุคลากรภายใน้องการนั้น ทำให้บรรยากาศภายใน้องการแตกต่างกัน บรรยากาศภายใน้องการที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกที่จะอยู่กับ้องการต่อไป

Meyer and Allen (อ้างถึงใน สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์, 2550: 16) กล่าวถึงองค์ประกอบของความผูกพันของพนักงานต่อ้องการ ว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อ้องการด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อ้องการด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อ้องการด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความตั้งใจจะลาออก
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ ความอิสระในงาน ลักษณะเฉพาะของงาน ความสำคัญของงาน ทักษะที่หลากหลาย ความท้าทายของงาน
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพึ่งพา้องการ การมีส่วนร่วมในการบริหาร

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานจากแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น พบว่ามีปัจจัยร่วมที่สำคัญ คือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะ้องการ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน และบทบาทความรับผิดชอบในงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

จากความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรข้างต้น พบว่าการที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ได้นั้นประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organization Commitment) ซึ่งนักวิชาการและนักบริหารต่างๆ ได้พยายามสร้างแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องไว้มากมาย สามารถสรุปได้ ดังนี้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2551) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยลดต้นทุนขององค์กร การที่คนผูกพันต่อองค์กรจะมีเหตุผลสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. ความผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ คือการที่บุคคลอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไปเพราะไม่สามารถหางานอื่นได้

2. ความผูกพันด้วยใจรัก เป็นประเด็นที่เกิดจากความสอดคล้องกับเป้าหมาย เป็นเหตุให้บุคลากรปรารถนาที่จะอยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป เพราะเห็นด้วยกับเป้าหมายและต้องการทำงานแบบเดียวกัน

3. ความผูกพันเพราะจำต้องอยู่ต่อ เกิดจากความรู้สึกจำใจต้องอยู่กับองค์กร เพราะแรงกดดันบังคับ

ซึ่งผลจากความผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร มี 2 มุมมอง คือ

1. ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง หรือที่เรียกว่า Side-bets Orientation พนักงานมีแนวโน้มจะอยู่กับองค์กร เนื่องจากเขาไม่สามารถออกไปได้

2. ความสอดคล้องของเป้าหมายระหว่างบุคคลและองค์กร หรือที่เรียกว่า มโนทัศน์ที่บุคคลพร้อมจะยอมรับ (Affective Commitment) และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกัน

และมีการเสนอมุมมองโดยแบ่งจุดเน้นของความผูกพันของพนักงานออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. จุดเน้นของความผูกพันต่อระดับล่างขององค์กร

2. จุดเน้นของความผูกพันระดับสูง

ซึ่งสามารถอธิบายถึงการผสมระหว่างจุดเน้นทั้ง 2 ระดับดังกล่าว ที่ทำให้ได้พนักงานตามระดับความผูกพันขึ้น ซึ่งสามารถแบ่งระดับของความผูกพันเป็น 4 แบบ ได้แก่

1. แบบขาดความผูกพัน (Uncommitted) เป็นพนักงานที่ไม่มีจุดเน้นของความผูกพันทั้งระดับล่างและระดับบนแต่อย่างใด
2. แบบผูกพันมาก (Committed) เป็นพนักงานที่มีความรู้สึกเน้นความผูกพันทั้งคนในระดับล่างและระดับบน
3. แบบผูกพันใกล้ตัว (Locally Committed) ซึ่งมีลักษณะผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน แต่จะไม่ผูกพันต่อบุคคลระดับบริหารสูงสุดหรือองค์กร
4. แบบผูกพันไกลตัว (Globally Committed) พนักงานแบบนี้จะผูกพันกับหัวหน้าสูงสุดหรือองค์กร แต่จะไม่ผูกพันกับบุคคลระดับล่างใกล้ตน

Becker (อ้างถึงใน วิโรจน์ สว่างเดือน, 2547: 12) ได้เสนอทฤษฎี Side-Bet ที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิงแลกเปลี่ยน (Exchange) หรือที่เรียกว่า Reward Cost Notation โดยมีสาระสำคัญคือการอธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-Bet) ต่อสิ่งนั้นไว้ เพราะฉะนั้นถ้าหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสีย การผูกพันไว้จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือก ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา คือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่เขาจะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้น ในรูปแบบของเงินเดือนสวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปแบบของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

Hrebiniak and Alutto (อ้างถึงใน ภทริกา ศิริเพชร, 2541: 8-9) พบว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด คือ ความตึงเครียดในบทบาท (role tension) ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานของหน่วยงาน และความพึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

Lawrence Hrebiniak and Joseph Alutto (อ้างถึงใน ถาวร สุทธิวิรุฒิ, 2543: 8) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปรากฏการณ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นๆ ในรูปของค่าจ้าง สถานภาพ และมิตรภาพซึ่งสูงกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม ทั้งนี้ยังหมายความว่าถึง

ทัศนคติหรือความโน้มเอียงต่อองค์กร ซึ่งเชื่อมโยงหรือผูกมัดเอกลักษณ์ของบุคคลเข้ากับองค์กร หรือกระบวนการที่เชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับองค์กรให้มีการสอดคล้องหรือไปในทิศทางเดียวกันมากขึ้น

Lee (อ้างถึงใน ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว, 2548: 25) ได้ให้ทัศนะว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากความต้องการประสบความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ ของ Porter and Lawler (จุมพล หนิมพานิช, 2544: 74-77)

ชี้ให้เห็นว่าบุคคลถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการเฉพาะอย่าง โดยได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. คุณค่าของรางวัล หรือคุณค่าของผลตอบแทน (Value of Reward) บุคคลหวังที่จะได้รับรางวัลหรือผลตอบแทนต่างๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การเพิ่มเงินเดือน เนื่องจากความสามารถ ความรู้ที่ปฏิบัติงานให้ลุล่วง
2. การรับรู้ความพยายาม อาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน (Perceived effort Reward) การรับรู้ว่าคุณค่าความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน
3. การพยายามทำงานของบุคคล (Effort) ปริมาณของพลังบุคคลที่ใช้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับรับรู้ว่าคุณค่าความพยายามอาจนำมาซึ่งผลตอบแทน
4. คุณลักษณะและความสามารถ (Traits and abilities) คือ ลักษณะต่างๆ ของบุคคลแต่ละคน เช่น ความสามารถทางสติปัญญา ทักษะ หรือความชำนาญในการใช้ฝีมือ และลักษณะของบุคลิกภาพที่มีผลต่อความสามารถที่จะปฏิบัติงานหรือทำงานให้สำเร็จลุล่วงไป
5. การรับรู้ในบทบาท (Role Perception) คือ ประเภทหรือชนิดของกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าพวกตนควรปฏิบัติ ถ้าพวกตนต้องการให้งานนั้นประสบความสำเร็จ
6. การปฏิบัติงาน (Performance) การรวมตัวเข้าด้วยกันของคุณค่าของผลตอบแทน การรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน ก่อให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปแล้วการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นหลังจากได้มีการใช้ความพยายามแล้ว การปฏิบัติงานไม่เพียงขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายามแต่ขึ้นอยู่กับความสามารถ
7. รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) แบ่งเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน รางวัลภายนอก องค์กรเป็นผู้ให้ เช่น เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพการทำงาน

สถานภาพความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษ สำหรับรางวัลภายใน คือ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับตนเอง ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ

8. การรับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม (Perceived Equitable Reward) ปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลรู้สึกว่าคุณควรจะได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำลงไป คือ การรับรู้ว่ารางวัลหรือผลตอบแทนมีความเป็นธรรม ปกติรางวัลภายในและภายนอกน่าจะนำมาซึ่งความพอใจได้แล้ว แต่ในความเป็นจริงปรากฏว่าถ้าเกิดงานประสบความสำเร็จขึ้นมา บุคคลโดยทั่วไปก็มักจะหันไปพิจารณาว่า สิ่งที่คุณได้รับอยู่นั้นมีความเป็นธรรมหรือมีความเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่ หากบุคคลมีการรับรู้หรือมีความรู้สึกว่ารางวัลที่คุณได้รับไม่เป็นธรรม คือ ได้น้อยไปหรือได้ไม่เท่าเทียมกับผู้อื่น ตรงนี้อาจเป็นตัวสกัดกั้นความพึงพอใจได้

9. ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือ ทัศนคติ ภาวะภายในของบุคคลแต่ละคน ความพึงพอใจไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจ

ข้อสังเกตบางประการในทฤษฎีของ Porter and Lawler คือ ในแง่ของการบริหารการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากร เป็นผลลัพธ์จากกระบวนการที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อนที่อาจจะยังไม่เห็นต้องกันจากนักปฏิบัติการและนักวิจัย แต่ก็มีข้อยุติแล้วว่ารางวัลหรือผลตอบแทนสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.2.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Victor Vroom

(ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และ สุพิน เกษาคุปต์, 2554: 8-53) เสนอว่า ทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าโดยธรรมชาติมนุษย์จะแสวงหาสิ่งซึ่งนำความพึงพอใจมาให้ เรียกว่า รางวัล (reward) และหลีกเลี่ยงสิ่งซึ่งทำให้เกิดความไม่สบายใจหรือความเจ็บปวดในองค์กร พฤติกรรมการทำงานของพนักงานจะเป็นอย่างไรนั้น จึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังรางวัลที่จะได้จากการแสดงพฤติกรรม และความดึงดูดใจ (attractiveness) ของรางวัลนั้น กล่าวคือ พนักงานจะทุ่มเททำงานมากน้อยเพียงไรจะขึ้นอยู่กับความประเมินว่าคุณมีโอกาสได้รับผลที่ต้องการ (รางวัล) มากน้อยเพียงไร และสิ่งนั้นๆ มีคุณค่า (value) ต่อคุณมากน้อยเพียงไร ถ้าหากว่าคุณคาดหวังนั้นมีโอกาสเป็นไปได้สูง และรางวัลที่ได้มีคุณค่าต่อคุณมาก ความทุ่มเทให้กับงานก็จะมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานที่ดีก็จะทำให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็ความปรารถนาตามที่คุณต้องการ

2.2.3 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Stacy Adams

(ราณี อธิชัยกุล, 2550: 7-26 ถึง 7-27) เสนอว่า แรงจูงใจของบุคคลเป็นผลมาจากการที่บุคคลใช้การรับรู้เพื่อเปรียบเทียบกับตนเองกับผู้อื่น โดยศึกษากระบวนการสังคม ซึ่งมีสมมติฐานว่าบุคลากรทุก

คนในองค์กรย่อมต้องการที่จะได้รับความเป็นธรรม กล่าวคือ องค์กรสามารถจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ หากบุคลากรรู้ว่ารางวัลตอบแทนที่ตนได้รับคุ้มค่าและเป็นสัดส่วนกับสิ่งที่ตนทุ่มเทลงไป โดยเปรียบเทียบกับรางวัลตอบแทนที่ผู้อื่นได้รับเป็นสัดส่วนกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทไปอย่างเป็นธรรม ทฤษฎีความเสมอภาคมีความเชื่อว่าเมื่อบุคลากรรู้สึกว่าตนไม่ได้รับผลตอบแทนอย่างเสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น บุคลากรนั้นจะพยายามจำกัดความไม่สบายใจ และพยายามสร้างความเสมอภาคให้เกิดขึ้น โดยการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องจูงใจบุคลากรที่รับรู้ความไม่เสมอภาคให้อยากทำงานต่อไป และบุคลากรที่รับรู้ความเสมอภาคให้รักษาสถานภาพเดิมไว้

ทฤษฎีความเสมอภาค ของ Adams ได้เน้นปัจจัย 2 ปัจจัย คือ

1. **ปัจจัยที่ให้กับงาน (Inputs)** คือ ความพยายามที่ตนได้มอบให้องค์กร เช่น ความรู้ ความสามารถ ระดับการศึกษา ทักษะ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความอดทนอดวูโส ความคิดริเริ่ม และความจงรักภักดี

2. **ปัจจัยที่ได้จากงาน (Outcome)** คือ สิ่งที่ได้รับหรือผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ประโยชน์และบริการ สถานภาพ ความมั่นคงในงาน การยอมรับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ งานที่ทำหาย รวมทั้งรางวัลตอบแทนทางด้านความรู้สึก เช่น ประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น

บุคลากรจะนำอัตราส่วนของตนเองไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน บุคลากรอื่นๆ ในองค์กร หรือแม้แต่บุคลากรในองค์กรอื่นๆ ถ้าหากอัตราส่วนที่เกิดขึ้นคืออัตราส่วนของตนเองเท่ากับอัตราส่วนของผู้อื่น บุคคลนั้นจะรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความเสมอภาค ซึ่งจะจูงใจให้บุคคลนั้นพยายามรักษาสถานภาพปัจจุบันไว้ บุคลากรจะปฏิบัติงานหรือพยายามรักษาระดับต่อไปตราบใดที่ผลลัพธ์ยังเหมือนเดิม หากบุคลากรประเมินว่าอัตราส่วนไม่เท่าเทียมกัน คืออาจมากกว่าหรือน้อยกว่า บุคคลนั้นจะเกิดความรู้สึกไม่เสมอภาค ซึ่ง Adams พยากรณ์ว่า บุคลากรจะมีปฏิกิริยาจากความไม่เสมอภาคหรือมีวิธีจูงใจเพื่อแก้ไขความไม่เสมอภาค ดังนี้

1. **เปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ให้กับงาน** เช่น ลดความพยายามหรือความขยันในการทำงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาค ขาดงานมากขึ้น พักนานขึ้น หรือเพิ่มความพยายามโดยทำงานหนักขึ้น

2. **เปลี่ยนแปลงปัจจัยที่ได้จากงาน** โดยขอเพิ่มปัจจัยที่ได้จากงาน เช่น พยายามกดดันเพื่อให้ได้รับการดูแลที่ดีกว่าเดิม ขอเงินเดือนเพิ่ม ขอเปลี่ยนตำแหน่ง แสวงหาโอกาสพัฒนาหรือเติบโต ขอปรับปรุงสภาพการทำงาน หรือขอลดปัจจัยที่ได้จากงาน เช่น ขอลดค่าตอบแทน

3. **เปลี่ยนแปลงจุดเปรียบเทียบ** เพื่อพยายามหาวิธีที่ทำให้สถานการณ์ดีขึ้น เช่น เปลี่ยนแปลงการรับรู้อัตราส่วนปัจจัยที่ให้กับงาน และปัจจัยที่ได้จากงานของผู้อื่น เนื่องจากเขาอาจขยันกว่าที่เราคาดหวัง หรือเขามีประสบการณ์มากกว่า

4. **เปลี่ยนแปลงสถานการณ์** ซึ่งเป็นวิธีสุดท้าย เช่น ขอย้ายหรือลาออกจากที่ทำงาน

2.2.4 ทฤษฎีความต้องการของ David McClelland (ไตรรัตน์ โภคผลากรณ์ และสุพิน เกษาคุปต์, 2554: 8-51) กล่าวว่า ความต้องการของคนเรามีความแตกต่างกัน และเป็นสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ โดยเชื่อว่าความต้องการของมนุษย์จำนวนมาก ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการงานให้สำเร็จ (Need for achievement หรือ n'Ach)

คนบางคนมีแรงผลักดันอย่างแรงกล้าที่จะต้องทำงานให้สำเร็จมากกว่าที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จด้วยตัวของมันเอง คนประเภทนี้มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม จากการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ แมคเคลแลนด์ พบว่า คนที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงจะแตกต่างจากคนอื่นอย่างเห็นได้ชัด คือ ปรารถนาที่จะทำได้ดีกว่าคนอื่น พวกเขาจะแสวงหาหรือพยายามที่จะมีความรับผิดชอบในวิธีแก้ปัญหาให้ดีที่สุด พวกเขาต้องการทราบข้อมูลย้อนกลับทันทีเพื่อที่จะปรับปรุงแก้ไขการทำงาน และเพื่อต้องการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่เหมาะสมและท้าทาย ทั้งนี้เพราะเขาต้องการแสดงความสามารถให้ประจักษ์จึงชอบทำงานหนัก และจะยิ่งทำงานให้หนักและดีที่สุดในยามเมื่อเห็นโอกาสที่จะทำได้สำเร็จมากกว่าครึ่ง กล้าเสี่ยงแต่ไม่ได้หมายความว่า เป็นลักษณะของการพนัน ดังนั้นจึงไม่กลัวต่อการล้มเหลวด้วย

2. **ความต้องการอำนาจ (Need for Power หรือ n'Pow)** คือ ความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลและควบคุมคนอื่น คนที่ต้องการในด้านนี้สูงจะพยายามสุดกำลังที่จะสร้างอิทธิพลให้ตนเองเหนือผู้อื่น ชอบการแข่งขันเพื่อให้ได้สถานภาพสูง เช่น เป็นหัวหน้า จะเป็นกบฏเรื่องของอิทธิพลหรืออำนาจ และชื่อเสียงเหนือคนอื่น มากกว่าที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

3. **ความต้องการด้านสังคม (Need for affiliation หรือ n'Aff)** คือ ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ คนที่มีความต้องการด้านนี้สูงจะเป็นแรงผลักดันให้พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ชอบให้ความร่วมมือมากกว่าที่จะแข่งขันแย่งชิงสถานภาพ เพราะต้องการความเข้าใจอันดีและความรักสนิทสนมจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ มีอิทธิพลและควบคุมคนอื่น คนที่ต้องการในด้านนี้สูงจะพยายามสุดกำลังที่จะสร้างอิทธิพลให้ตนเองเหนือผู้อื่น ชอบการแข่งขันเพื่อให้ได้สถานภาพสูง เช่น เป็นหัวหน้า จะเป็นกบฏเรื่องของอิทธิพลหรืออำนาจ และชื่อเสียงเหนือคนอื่น มากกว่าที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2.2.5 ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของ Maslow (Hierarchy of needs. 1970)
 มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการไว้ 5 ขั้นตอน (วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2550: 210-211) ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs and Needs for Security) ถ้าต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ต้องการความเป็นธรรมในการทำงาน ความปลอดภัยในเงินเดือนและการถูกไล่ออก สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และการรักษาพยาบาล รวมทั้งความเชื่อในศาสนา และเชื่อมั่นในปรัชญา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลอยู่ในโลกของความเชื่อของตนเอง และรู้สึกมีความปลอดภัย

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเป็นสมาชิกต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูงที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการบรรลุในสิ่งที่ตั้งใจ (Need for Self Actualization)
 เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการระดับสูงสุด ต้องการพัฒนาตนเองให้สูงสุด ต้องการให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งอย่างตามความนึกคิดของตนเอง ต้องการเป็นอะไรจะเป็นให้ได้ มีความต้องการความสมหวังในชีวิต

3. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

3.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ในปี พ.ศ. 2518 สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภาได้ออกกฎหมายว่าด้วยการจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภาซึ่งได้กำหนดให้มีส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ สำนักงานเลขาธิการรัฐสภา และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยได้กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการรัฐสภามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของรัฐสภาและรักษาความสงบเรียบร้อยในบริเวณรัฐสภา มีเลขาธิการรัฐสภาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อประธานรัฐสภา และจะให้มีรองเลขาธิการรัฐสภาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและช่วยเลขาธิการรัฐสภาปฏิบัติราชการด้วยก็ได้ ต่อมาปี พ.ศ. 2534 สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ได้มีการปรับปรุงกฎหมายของส่วนราชการในสังกัดรัฐสภา โดยให้คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภาพิจารณาปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา และข้าราชการฝ่ายรัฐสภาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับข้าราชการประเภทอื่น ๆ และได้นำเสนอให้คณะรัฐมนตรีพิจารณา โดยคณะรัฐมนตรีได้เสนอร่างพระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่..) พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่..) พ.ศ. เข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ซึ่งได้ลงมติเห็นชอบให้ประกาศใช้เป็นกฎหมายได้ พระราชบัญญัติจัดระเบียบปฏิบัติราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2535 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. กำหนดให้มีส่วนราชการสังกัดรัฐสภา คือ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นส่วนราชการเหล่านี้มีฐานะเทียบเท่ากรม และเป็นนิติบุคคลสำหรับส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นหากจะจัดตั้งขึ้นก็ต้องทำเป็นพระราชบัญญัติ

2. ให้โอนอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา และบรรดาอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการรัฐสภาตลอดจนกิจการ ทรัพย์สิน สิทธิหนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง และเงินงบประมาณของสำนักงานเลขาธิการรัฐสภา มาเป็นของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยให้เลขาธิการรัฐสภา และรองเลขาธิการรัฐสภา ร่วมกันดำเนินการจัดแบ่งและกำหนดสถานที่ทำงาน

3. ค่ายประกาศรัฐสภาแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กำหนดให้ประกาศรัฐสภามีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่ม 109 ตอนที่ 93 ลงวันที่ 11 กันยายน 2535) จึงถือว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ตั้งขึ้นในวันที่ 12 กันยายน 2535

3.2 โครงสร้างของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรมและเป็นนิติบุคคล โดยมีสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เป็นหน่วยงานราชการสังกัดรัฐสภา การบริหารงานบุคคลกลางมีองค์กรของตนเอง คือ คณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา (ก.ร.) ทำหน้าที่ในการควบคุม ดูแล สำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเรียกว่า ข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ประกอบด้วยข้าราชการรัฐสภาสามัญ และข้าราชการ รัฐสภาฝ่ายการเมืองข้าราชการรัฐสภาสามัญ คือ บุคคลผู้รับราชการในตำแหน่งประจำในส่วนสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีเลขาธิการวุฒิสภาเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ขึ้นตรงต่อประธานวุฒิสภา โดยมีที่ปรึกษาด้านต่าง ๆ 6 คน และรองเลขาธิการวุฒิสภา 6 คน ช่วยบริหารกำกับดูแลการปฏิบัติราชการ ทั้งมีกลุ่มงานอิสระ ๓ กลุ่มงาน ปฏิบัติงานให้โดยตรงต่อเลขาธิการวุฒิสภา คือ กลุ่มงานที่ปรึกษา กลุ่มงานตรวจสอบภายใน และกลุ่มช่วยอำนวยความสะดวกการบริหาร โดยมีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 18 สำนัก มีหน้าที่ความรับผิดชอบครอบคลุมภารกิจและกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของวุฒิสภาส่วนข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง คือ บุคคลผู้รับราชการในตำแหน่งการเมืองของรัฐสภา มีฐานะคล้ายคลึงข้าราชการการเมืองตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2518 โดยอยู่ในบังคับบัญชาของประธานรัฐสภา ประธานวุฒิสภา หรือประธานสภาผู้แทนราษฎร แล้วแต่กรณี มีตำแหน่งดังนี้

- (1) ที่ปรึกษาประธานรัฐสภา
- (2) ที่ปรึกษารองประธานรัฐสภา
- (3) ที่ปรึกษาประธานวุฒิสภา
- (4) ที่ปรึกษาประธานสภาผู้แทนราษฎร
- (5) ที่ปรึกษารองประธานวุฒิสภา
- (6) ที่ปรึกษารองประธานสภาผู้แทนราษฎร
- (7) เลขานุการประธานรัฐสภา
- (8) เลขานุการรองประธานรัฐสภา
- (9) เลขานุการประธานวุฒิสภา
- (10) เลขานุการประธานสภาผู้แทนราษฎร

(11) เลขานุการรองประธานวุฒิสภา

(12) เลขานุการรองประธานสภาผู้แทนราษฎร

(13) เลขานุการผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร

การแต่งตั้งข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองดังกล่าวข้างต้น ประธานรัฐสภา ประธานวุฒิสภา หรือประธานสภาผู้แทนราษฎรแล้วแต่กรณี แต่งตั้งบุคคลซึ่งเห็นสมควรตามเหตุผลในทางการเมือง และต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปที่จะเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญได้ตามมาตรา 24 ยกเว้น (4) และไม่เป็นข้าราชการ ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ ข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง ออกจากตำแหน่งเมื่อ ตาย ลาออก สำหรับข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองตาม (1) - (6) ผู้แต่งตั้งสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง หรือผู้แต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งหรือเมื่อรัฐสภาสิ้นอายุหรือถูกยุบ ส่วนข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองตาม (7) - (13) ผู้แต่งตั้งสั่งให้พ้นจากตำแหน่งจะโดยมีความผิดหรือไม่มีความผิดก็ตาม หรือประธาน หรือรองประธานแห่งสภาที่ผู้นั้นสังกัด หรือผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎรพ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน

พันธกิจ (Mission)

บัญญัติ

1. สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านนิติบัญญัติตามหลักธรรมาภิบาล
2. พัฒนาระบบข้อมูลและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนงานด้านนิติบัญญัติ
3. พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกวุฒิสภา

และประชาชน

ค่านิยมหลัก (Core Values)

1. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
2. มุ่งผลสัมฤทธิ์
3. จิตบริการ
4. โปร่งใส สุจริต
5. การทำงานเป็นทีม
6. ไม่เลือกปฏิบัติ

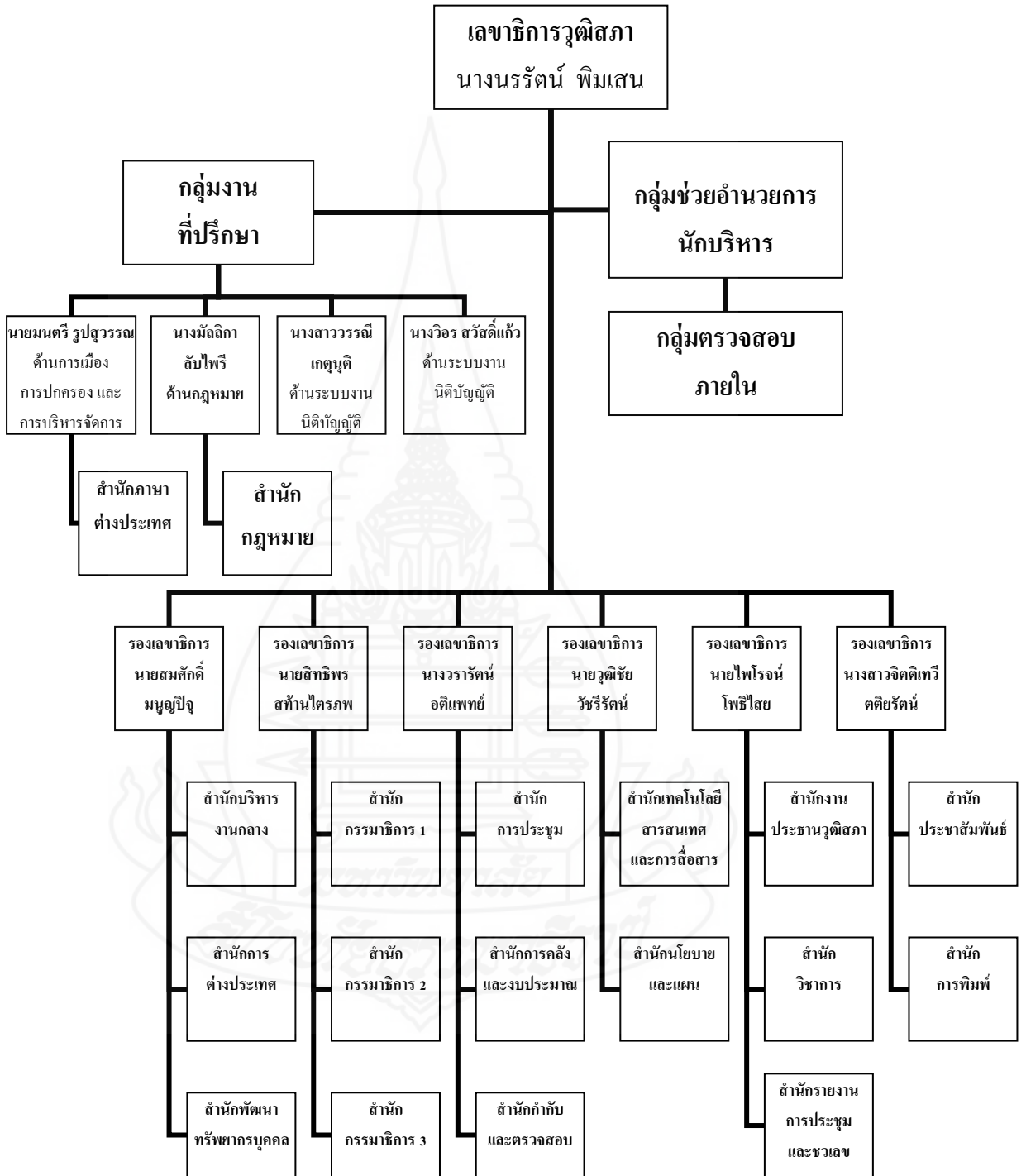
3.3 อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

1. รับผิดชอบงานด้านวิชาการและธุรการของวุฒิสภา
 - 1.1 งานด้านวิชาการและธุรการในการประชุมวุฒิสภา
 - 1.2 งานด้านวิชาการและธุรการในการประชุมคณะกรรมการ
2. สนับสนุน ส่งเสริม และเผยแพร่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยเฉพาะบทบาทการดำเนินงานทางด้านนิติบัญญัติตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญฯ ของวุฒิสภา
3. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัยในเรื่องต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับประกอบการพิจารณาคำเนินการงานของสมาชิกวุฒิสภาตามบทบาทและอำนาจหน้าที่ของวุฒิสภา
4. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย รวมทั้งการเปรียบเทียบข้อมูลของนานาอารยะประเทศ ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสนับสนุนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับวงงานรัฐสภาต่างประเทศ ของวุฒิสภา
5. ประสานงานกับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของวุฒิสภาและสมาชิกวุฒิสภา
6. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ประกาศและคำสั่งได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในการสนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานตามภารกิจของวุฒิสภา เช่น ด้านงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่วุฒิสภามอบหมาย



โครงสร้างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

(ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2555)



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

3.4 อัตรากำลังของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ปัจจุบันสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีอัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ จำนวน 1,045 คน (สำรวจ ณ วันที่ 1 กันยายน 2552) ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงอัตรากำลังข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา แยกตามสายงาน

ลำดับ	ตำแหน่งตามสายงาน	ตำแหน่ง ก.ร. กำหนด	มีนครอง	ชาย	หญิง	ว่าง
1	นักบริหาร	25	25	8	17	0
2	นักบัญชี	4	4	0	4	0
3	นักประชาสัมพันธ์	24	24	5	19	0
4	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	23	22	7	15	1
5	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	27	26	20	6	1
6	นักวิชาการเงินและบัญชี	15	14	2	12	1
7	นักวิชาการช่างศิลป์	1	1	0	1	0
8	นักวิชาการพัสดุ	8	8	0	8	0
9	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	6	6	4	2	0
10	นิติกร	196	183	102	81	13
11	บรรณารักษ์	3	2	0	2	1
12	บุคลากร	10	10	2	8	0
13	วิทยากร	172	164	55	109	8
14	จนท.ตรวจสอบภายใน	5	5	0	5	0
15	จนท.วิเคราะห์นโยบาย และแผน	18	17	3	14	1
16	จนท.วิเทศสัมพันธ์	37	30	13	17	7
17	นายช่างเครื่องกล	2	2	2	0	0
18	นายช่างไฟฟ้า	1	1	1	0	0
19	นายช่างโยธา	1	1	1	0	0
20	นายช่างศิลป์	4	3	1	2	1
21	นายช่างอิเล็กทรอนิกส์	4	4	4	0	0
22	จพง.การเงินและบัญชี	1	1	1	0	0

ตารางที่ 2.1(ต่อ)

ลำดับ	ตำแหน่งตามสายงาน	ตำแหน่ง ก.ร. กำหนด	มีนครอง	ชาย	หญิง	ว่าง
23	จพง.ธุรการ	68	55	3	52	13
24	จพง.พัสดุ	2	2	0	2	0
25	จพง.โสตทัศนศึกษา	5	5	5	0	0
26	ช่างพิมพ์	12	5	5	0	7
27	ช่างไฟฟ้า	1	1	1	0	0
28	ช่างโยธา	1	1	1	0	0
29	ช่างศิลป์	5	1	1	0	4
30	ช่างอิเล็กทรอนิกส์	1	1	1	0	0
31	จนท.การเงินและบัญชี	10	10	2	8	0
32	จนท.เครื่องคอมพิวเตอร์	6	4	4	0	2
33	จนท.ชวเลข	72	69	6	63	3
34	จนท.ธุรการ	140	135	18	117	5
35	จนท.บริหารงานช่าง	1	0	0	0	1
36	จนท.บริหารงานทั่วไป	34	28	4	24	6
37	จนท.บันทึกข้อมูล	153	145	13	132	8
38	จนท.ประชาสัมพันธ์	3	3	0	3	0
39	จนท.พัสดุ	7	4	0	4	3
40	จนท.พิมพ์	7	4	2	2	3
41	จนท.รักษาความปลอดภัย	36	19	19	0	17
รวม		1,151	1,045	316	729	106

ที่มา: สำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (ระบบอินทราเน็ตสำนักงานเลขาธิการ
วุฒิสภา <http://intranet.senate.go.th/download/bca/Statistics/main01.htm>)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีการศึกษาที่สอดคล้องกับปัจจัยตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจจะทำวิจัยในครั้งนี้ดังนี้

ชวนชม กิจพันธ์ (2540) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับ ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ทำทนาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ไม่ใช่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

อิสเรศ รุ่งรงค์รักษ์ (2540) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับการผูกพันต่อองค์กรสูง จากผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงาน และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

พรพรรณ ศรีใจวงษ์ (2541) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ภูมิลำเนา สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประเภทงานที่รับผิดชอบ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตัวแปรลักษณะงานที่ทำในแง่ความมีอิสระในงาน

อรพินท์ สุขสถาพร (2541) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจใน

กระบวนการทำงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณการเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ไพศาล สุวรรณธาดา (2542) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล ตำรวจ จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่อโรงพยาบาลในอยู่ในระดับปานกลาง เพศชายมีความผูกพันของบุคลากรต่อโรงพยาบาลอยู่ในระดับมาก และเพศหญิงมีความผูกพันในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีอายุราชการน้อยมีความผูกพันในระดับปานกลาง ผู้มีอายุราชการมากมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก แพทย์และพยาบาลมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก แต่เจ้าหน้าที่มีความผูกพันในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีอายุน้อยกับอายุมากมีความผูกพันแตกต่างกัน แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่มีความผูกพันแตกต่างกัน

ถาวร สุภศิริวิบูลย์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร: ศึกษากรณี กองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยานอยู่ในระดับต่ำ ส่วนภาพรวมของระดับความพึงพอใจและความคิดเห็นของพนักงานในด้านต่างๆ พบว่ามีความพอใจในระดับปานกลาง มีความพอใจต่อสภาพแวดล้อมน้อย ความพอใจต่อความมั่นคงในการทำงานมาก

สมหมาย ศรีทรัพย์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหงของข้าราชการ สาย ข จากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ลักษณะสายงานที่ปฏิบัติ ระดับตำแหน่งหน้าที่ และระดับตำแหน่ง(ซี) ต่างกัน มีระดับความผูกพันในระดับมากทุกระดับ ข้าราชการสาย ข มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความรู้สึกภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ด้านความห่วงใยในอนาคตของมหาวิทยาลัย ด้านความต้องการดำรงสมาชิกในมหาวิทยาลัย ด้านการปกป้องชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย และด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสและระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งหน้าที่ ระดับตำแหน่ง(ซี) ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัย

นันทนา ผ่องเกตุ (2544) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนในด้านลักษณะงาน ความมีอิสระในงาน ความก้าวหน้าในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความคาดหวังต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

วราเพ็ญ โกมะหะวงส์ (2544) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูในสหวิทยาเขต

วิภาวดี กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ความอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ความพึงพอใจขององค์กร ทักษะหน้าที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความรู้สึกต่อระบบพิจารณาความดีความชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ระยะเวลา ระดับ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

พงษ์สิริ ทัดศรี (2545) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11 พบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกป้องชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านการภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามในการรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมีค่าความผูกพันปานกลาง

พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ” โดยทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ของพนักงานที่มีต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

รุ่งนภา แทนศิริ (2546) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษากรมพัฒนาธุรกิจการค้า พบว่าระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมพัฒนาธุรกิจการค้าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงหน่วยงานอย่างเสียหาย จะรีบชี้แจงกล่าวแก้ทันที ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

แม้ว่าพวกเขาจะมีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า แต่พวกเขายังคงเลือกทำงานกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้าต่อไป พวกเขาคาดว่า จะได้รับความสำเร็จและความก้าวหน้า สะท้อนเจตจำนงในการเป็นสมาชิกขององค์กร

วิโรจน์ สว่างเลื่อน (2547) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ตำแหน่งงานและอายุงาน ปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร แต่พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความปลอดภัยในงานมีความสัมพันธ์แตกต่างกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง

วันที ฤกษ์สิทธิคุณ (2548) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมป่าไม้ พบว่าข้าราชการกรมป่าไม้เห็นว่าการบริหารงานภายในมีความเหมาะสมเพียงแค่ระดับปานกลาง และยังขาดความเชื่อมั่นต่อหน่วยงานของตนเองว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงาน การบริหารงานภายในโดยการสร้างความเข้าใจในนโยบายขององค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกระดับขององค์กร ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์และค่านิยมในองค์กรให้เกิดขึ้นกับข้าราชการกรมป่าไม้ ให้มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร จะเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึที่ดีต่อองค์กร ด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป สมาชิกขององค์กรมีความต้องการย้ายไปทำงานที่อื่น หรือขอเกษียณอายุก่อนกำหนด การให้โอกาสความก้าวหน้าการทำงานให้มากขึ้น เพิ่มความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานมากขึ้น ควรมีการวางแผนจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถรักษามูลค่าที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันไป แต่ก็มี ความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เช่นกัน

ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 7 มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดในเรื่องความภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นบุคลากรของสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 และสิ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุดในเรื่องความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เนื่องจากไม่ยอมฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์ (2548) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ พบว่าบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และความเชื่อถือและ

การยอมรับในเป้าหมายองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความเต็มใจปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกอยู่ในระดับมาก

พิมพ์ชนก สิริโยธิน (2549) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วิทยาลัยศึกษา วิชาการไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เฉพาะสาขาในเขตพื้นที่ชิดลม (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 195 คน พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภาคภูมิใจในงานที่ทำมีระดับที่สูงที่สุด รองลงมาคือด้านการนึกถึงองค์กรในทางที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สันต์ฤทัย ถิ่นวีรพันธ์ (2550) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร วิทยาลัยศึกษา บริษัท ระยองเพียวริไฟย์เออร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านปัจจัยแรงจูงใจต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่าด้านที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ได้แก่ ด้านองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านภาวะผู้นำตามลำดับ ส่วนด้านปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคมสูงสุด ด้านความรู้สึกและด้านความต่อเนื่อง รองลงไปตามลำดับ

ชานนทร์ ปวงละคร (2551) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นว่า ปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่พนักงานเลือกทำงานด้วย พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปตท. เป็นหลัก พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปตท. และพนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อหน้าที่การทำงาน ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนความคิดเห็นที่ว่าพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท. อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก แสดงว่า พนักงานระดับปฏิบัติการผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมมีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) ซึ่งหมายถึง พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” คือ ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทพยายามในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะหาแนวทางในการ

ปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง และนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

วิชา นุชพงษ์ (2553) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกลุ่มบริษัท จัสมิน กรุ๊ป พบว่า พนักงานกลุ่มบริษัท จัสมิน กรุ๊ป มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และมีความผูกพันในด้านลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บรรทัดฐานทางสังคม และโอกาสความก้าวหน้าในงาน/อาชีพ อยู่ในระดับสูงทั้งหมด พนักงานกลุ่มบริษัท จัสมิน กรุ๊ป ที่เป็นเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง พนักงานที่มีอายุเกินกว่า 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความผูกพันต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และพนักงานที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความผูกพันต่ำกว่าพนักงานที่มีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีระดับความผูกพันสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 5 – 10 ปี ส่วนรายได้ต่อเดือนและระยะเวลาเดินทางมาทำงานที่ต่างกันพบว่าผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 รูปแบบการศึกษา
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการศึกษา

รูปแบบการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ดำรงตำแหน่งวิทยากรและนิติกร ในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักกรรมการ 1 สำนักกรรมการ 2 และสำนักกรรมการ 3 จำนวนทั้งสิ้น 241 คน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่ใช้ในการศึกษา

สำนัก	นิติกร (คน)	วิทยากร (คน)
1. สำนักวิชาการ	5	15
2. สำนักกำกับและตรวจสอบ	8	7
3. สำนักกรรมการ 1	37	28
4. สำนักกรรมการ 2	32	27
5. สำนักกรรมการ 3	44	38
รวม	126	115
รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น	241	

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้แก่ ตัวแทนของประชากรซึ่งมาจากการคำนวณด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และให้มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% หรือที่ระดับ 0.05 จะได้จำนวนตัวอย่างของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวนทั้งสิ้น 150 คน ซึ่งคำนวณด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ดังนี้

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

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น (0.05)

$$\text{แทนค่า } n = \frac{241}{1 + 241 (0.05)^2}$$

$$\text{กลุ่มตัวอย่าง} = 150 \text{ คน}$$

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ใช้ในการศึกษา

สำนัก	นิติกร	กลุ่มตัวอย่าง	วิทยากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. สำนักวิชาการ	5	3	15	10
2. สำนักกำกับและตรวจสอบ	8	5	7	5
3. สำนักกรรมการ 1	37	21	28	19
4. สำนักกรรมการ 2	32	18	27	18
5. สำนักกรรมการ 3	44	25	38	26
รวม	126	72	115	78
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น		150		

3. การสุ่มตัวอย่าง คือ ใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าในวารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามให้ประชากรที่ศึกษาตอบคำถามที่ตั้งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีระดับความผูกพันให้เลือกตอบข้อละ 4 ระดับ แยกเป็นความผูกพันแต่ละด้าน รวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ และด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ลักษณะคำถามปลายปิด

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร จะใช้สเกล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบคำถามตามความเป็นจริงที่สุด และมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนระดับความผูกพัน ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	=	4
เห็นด้วยมาก	=	3
เห็นด้วยน้อย	=	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	=	1

หลักเกณฑ์การจัดแบ่งระดับความผูกพัน โดยวิธีการแบ่งส่วนเท่าพิสัยคะแนนของคำถามเป็น 4 ระดับ และใช้ค่าเฉลี่ย เป็นดัชนีในการแบ่งระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{4 - 1}{4} = 0.75$$

ระดับน้อยที่สุด	1.00 – 1.75
ระดับน้อย	1.76 – 2.51
ระดับมาก	2.52 – 3.27
ระดับมากที่สุด	3.28 – 4.00

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรายละเอียดและแก้ไขแบบสอบถาม พิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรง ความครอบคลุมของเนื้อหาก่อนที่จะนำไปใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1.1 นายศิเรก ถึงฝั่ง

คุณวุฒิ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต(บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การจัดการดุฎีบัณฑิต(การจัดการภาครัฐ) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ตำแหน่ง	สมาชิกวุฒิสภาจังหวัดนนทบุรี

1.2 นายพีรพล ยวงนาค

คุณวุฒิ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานคณะกรรมการการวิทยาศาสตร์ฯ
สำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

1.3 นางยุวดี รูปขจร

คุณวุฒิ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(การบริหารองค์การ)
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานคณะกรรมการการคมนาคม
สำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2. หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index : IOC) ของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Item Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.81

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธี "Cronbach's Alpha Coefficient" ซึ่งค่าที่ได้จะต้องมากกว่าระดับ 0.7 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และได้แก้ไขคำถามในส่วนที่ยังมีความบกพร่องอยู่ แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บข้อมูลในพื้นที่เป้าหมายที่กำหนดไว้

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถาม จำนวน 150 ชุด ทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยผู้ศึกษาทำการแจกและจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 150 ชุด (คิดเป็น 100%)
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษานัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลงทะเบียนแล้วมาประมวลผลและวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ (%)
2. ระดับความคิดเห็นใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นใช้ค่า t-test และ F-test
4. ข้อมูลปลายเปิดจากเครื่องมือทุกฉบับ ซึ่งเป็นการตอบคำถามหรือเติมคำสั้นๆ ข้อความที่เป็นข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ นำมาตรวจสอบแล้วสรุปเป็นความเรียงแล้วจัดลำดับความสำคัญตามความถี่

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ค่า t-test
5. ค่า One-way ANOVA

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอตามลำดับดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ
- ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 4 สรุปความคิดเห็นจากคำถามปลายเปิด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานที่รับราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาถึงปัจจุบัน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง และระดับเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน จำนวน 150 คน ปรากฏข้อมูลแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1 – 4.7

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ชาย	70	46.7
- หญิง	80	53.3
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 และมีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- 20 – 30 ปี	32	21.3
- 31 – 40 ปี	82	54.7
- 41 – 50 ปี	23	15.3
- มากกว่า 50 ปี	13	8.7
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุดจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- 1 - 5 ปี	50	33.3
- 6 - 10 ปี	69	46.0
- 11 - 15 ปี	9	6.0
- 16 – 20 ปี	13	8.7
- 21 – 25 ปี	6	4.0
- 25 ปีขึ้นไป	3	2.0
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุงานที่รับราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาถึงปัจจุบันอยู่ที่ระยะเวลา 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 อายุราชการ 16-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 อายุราชการ 11-15 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 อายุราชการ 21-25 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 และสุดท้ายมีอายุราชการ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.7
- ปริญญาตรี	77	51.3
- ปริญญาโท	72	48.0
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 รองลงมา มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- วิทยากร	78	52.0
- นิตกร	72	48.0
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งวิทยากรมากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ระดับปฏิบัติการ	106	70.7
- ระดับชำนาญการ	33	22.0
- ระดับชำนาญการพิเศษ	11	7.3
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการมากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 70.7 รองลงมาเป็นข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 และสุดท้ายเป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	0.7
- 10,001 – 20,000 บาท	83	55.3
- 20,001 – 30,000 บาท	55	36.7
- สูงกว่า 30,000 บาท	11	7.3
รวม	150	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมามีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์การในด้านต่างๆ

ในการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาตัดแปลงเป็นระดับ โดยการเปรียบเทียบกับแนวคิดของเบสท์ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในภาพรวม

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา			
	\bar{X}	S.D.	ระดับความผูกพัน
1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	2.49	0.66	น้อย
2. ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และ เต็มใจ	2.71	0.72	มาก
3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้	2.76	0.77	มาก
ภาพรวม	2.65	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65

เมื่อพิจารณาโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.76 ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 และด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ด้านการยอมรับเป้าหมายของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ผูกพัน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านรู้สึกพอใจนโยบาย การบริหารของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภาเป็นอย่างมาก	7 (4.7)	62 (41.3)	74 (49.3)	7 (4.7)	2.46	0.66	น้อย
2. ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถ ทำงานตามเป้าหมายของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้	10 (6.7)	111 (74.0)	29 (19.3)	0 (0.00)	2.87	0.50	มาก
3. ท่านรู้สึกว่เป้าหมายและ แนวทางการบริหารงานของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สร้างแรงบันดาลใจในการ ทำงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี	5 (3.3)	51 (34.0)	85 (56.7)	9 (6.0)	2.34	0.64	น้อย
4. ท่านคิดว่านโยบายและ เป้าหมายของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา มีความ ชัดเจนและสามารถนำไป ปฏิบัติได้จริง	5 (3.3)	57 (38.0)	83 (55.3)	5 (3.3)	2.41	0.62	น้อย
5. ท่านคิดว่านโยบายและ เป้าหมายของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา ถูกกำหนดขึ้นอย่างเหมาะสม	9 (6.0)	60 (40.0)	80 (53.5)	1 (0.7)	2.51	0.62	น้อย
6. งานในความรับผิดชอบของ ท่านมีระบบและความชัดเจน เป็นไปตามเป้าหมายของ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	7 (4.7)	73 (48.7)	58 (38.7)	12 (8.0)	2.50	0.71	น้อย

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านการยอมรับเป้าหมายของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ผูกพัน
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
7. ท่านสามารถเสริมสร้าง ความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และการดำเนินงานของ วุฒิสภาให้แก่สาธารณชนได้	9	82	50	9	2.60	0.69	มาก
8. งานของสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภาที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติม อยู่เสมอ ทำให้ท่านเกิดความ กระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่ เสมอ	6	63	70	11	2.42	0.69	น้อย
9. ท่านรู้สึกสุขใจกับการ ทำงานเพื่อให้บริการสมาชิก วุฒิสภา	8	57	61	24	2.32	0.81	น้อย
การยอมรับเป้าหมายขององค์กรในภาพรวม					2.49	0.66	น้อย

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49

เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87 และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านรู้สึกสุขใจกับการทำงานเพื่อให้บริการสมาชิกวุฒิสภา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และ
เต็มใจ

ด้านการให้ความร่วมมือทำ เพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และ เต็มใจ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ผูกพัน
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านมาทำงานเต็มเวลา ราชการ ทุกวันเป็นประจำ	62 (41.3)	79 (52.7)	9 (6.0)	0 (0.00)	3.35	0.59	มาก ที่สุด
2. ท่านไม่เคยลาพักผ่อน ประจำปี ติดต่อกันหลายปีแล้ว	7 (4.7)	42 (28.0)	68 (45.3)	33 (22.0)	2.15	0.82	น้อย
3. ท่านเต็มใจทำงานนอกเวลา ราชการ เพื่อให้งานที่ รับผิดชอบสำเร็จลุล่วง	33 (22.0)	87 (58.0)	25 (16.7)	5 (3.3)	2.98	0.72	มาก
4. ท่านไม่รู้สึกรู้สึกเหน็ดเหนื่อย ท้อใจ ที่ต้องทำงานหนักเพื่อ หน่วยงาน	18 (12.0)	57 (38.0)	60 (40.0)	15 (10.0)	2.52	0.83	มาก
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ท้าทายความรู้ความสามารถ ของท่าน	6 (4.0)	85 (56.7)	45 (30.0)	14 (9.3)	2.55	0.72	มาก
6. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมี ความสำคัญกับองค์กร	15 (10.0)	90 (60.0)	39 (26.0)	6 (4.0)	2.76	0.68	มาก
7. ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับ มอบหมายมีค่าและมี ความสำคัญ	17 (11.3)	89 (59.3)	36 (24.0)	8 (5.3)	2.76	0.72	มาก
8. ท่านให้ความร่วมมือใน กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเป็น อย่างดี	12 (8.0)	86 (57.3)	48 (32.0)	4 (2.7)	2.70	0.65	มาก

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านการให้ความร่วมมือทำ เพื่อองค์การอย่างเต็มที่และ เต็มใจ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ผูกพัน
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
9. ท่านตั้งใจทำงานโดยไม่ คำนึงถึงค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่จะได้รับจากองค์กร	12 (8.0)	79 (52.7)	50 (33.3)	9 (6.0)	2.62	0.72	มาก
การให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มใจในภาพรวม					2.71	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านการให้
ความร่วมมือทำเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71

เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมาทำงานเต็มเวลา
ราชการทุกวันเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่เคยลา
พักผ่อนประจำปีติดต่อกันหลายปีแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ = 2.15

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษา การเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ผูกพัน
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นข้าราชการของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา	35 (23.3)	87 (58.0)	26 (17.3)	2 (1.3)	3.03	0.68	มาก
2. ท่านคาดว่าจะเป็นประจำราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปจน เกษียณอายุราชการ	25 (16.7)	60 (40.0)	47 (31.3)	18 (12.0)	2.61	0.90	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษา การเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ระดับ ความ ผูกพัน
	มาก ที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด			
3. ข้าราชการสำนักงานเลขธิการ วุฒิสภามีเกียรติเท่ากับข้าราชการ พลเรือนอื่นๆ	42 (28.0)	81 (54.0)	19 (12.7)	8 (5.3)	3.04	0.79	มาก
4.เมื่อได้ยื่นข่าวก่อสร้างถึงสำนักงา เลขธิการวุฒิสภาในทางไม่ดีท่าน พร้อมที่จะชี้แจงทันที	28 (18.7)	86 (57.3)	33 (22.0)	3 (2.0)	2.92	0.70	มาก
5. หากท่านย้ายออกจากสังกัด สำนักงานเลขธิการวุฒิสภาแล้ว ถ้ามีโอกาสจะทำเรื่องย้ายกลับมา เป็นข้าราชการสำนักงาน เลขธิการวุฒิสภาอีก	16 (10.7)	43 (28.7)	60 (40.0)	31 (20.7)	2.29	0.92	น้อย
6. ท่านมีความรู้สึกว่าการรับ ราชการในสำนักงานเลขธิการ วุฒิสภามีความมั่นคง	37 (24.7)	89 (59.3)	20 (13.3)	4 (2.7)	3.06	0.70	มาก
7. ท่านมีความรู้สึกที่สำนักงาน เลขธิการวุฒิสภาเล็งเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญต่อบุคลากร	11 (7.3)	45 (30.0)	68 (45.3)	26 (17.3)	2.27	0.83	น้อย
8. ท่านเห็นว่าไม่ว่าองค์กรจะมีการ เปลี่ยนแปลงอย่างไรท่านจะสามารถ ปรับตัวและทำงานอยู่ในองค์กรนี้ ต่อไป	21 (14.0)	90 (60.0)	37 (24.7)	2 (1.3)	2.86	0.65	มาก
ความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ในภาพรวม					2.76	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันต่อองค์การด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76

เมื่อพิจารณาแต่ละรายการพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้ดีกว่าการรับราชการในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความรู้ดีกว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาถึงเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่ารายการที่ 2 ท่านคาดว่าจะป็นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปจนเกษียณอายุราชการ และรายการที่ 5 หากท่านย้ายออกจากสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาแล้ว ถ้ามีโอกาสจะทำเรื่องย้ายกลับมาเป็นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอีก มีค่า S.D. เท่ากับ 0.90 และ 0.92 ตามลำดับ แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะกระจาย

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.12 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ

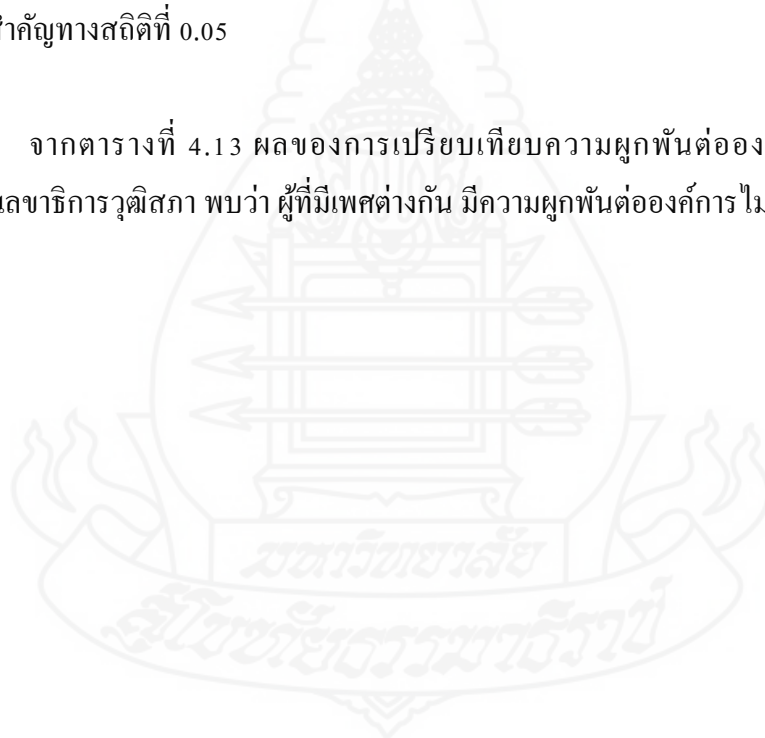
องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	2.44	0.71	น้อย	2.54	0.61	มาก
ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มใจ	2.75	0.74	มาก	2.68	0.70	มาก
ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้	2.73	0.83	มาก	2.78	0.71	มาก

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามเพศ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	2.44	0.71	2.54	0.61	-0.94	0.42
2. ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กร อย่างเต็มที่และเต็มใจ	2.75	0.74	2.68	0.70	0.59	0.39
3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	2.73	0.83	2.78	0.71	-0.42	0.33

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลของการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา พบว่า ผู้ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.14 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุ

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อ องค์กร	กลุ่มอายุ											
	20-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			มากกว่า 50ปี		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการยอมรับ												
เป้าหมายของ องค์กร	2.60	0.67	มาก	2.44	0.65	น้อย	2.44	0.66	น้อย	2.62	0.68	มาก
ด้านการให้ความ ร่วมมือทำเพื่อ องค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มใจ												
ด้านความมุ่งมั่นที่ จะรักษาการเป็น สมาชิกของ องค์กรไว้	2.79	0.73	มาก	2.68	0.70	มาก	2.64	0.79	มาก	2.76	0.65	มาก
	2.78	0.80	มาก	2.69	0.73	มาก	2.75	0.80	มาก	3.18	0.77	มาก

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
เลขานุการวุฒิสภา จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	Between Groups	1.397	3	.466	1.047	.424
	Within Groups	64.453	146	.441		
	Total	65.850	149			
2. ด้านการให้ความร่วมมือ ทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มใจ	Between Groups	1.437	3	.479	1.114	.535
	Within Groups	75.964	146	.520		
	Total	77.401	149			
3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะ รักษาการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	Between Groups	3.883	3	1.294	2.267	.162
	Within Groups	86.110	146	.589		
	Total	89.993	149			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลของการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขานุการวุฒิสภา ระหว่างกลุ่มอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

องค์ประกอบ ของความผูกพัน ต่อองค์กร	กลุ่มอายุราชการ																	
	1-5 ปี			6-10 ปี			11-15 ปี			16-20 ปี			21-25 ปี			25 ปีขึ้นไป		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการยอมรับ																		
เป้าหมายของ องค์กร	2.66	0.66	มาก	2.38	0.62	น้อย	2.25	0.60	น้อย	2.70	0.70	มาก	2.39	0.56	น้อย	2.63	0.88	มาก
ด้านการให้ความ ร่วมมือทำเพื่อ องค์กรอย่าง เต็มที่และเต็มใจ																		
ด้านความมุ่งมั่น ที่จะรักษาการ เป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	2.81	0.74	มาก	2.52	0.70	มาก	2.79	0.68	มาก	2.75	0.67	มาก	2.52	0.74	มาก	2.89	0.78	มาก
	2.87	0.77	มาก	2.60	0.71	มาก	2.81	0.93	มาก	2.99	0.74	มาก	2.90	0.75	มาก	3.42	0.61	มากที่สุด

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	Between Groups	4.475	5	.894	2.137	.094
	Within Groups	61.375	144	.426		
	Total	65.850	149			
2. ด้านการให้ความร่วมมือ ทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มใจ	Between Groups	2.905	5	.581	1.110	.415
	Within Groups	74.496	144	.517		
	Total	77.401	149			
3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะ รักษาการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	Between Groups	6.978	5	1.395	2.370	.111
	Within Groups	83.015	144	.576		
	Total	89.993	149			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามกลุ่มการศึกษา

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	Between Groups	.522	2	.261	.577	.589
	Within Groups	65.328	147	.444		
	Total	65.850	149			
2. ด้านการให้ความร่วมมือ ทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มใจ	Between Groups	.308	2	.154	.263	.787
	Within Groups	77.092	147	.524		
	Total	77.400	149			
3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะ รักษาการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	Between Groups	.432	2	.215	.301	.761
	Within Groups	89.562	147	.609		
	Total	89.994	149			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลของการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างกลุ่มการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร	กลุ่มตำแหน่งงาน					
	วิทยากร			นิติกร		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร	2.49	0.63	น้อย	2.50	0.69	น้อย
ด้านการให้ความร่วมมือทำ เพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และ เต็มใจ	2.73	0.66	มาก	2.69	0.77	มาก
ด้านความมุ่งมั่นที่จะ รักษาการเป็นสมาชิก ขององค์กรไว้	2.85	0.73	มาก	2.67	0.81	มาก

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	Between Groups	.277	1	.277	.612	.526
	Within Groups	65.573	148	.443		
	Total	65.850	149			
2. ด้านการให้ความร่วมมือ ทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มใจ	Between Groups	1.003	1	1.003	2.090	.463
	Within Groups	76.398	148	.516		
	Total	77.401	149			
3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะ รักษาการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	Between Groups	1.655	1	1.655	2.496	.302
	Within Groups	88.338	148	.596		
	Total	89.993	149			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลของการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างกลุ่มตำแหน่ง พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร	กลุ่มระดับตำแหน่ง								
	ปฏิบัติการ			ชำนาญการ			ชำนาญการพิเศษ		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการยอมรับเป้าหมาย ขององค์กร	2.50	0.67	น้อย	2.44	0.60	น้อย	2.66	0.80	มาก
ด้านการให้ความร่วมมือ ทำเพื่อองค์กรอย่าง เต็มที่และเต็มใจ	2.74	0.73	มาก	2.59	0.69	มาก	2.87	0.70	มาก
ด้านความมุ่งมั่นที่จะ รักษาการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	2.76	0.75	มาก	2.66	0.81	มาก	3.13	0.76	มาก

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามกลุ่มระดับตำแหน่ง

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	Between Groups	.510	2	.255	.570	.609
	Within Groups	65.340	147	.444		
	Total	65.850	149			
2. ด้านการให้ความร่วมมือ ทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มใจ	Between Groups	1.050	2	.525	1.116	.456
	Within Groups	76.351	147	.519		
	Total	77.401	149			
3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะ รักษาการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	Between Groups	2.292	2	1.146	1.999	.278
	Within Groups	87.701	147	.596		
	Total	89.993	149			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลของการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างกลุ่มระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร	กลุ่มอัตราเงินเดือน (บาท)											
	ต่ำกว่า 10,000			10,001 – 20,000			20,001 – 30,000			มากกว่า 30,000		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านการยอมรับ												
เป้าหมายขององค์กร	2.33	-	น้อย	2.45	0.66	น้อย	2.51	0.64	น้อย	2.81	0.71	มาก
ด้านการให้ความร่วมมือ												
ทำเพื่อองค์กร	2.00	-	น้อย	2.69	0.73	มาก	2.73	0.70	มาก	2.90	0.70	มาก
อย่างเต็มที่และเต็มใจ												
ด้านความมุ่งมั่นที่จะ												
รักษาการเป็นสมาชิก	1.63	-	น้อย	2.70	0.75	มาก	2.76	0.76	มาก	3.38	0.68	มาก
ขององค์กรไว้			ที่สุด									ที่สุด

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามกลุ่มอัตราเงินเดือน

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. ด้านการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	Between Groups	1.729	3	.576	1.358	.316
	Within Groups	64.121	146	.439		
	Total	65.850	149			
2. ด้านการให้ความร่วมมือ ทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มใจ	Between Groups	1.564	3	.521	1.058	.444
	Within Groups	75.837	146	.519		
	Total	77.401	149			
3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะ รักษาการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	Between Groups	6.227	3	2.076	3.545	.029*
	Within Groups	83.766	146	.573		
	Total	89.993	149			

ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลของการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ระหว่างกลุ่มเงินเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ส่วนที่ 4 สรุปข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามในลักษณะที่เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปรากฏผลตามตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าร้อยละของจำนวนผู้ตอบ และไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ/ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวน	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	52	34.66
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	98	65.34

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดจากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 150 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร คิดเป็นร้อยละ 34.66 ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 65.34

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีรายละเอียดแสดงค่าความถี่จำแนกเป็นข้อๆ ปรากฏดังตารางที่ 4.27 – ตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ
การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
เป็นรายด้าน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	32
2. ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ	21
3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้	44
รวม	97

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จากข้อมูลข้างต้นพบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็นแยกเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ค่าความถี่เท่ากับ 44 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ค่าความถี่เท่ากับ 32 และด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ ค่าความถี่เท่ากับ 21 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ
การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของข้าราชการ อย่างชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม	16
2. ควรมีการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร แก่ข้าราชการ	4
3. ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	12
รวม	32

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จากข้อมูลข้างต้นพบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็น เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของข้าราชการอย่างชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม (ความถี่ = 16)

ลำดับที่ 2 ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กร (ความถี่ = 12)

ลำดับที่ 3 ควรมีการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรแก่ข้าราชการ (ความถี่ = 4)

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ

การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร	15
2. ควรสนับสนุนให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม	6
รวม	21

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จากข้อมูลข้างต้นพบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็น เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร (ความถี่ = 15)

ลำดับที่ 2 ควรสนับสนุนให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม (ความถี่ = 6)

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าความถี่ของความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ
การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรให้ความสำคัญและเล็งเห็นคุณค่าของข้าราชการทุกระดับ	14
2. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร	13
3. ควรสร้างขวัญกำลังใจ และจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม	17
เป็นธรรมเนียม	
รวม	44

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จากข้อมูลข้างต้นพบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็น เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ควรสร้างขวัญกำลังใจ และจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสม เป็นธรรมเนียม (ความถี่ = 17)

ลำดับที่ 2 ควรให้ความสำคัญและเล็งเห็นคุณค่าของข้าราชการทุกระดับ (ความถี่ = 14)

ลำดับที่ 3 ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร (ความถี่ = 13)

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ โดยนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. การอภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งดำรงตำแหน่งวิทยากรและนิติกร
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

1) รูปแบบการศึกษา

รูปแบบการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ที่ดำรงตำแหน่งวิทยากรและนิติกร ในสังกัดสำนักวิชาการ สำนักกำกับและตรวจสอบสำนักกรรมการ 1 สำนักกรรมการ 2 และสำนักกรรมการ 3 จำนวนทั้งสิ้น 241 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้แก่ ตัวแทนของประชากรซึ่งมาจากการคำนวณด้วยวิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 150 คน

3. การสุ่มตัวอย่าง คือ ใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

3) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าในวารสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามให้ประชากรที่ศึกษาตอบคำถามที่ตั้งขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีระดับความผูกพันให้เลือกตอบข้อละ 4 ระดับ แยกเป็นความผูกพันแต่ละด้าน รวม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ และด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ลักษณะคำถามปลายปิด

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้การวัดสเกล 4 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

4) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรายละเอียดและแก้ไขแบบสอบถาม พิจารณาความถูกต้องและความเที่ยงตรง ความครอบคลุมของเนื้อหาก่อนที่จะนำไปใช้ โดยผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน

2. หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index : IOC) ของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Item Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.81

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทำการทดสอบ (Pre-test) กับกลุ่มประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธี “Cronbach’s Alpha Coefficient” ซึ่งค่าที่ได้จะต้องมากกว่าระดับ 0.7 เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้วได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 และได้แก้ไขคำถามในส่วนที่ยังมีความบกพร่องอยู่ แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บข้อมูลในพื้นที่เป้าหมายที่กำหนดไว้

5) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถาม จำนวน 150 ชุด ทำการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยผู้ศึกษาทำการแจกและจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 150 ชุด (คิดเป็น 100%)

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

6) การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษานัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ลงรหัสข้อมูลแล้วมาประมวลผลและวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ (%)
2. ระดับความคิดเห็นใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นใช้ค่า t-test และ F-test
4. ข้อมูลปลายเปิดจากเครื่องมือทุกฉบับ ซึ่งเป็นการตอบคำถามหรือเติมคำสั้นๆ ข้อความที่เป็นข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ นำมาตรวจสอบแล้วสรุปเป็นความเรียง แล้วจัดลำดับความสำคัญตามความถี่

7) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ค่า t-test

5. ค่า One-way ANOVA

1.3 ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนั้น จึงขอสรุปผลการศึกษาสั้นกว่าอิสระ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

จากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลได้ทั้งหมด 150 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงมากที่สุด (ร้อยละ 53.3) มีช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 54.7) เป็นข้าราชการในตำแหน่งวิทยากร (ร้อยละ 52.0) มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 70.7) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 51.3) มีอายุราชการ 6 – 10 ปี (ร้อยละ 46.0) และมีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 55.3)

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งดำรงตำแหน่งวิทยากรและนิติกร

ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ด้วยค่าเฉลี่ยรวมที่ 2.65 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ ($\bar{X}=2.87$) รองลงมา คือ ท่านสามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของวุฒิสภาให้แก่สาธารณชนได้ ($\bar{X}=2.60$)

2. ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมาทำงานเต็มเวลาราชการทุกวันเป็นประจำ ($\bar{X}=3.35$) รองลงมา คือ ท่านเต็มใจทำงานนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วง ($\bar{X}=2.98$)

3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการรับราชการในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความมั่นคง ($\bar{X}=3.06$) รองลงมา คือ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีเกียรติเท่ากับข้าราชการพลเรือนอื่นๆ ($\bar{X}=3.04$)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

เมื่อแยกพิจารณาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า กลุ่มอัตราเงินเดือนสูงกว่า 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้มากกว่ากลุ่มอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท โดยกลุ่มอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นในทุกด้านน้อยกว่ากลุ่มอัตราเงินเดือนอื่น

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีเพศ อายุ อายุงานที่รับราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพัน

เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามต้องการเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็นแยกเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์การไว้ ค่าความถี่เท่ากับ 44 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ค่าความถี่เท่ากับ 32 และด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มใจ ค่าความถี่เท่ากับ 21 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการศึกษามีดังนี้

1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็น เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของข้าราชการอย่างชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม (ความถี่ = 16)

ลำดับที่ 2 ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายขององค์กร (ความถี่ = 12)

ลำดับที่ 3 ควรมีการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรแก่ข้าราชการ (ความถี่ = 4)

2. ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็น เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ควรมีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร (ความถี่ = 15)

ลำดับที่ 2 ควรสนับสนุนให้มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม (ความถี่ = 6)

3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำแนกตามความถี่ของความคิดเห็น เรียงจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ควรสร้างขวัญกำลังใจและจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสมเป็นธรรม (ความถี่ = 17)

ลำดับที่ 2 ควรให้ความสำคัญและเล็งเห็นคุณค่าของข้าราชการทุกระดับ (ความถี่ = 14)

ลำดับที่ 3 ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับบุคลากร (ความถี่ = 13)

2. การอภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งวิทยากรและนิติกร ในสังกัดสำนักวิทยากร สำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักกรรมการ 1 สำนักกรรมการ 2 และสำนักกรรมการ 3 มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร จากผลการศึกษาค้นคว้าโดยภาพรวม พบว่า บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ภาวการณ์ที่ดีขององค์กรในสายตาประชาชน ทำให้ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงเกิดความรัก ความศรัทธา เชื่อมั่นในองค์กร โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามที่ สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (<http://suthep.cru.in.th/chapter3.doc> สืบค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2555) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งบ่งบอกว่าบุคคลได้หล่อหลอมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องในกิจการต่างๆ ขององค์กรมากน้อยเพียงไร รวมทั้งไม่อยากที่จะจากองค์กรไป โดยมีองค์ประกอบอยู่หลายประการที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และมีผลกระทบค่อนข้างรุนแรง โดยความผูกพันต่อองค์กร เกิดขึ้นจากเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์กร คนแต่ละคนมีเป้าหมายหรือจุดยืนที่ต่างกัน บางคนยึดเป้าหมายที่ผู้บริหารสูงสุด แต่บางคนมีจุดยึดที่เพื่อนร่วมงาน ความผูกพันต่อองค์กรมีฐานที่มา 3 ประการ ได้แก่ ผูกพันเพราะอยากอยู่ต่อ ผูกพันด้วยใจรัก และผูกพันเพราะจำยอมต้องอยู่ต่อไป

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศเรศ รุ่งรงค์รักษ์ (2540) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ซึ่งพบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ พรพรรณ ศรีใจวงษ์ (2541) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ซึ่งพบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร สุภศิริวุฒิ (2543) เรื่อง “ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร: ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ซึ่งพบว่า ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยานอยู่ในระดับต่ำ

2.1.1 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้ รองลงมา คือ ท่านสามารถเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของวุฒิสภาให้แก่สาธารณชนได้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นหน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับจากสมาชิกวุฒิสภาและประชาชน แต่นโยบายการบริหารภายในสำนักงานอาจไม่มีความชัดเจน หรืออาจไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อันส่งผลให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภายอมรับเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับน้อย

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามที่ พรรัตน์ แสงหาญ (2553) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันเป็นเรื่องของความรู้สึกหรือเจตคติของพนักงานที่มีต่องานที่ทำและหน่วยงานที่ทำงานอยู่ ซึ่งรวมถึงความจงรักภักดีและความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและเพื่อดำรงความเป็นสมาชิกภาพกับหน่วยงานนั้นต่อไป การแสดงออกซึ่งความผูกพันอาจอยู่ในรูปของพฤติกรรมต่างๆ เช่น พุดถึงองค์กรแต่ในแง่ดี ตั้งใจและทุ่มเททำงานไม่ชวนขวยหางานใหม่ เป็นต้น หากองค์กรมีพนักงานที่มีความผูกพันเป็นจำนวนมากก็จะช่วยเพิ่มระดับผลิตภาพ เพิ่มลูกค้าที่จงรักภักดี และเพิ่มผลตอบแทนให้แก่องค์กรในที่สุด

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์สิริ ทัดศรี (2545) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11” ซึ่งพบว่า ในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกป้องชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร ด้านการภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการยอมรับเป้าหมายและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านความพยายามในการรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร มีค่าความผูกพันปานกลาง และงานวิจัยของ วันทนีย์ ลาภะสิทธิวิญญู (2548) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมป่าไม้” ซึ่งพบว่าข้าราชการกรมป่าไม้เห็นว่าการบริหารงานภายในมีความเหมาะสมเพียงแค่ระดับปานกลาง และยังขาดความเชื่อมั่นต่อหน่วยงานของตนเองว่าเป็นองค์กรที่น่าทำงาน การบริหารงานภายในโดยการสร้างความเข้าใจในนโยบายขององค์กรทำให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกระดับขององค์กร ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์และค่านิยมในองค์กรให้เกิดขึ้นกับข้าราชการกรมป่าไม้ ให้มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อองค์กร จะเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ด้านความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป สมาชิกขององค์กรมีความต้องการย้ายไปทำงานที่อื่น หรือขอเกษียณอายุก่อนกำหนด การให้โอกาส

ความก้าวหน้าการทำงานให้มากขึ้น เพิ่มความรับผิดชอบต่อน้ำที่ทำงานมากขึ้น ควรมีการวางแผนจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กร เนื่องจากบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน แต่ก็มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้เช่นกัน

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนทร์ ปวงละคร (2551) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน” ซึ่งพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นว่า ปตท. เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่พนักงานเลือกทำงานด้วย พนักงานมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของ ปตท. เป็นหลัก พนักงานมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพของ ปตท. และพนักงานมีความพร้อมที่จะรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นไม่ว่าต่อองค์กร หรือต่อน้ำที่ทำงาน ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ส่วนความคิดเห็นที่ว่าพนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายและค่านิยมของ ปตท. อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2.1.2 ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีภาระหน้าที่ในการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกวุฒิสภา และคณะกรรมการซึ่งเป็นงานที่มีความต่อเนื่อง จึงทำให้ข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อองค์กรได้อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน

เมื่อเทียบกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามที่ อุทัย เลาหวิเชียร (2540) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงการที่สมาชิกขององค์กรอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรเพื่ออุทิศเวลาและกำลังความสามารถให้แก่องค์กรและยินยอมปฏิบัติตามปทัสถาน ค่านิยมขององค์กรด้วยความเต็มใจเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ศักดิ์ สมบูรณ์ (2549) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข” ซึ่งพบว่า ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ รุ่งนภา แทนศิริ (2546) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษากรมพัฒนาธุรกิจการค้า” พบว่าระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรม

พัฒนาธุรกิจการค้าอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อได้รับมอบหมายงานอย่างหนึ่งจะทุ่มเทให้กับงานนั้นอย่างเต็มที่ทุกครั้ง

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อากาศ จิวเจริญ (2547) เรื่อง “ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มสยามบรรจุกัมภ์ จำกัด” ซึ่งพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความตั้งใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับปานกลาง

2.1.3 ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้สึกว่าการรับราชการในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความมั่นคง รongลงมา คือ ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีเกียรติเท่ากับข้าราชการพลเรือนอื่นๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นหน่วยงานด้านนิติบัญญัติที่ได้รับความเชื่อถือจากประชาชนและเป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชน จึงทำให้รู้สึกว่าเป็นองค์กรที่มีความมั่นคงและมีเกียรติเท่ากับข้าราชการพลเรือนอื่นๆ

เมื่อเทียบเคียงกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าเป็นไปตามที่ ญัตติพันธ์ เขจรนันท์ (2551) อธิบายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติที่สะท้อนความเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมเป็นสมาชิก และไม่เต็มใจที่จะจากองค์กรไป เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์ (2548) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ” ซึ่งพบว่า ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ สมหมาย ศรีทรัพย์ (2543) เรื่อง “ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหงของข้าราชการ สาย ข” ซึ่งพบว่า ข้าราชการสาย ข มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในด้านความต้องการดำรงสมาชิกในมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก สิริโยธิน (2549) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา ธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เฉพาะสาขาในเขตพื้นที่ชิดลม (กรุงเทพมหานคร)” ซึ่งพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด

2.2 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภากับปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเทียบเคียงผลการศึกษากับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ผลการศึกษา มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

2.2.1 เพศ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิลิทธิรักษาวงศ์ (2545) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียมภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร” ซึ่งพบว่า เพศต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม ไตรพยัคฆ์ (2549) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร” ซึ่งพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ ทำให้ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสารเกิดความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2.2.2 อายุ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ผ่องแผ้ว (2544) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลกึ่งการุณ พบว่า อายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินท์ สุขสถาพร (2541) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกรมส่งเสริมการเกษตร” ซึ่งพบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรมีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.2.3 ระดับการศึกษา ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิรัตน์ อุณจิตติ (2551) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ” ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.2.4 อายุราชการ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนชม กิจพันธ์ (2540) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ” ซึ่งพบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล สุวรรณธาดา (2542) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ” ซึ่งพบว่า บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.2.5 ตำแหน่งงาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทียมใจ ศิริธรรม (2540) เรื่อง “ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัทวิทยุการบินประเทศไทย จำกัด” ซึ่งพบว่า ผู้มีตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ซึ่งพบว่า พนักงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2.2.6 ระดับตำแหน่ง ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

เมื่อเทียบกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรา เพ็ญ โกมะหะวงค์ (2544) เรื่อง “ความผูกพันของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี กรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ” ซึ่งพบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์สิทธิ์ เจริญพจน์ (2546) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของนักบิน กองบิน 6 กองทัพอากาศ” ซึ่งพบว่า นักบินกองบิน 6 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2.2.7 อัตราเงินเดือน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเทียบเคียงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิก (2541) ซึ่งพบว่า มีพนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูง มีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำและปานกลาง

อย่างไรก็ตามก็ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชดา นุชพงษ์ (2553) เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีกลุ่มบริษัท จัสมิน กรุ๊ป” ซึ่งพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” พบแนวทางที่สามารถนำไปปรับปรุงการบริหารงานในองค์การ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรให้สูงขึ้นได้ ดังนี้

3.1.1 ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ

จากการศึกษาพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ประกอบด้วย

1. ท่านรู้สึกสุขใจกับการทำงานเพื่อให้บริการสมาชิกวุฒิสภา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32

ดังนั้น ในการกำหนดเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการให้บริการและตอบสนองความต้องการของสมาชิกวุฒิสภา เช่น ใช้กลยุทธ์การบริหารลูกค้าสัมพันธ์ : CRM (Customer relationship management) เป็นต้น แต่ทั้งนี้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจะต้องมีการให้ความรู้และฝึกฝนบุคลากรให้ทราบถึงกลยุทธ์และแนวทางของสำนักงานอย่างชัดเจน เมื่อบุคลากรรับทราบอย่างถูกต้อง มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์การ ก็จะส่งผลให้พฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออกมาในรูปของความทุ่มเทในการให้บริการแก่สมาชิกวุฒิสภา เพื่อให้สมาชิกวุฒิสภาเกิดความประทับใจและยอมรับ

2. ท่านรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและแนวทางการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.34

ดังนั้น ในการกำหนดเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรจัดโครงการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน เนื่องจากการใช้เพียงวิธีการเลื่อนขั้น

เลื่อนตำแหน่งนั้นไม่เพียงพอ ซึ่งการจัดอบรมและให้ความรู้แก่บุคลากรจะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน

3. ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41

ดังนั้น ในการกำหนดเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรให้บุคลากรได้เรียนรู้อย่างอิสระภายใต้การดูแลของผู้ให้คำปรึกษา ในขณะที่เดียวกันก็ควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถกำหนดโครงการฝึกอบรมเองในระยะยาวด้วย เพื่อเป็นการฝึกการบริหารและการวางแผนระยะยาวให้แก่บุคลากร เนื่องจากการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในงานและจะทำให้รู้สึกรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานที่ตนเองมีส่วนร่วม

4. งานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอยู่เสมอ ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.42

ดังนั้น ในการกำหนดเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรให้บุคลากรเรียนรู้จากผลงานของตนเอง โดยผู้บริหารสามารถช่วยได้โดยการแบ่งงานบางส่วนให้ทำ เช่น การจัดการวางแผนและแบ่งขั้นตอนในการทำงาน ให้บุคลากรสามารถแบ่งส่วนทำและติดตามผลงานของตนเองได้ทุกกระยะงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรเห็นผลงานของตนเองในทันทีที่สำเร็จและทำให้เกิดกำลังใจและความกระตือรือร้นอยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ

5. ท่านรู้สึกพอใจนโยบายการบริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46

ดังนั้น ในการกำหนดเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีเป้าหมายการทำงานไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร และทำให้บุคลากรเห็นว่าองค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่เสมอ เช่น การอบรมเรื่องการพัฒนาตามสายอาชีพ (Career Path) เป็นต้น

6. งานในความรับผิดชอบของท่านมีระบบและความชัดเจน เป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50

ดังนั้น ในการกำหนดเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายของสำนักงานฯ และทราบได้ว่าหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบมีความสำคัญและชัดเจนตามเป้าหมายเพียงใด เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

7. ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ถูกกำหนดขึ้นอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51

ดังนั้น ในการกำหนดเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ควรจัดเตรียมข้อมูลเพื่อการกำหนดนโยบายและเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบเพื่อเป็นฐานข้อมูลในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมาย ตลอดจนมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร เป็นต้น

3.1.2 ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ

จากการศึกษาพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านไม่เคยลาพักผ่อนประจำปีติดต่อกันหลายปีแล้ว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรชื่นชมบุคลากรที่มาทำงานเต็มเวลาราชการทุกวันเป็นประจำ และข้าราชการที่ไม่เคยลาพักผ่อนประจำปีติดต่อกันหลายปี เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความทุ่มเทเพื่อปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยการมอบรางวัลให้กับบุคลากรที่ไม่เคยลาพักผ่อนประจำปี นอกเหนือจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ และยานพาหนะในการเดินทาง เป็นต้น

3.1.3 ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

จากการศึกษาพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ประกอบด้วย

1. ท่านมีความรู้สึกที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเล็งเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรมีการจัดกิจกรรมในลักษณะของพบปะพูดคุยระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารระดับสูงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน โดยอาจทำเป็นรูปแบบของกิจกรรมร่วมกัน เช่น การเข้าค่ายหรือการออกทัศนศึกษา เพื่อให้สัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรมีประสิทธิภาพทั้งสองฝ่าย

2. หากท่านย้ายออกจากสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาแล้ว ถ้ามีโอกาสจะทำเรื่องย้ายกลับมาเป็นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอีก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29

ดังนั้น สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน เช่น การตั้งชมรม กิจกรรมสาธารณะประโยชน์ การจัดงานเลี้ยงต่างๆ การจัดแข่งขันกีฬา เป็นต้น เพื่อมีส่วนช่วยให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร

3.1.4 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน

เลขาธิการวุฒิสภา

1) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ควรมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

2) สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาควรศึกษาความต้องการของบุคลากรว่าเป็นอย่างไร หากไม่สามารถตอบสนองความต้องการเบื้องต้นให้แก่บุคลากรทุกคนได้ เช่น ตำแหน่งระดับสูงมีจำนวนน้อยกว่าที่จะบรรจุคนที่มีคุณสมบัติครบทุกคนได้ ก็อาจจะพิจารณาตอบแทนในด้านอื่น เช่น การยกย่องคุณงามความดี การให้ค่าตอบแทนที่มากขึ้นเพื่อเป็นการชดเชย ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะช่วยลดความไม่พึงพอใจ และป้องกันมิให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำลง

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาว่าการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอยู่ในระดับใด

3.2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภากับข้าราชการพลเรือนอื่นๆ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

3.2.3 ควรศึกษาว่าการมีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรในทีมงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- จุมพล หนิมพานิช (2544) “ผู้นำ อำนาจและการเมืองในองค์กร” นนทบุรี
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- ฉัตรชัย ณ บางช้าง (2552) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการฝูงบิน 411 กองบิน 41
กองพลบินที่ 3 กองบัญชาการยุทธทางอากาศ” การค้นคว้าแบบอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชวนชม กิจพันธ์ (2540) “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ
สำนักงบประมาณ” วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ชานนทร์ ปวงละคร (2551) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่ กลุ่มธุรกิจน้ำมัน” สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ชูเกียรติ ประทีปทอง (2555) “เปลี่ยนทัศนคติพนักงานให้รักและผูกพันองค์กร” (ออนไลน์)
ค้นคืนเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2555 จาก <http://www.wiseknow.com>
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545) กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร กรุงเทพมหานคร
บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด
- ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ และ สุพิน เกษาคุปต์ (2554) “การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้าง
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน” ในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์
หน่วยที่ 8 หน้า 8-53 – 8-55 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา
สาขาวิทยาการจัดการ
- ถาวร สุภสิริวุฒิ (2543) “ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร : ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุง
อากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เทียมใจ ศิริธรรม (2540) “ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท วิทยุการบิน
แห่งประเทศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร
พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นงเยาว์ แก้วมรกต (2542) “ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานบุคคล ในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- นันทนา ผ่องแผ้ว (2544) “ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์”
 ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- เบญจพร หน่อชาย (2544) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการออกจากงานของอาจารย์ : กรณีศึกษา
 เปรียบเทียบระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และอาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้”
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- ปภาวดี มนต์วีวัฒน์ (2550) “การจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจ” ในประมวลสาระชุดวิชา
 พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร หน่วยที่ 6 หน้า 6-37 – 6-39 นนทบุรี
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการ
- ประสิทธิ์ สุขแก้ว (2544) “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
 ตำรวจสำนักงานจรดตำรวจ” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์ (2548) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ” สารนิพนธ์
 ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พงศ์ศิริ ทัดศรี (2545) “ความผูกพันต่อองค์กรของตำรวจตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณี
 กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11” ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พงษ์ศักดิ์ สมบูรณ์ (2549) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร
 ตำบลแสนสุข” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารทั่วไป คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- พจนานุกรมเว็บสเตอร์ (2555) ความหมายของคำว่า Commitment. (ออนไลน์)
 ค้นคืนเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2555 จาก <http://www.websters.dictionay>
- พรพรรณ ศรีใจวงษ์ (2541) “ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐ
 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พรรัตน์ แสงหาญ (2553) “คนเก่งรักองค์กร องค์กรรักรักคนเก่ง (Talent Engagement)”
 โปรดักทีวิตี เวิลด์ (Productivity world) ปีที่ 15 ฉบับที่ 84 (ม.ค.-ก.พ.) : 80-84

- พิชญากุล ศิริปัญญา (2545) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค : กรณีศึกษาพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ”
การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พิมพ์ชนก สิริโยธิน (2549) “ความผูกพันของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เฉพาะสาขาในเขตพื้นที่ชิดลม (กรุงเทพมหานคร)”
ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ไพศาล สุวรรณชาติ (2542) “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ”
ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภัทริกา ศิริเพชร (2541) “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ” ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ราณี อธิชัยกุล (2550) “การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร” ในประมวลสาระชุดวิชา
การจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 7 หน้า 7-26 – 7-27 นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาการจัดการ
- รุ่งนภา แทนศิริ (2546) “ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษากรมพัฒนาธุรกิจการค้า”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วราเพ็ญ โกเมะหะวงส์ (2544) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตวิภาวดี
กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- วันทนีย์ ลาภะสิทธิ์กุล (2548) “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมป่าไม้”
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วิชุดา นุชพงษ์ (2553) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีกลุ่มบริษัท จัสมิน กรุ๊ป”
วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิรัช สวงนวงศ์วาน (2550) การจัดการและพฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร
เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า
- วิโรจน์ สว่างเดือน (2547) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- วิมล พงษ์จิระศักดิ์ (2539) “ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน
ศึกษาเฉพาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล”
วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วุฒิรัตน์ อุ่นจิตติ (2551) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด
ที่ทำการไปรษณีย์ในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” การค้นคว้าแบบอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศักดิ์สิทธิ์ เจริญพจน์ (2546) “ความผูกพันต่อองค์การของนักบินกองบิน 6 กองทัพอากาศ”
การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมหมาย ศรีทรัพย์ (2543) “ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัษรามคำแหงของข้าราชการ สาย ข”
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์ (2550) “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท ระยอง
เพ็ญวิฟาย์เออร์ จำกัด (มหาชน)” สารนิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการพัฒนารักษากรมนุุษย์และองค์การ คณะพัฒนารักษากรมนุุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2555) “เจตคติที่เกี่ยวข้องกับงาน” (ระบบออนไลน์)
ค้นคืนเมื่อ 16 พฤษภาคม 2555 จาก <http://suthep.cru.in.th/charpter3.doc>
- สำนักบริหารงานกลาง “อัตรากำลังของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา”
(ระบบอินทราเน็ตสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
<http://intranet.senate.go.th/download/bca/Statistics/main01.htm>)
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา “โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา”
เว็บไซต์สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา <http://www.senate.go.th>
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์ (2545) “ความผูกพันองค์การของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียม
ภาคเหนือ กรมการพลังงานทหาร” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อมร ทองรักษ์ (2548) “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู”
วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อรรวรรณ วงศ์ศิริเดช (2544) “ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารซีทีบีแบงก์ประเทศไทย”
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม

- อรพินท์ สุขสถาพร (2541) “ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากิจกรรมส่งเสริมการเกษตร”
 วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อรัญญา สุวรรณวิภ (2541) “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม”
 วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- อาคม ไตรพยัคฆ์ (2549) “ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร”
 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อาภากร จิวเจริญ (2547) “ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
 บริษัท กลุ่มสยามบรรจภัณฑ์ จำกัด” ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 (พัฒนาสังคม) กรุงเทพมหานคร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อิสเรศ รุ่งรงค์รักษ์ (2540) “ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
 บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ภาคนิพนธ์
 ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อุทัย เลาหวิเชียร (2540) รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชาและมิติต่างๆโครงการเอกสารและตำรา
 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์





ภาคผนวก

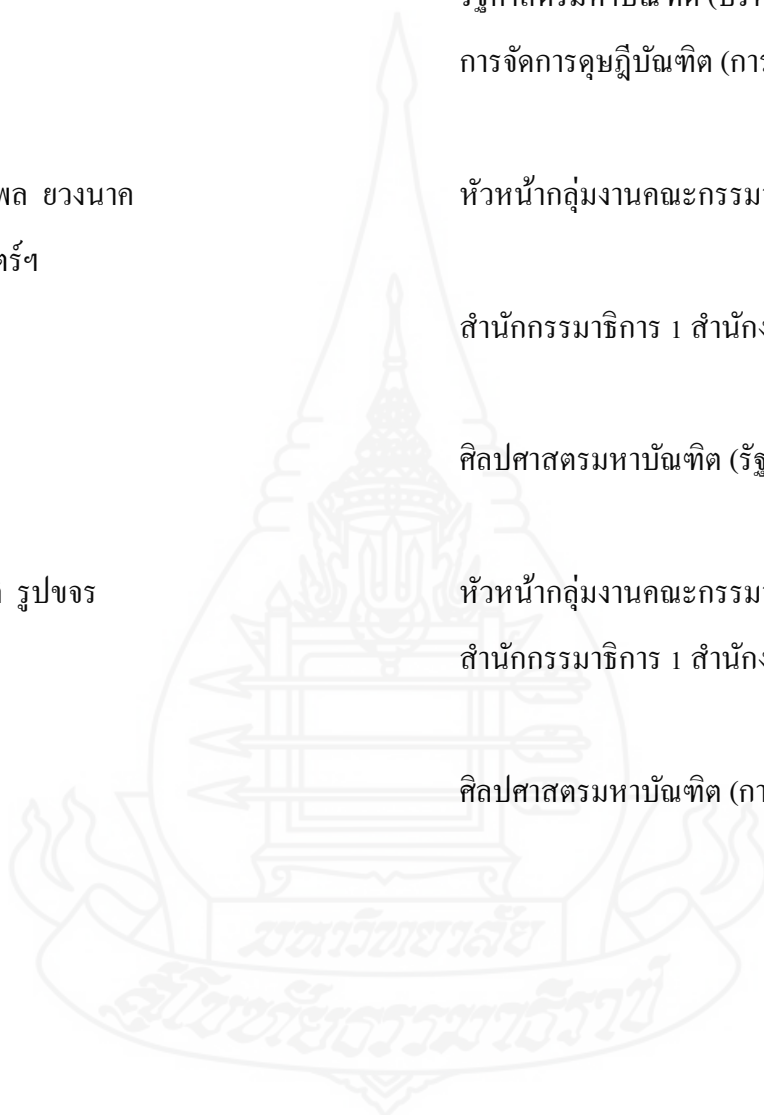
ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

- | | |
|---|---|
| 1. นายดิเรก ถึงฝั่ง | สมาชิกวุฒิสภาจังหวัดนนทบุรี
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)
การจัดการคุชฎีบัณฑิต (การจัดการภาครัฐ) |
| 2. นายพีรพล ขวงนาค
วิทยาศาสตร์ฯ
วุฒิสภา | หัวหน้ากลุ่มงานคณะกรรมการการ
สำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการ
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) |
| 3. นางยุวดี รูปขจร
วุฒิสภา | หัวหน้ากลุ่มงานคณะกรรมการการคมนาคม
สำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการ
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารองค์การ) |



แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถาม
เรื่อง
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถาม โดยใส่เครื่องหมาย
(✓) ในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อความถาม	ระดับความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
1. ด้านการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	1.1	✓			
	1.2	✓			
	1.3	✓			
	1.4	✓			
	1.5	✓			
	1.6	✓			
	1.7	✓			
	1.8	✓			
	1.9	✓			
2. ด้านการให้ความ ร่วมมือทำเพื่อองค์กร อย่างเต็มที่และเต็มใจ	2.1	✓			
	2.2	✓			
	2.3	✓			
	2.4	✓			
	2.5	✓			
	2.6	✓			
	2.7	✓			
	2.8	✓			
	2.9	✓			

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อความถาม	ระดับความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะ รักษาการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	3.1	/			
	3.2	/			
	3.3	/			
	3.4	/			
	3.5	/			
	3.6	/			
	3.7	/			
	3.8	/			
	3.9	/			

ขอแสดงความนับถือ

Viml oint
(นางสาววิณา อยู่นาน)

ลงชื่อ ผู้ทรงคุณวุฒิ

(นายดิเรก ถึงฝั่ง)

ตำแหน่ง สมาชิกวุฒิสภาจังหวัดนนทบุรี

คุณวุฒิ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ)

การจัดการสุขภิบาลบัณฑิต (การจัดการภาครัฐ)

วันที่ ๒๐ กพ. ๒๕๕๕

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถาม
เรื่อง
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถาม โดยใช้เครื่องหมาย (✓) ในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
1. ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ	1.1	✓			
	1.2	✓			
	1.3	✓			
	1.4	✓			
	1.5		✓		
	1.6	✓			
	1.7	✓			
	1.8	✓			
	1.9	✓			
2. ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มใจ	2.1	✓			
	2.2		✓		
	2.3	✓			
	2.4	✓			
	2.5		✓		
	2.6	✓			
	2.7	✓			
	2.8	✓			
	2.9	✓			

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะ รักษาการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	3.1	✓			
	3.2		✓		
	3.3	✓			
	3.4	✓			
	3.5	✓			
	3.6		✓		
	3.7	✓			
	3.8	✓			
	3.9	✓			

ขอแสดงความนับถือ

Wm Oint
(นางสาววิณา อยู่นาน)

ลงชื่อ *ร.ร.* ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นางยุวดี รูปขจร)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานคณะกรรมการการคมนาคม
สำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
คุณวุฒิ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารองค์กร)

วันที่ 20 ก.พ. 55

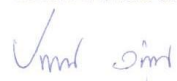
แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแบบสอบถาม
เรื่อง
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา


คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถาม โดยใส่เครื่องหมาย
(✓) ในช่องความคิดเห็นของท่าน พร้อมข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อความถาม	ระดับความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
1. ด้านการยอมรับ เป้าหมายขององค์กร	1.1	✓			
	1.2	✓			
	1.3	✓			
	1.4	✓			
	1.5	✓			
	1.6	✓			
	1.7	✓			
	1.8	✓			
	1.9	✓			
2. ด้านการให้ความ ร่วมมือทำเพื่อองค์กร อย่างเต็มที่และเต็มใจ	2.1	✓			
	2.2	✓			
	2.3	✓			
	2.4	✓			
	2.5	✓			
	2.6		✓		
	2.7		✓		
	2.8	✓			
	2.9	✓			

ประเด็นที่ต้องการวัด	ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		สอดคล้อง (1)	ไม่แน่ใจ (0)	ไม่สอดคล้อง (-1)	
3. ด้านความมุ่งมั่นที่จะ รักษาการเป็นสมาชิกของ องค์กรไว้	3.1	✓			
	3.2	✓			
	3.3	✓			
	3.4	✓			
	3.5			✓	
	3.6	✓			
	3.7	✓			
	3.8	✓			
	3.9	✓			

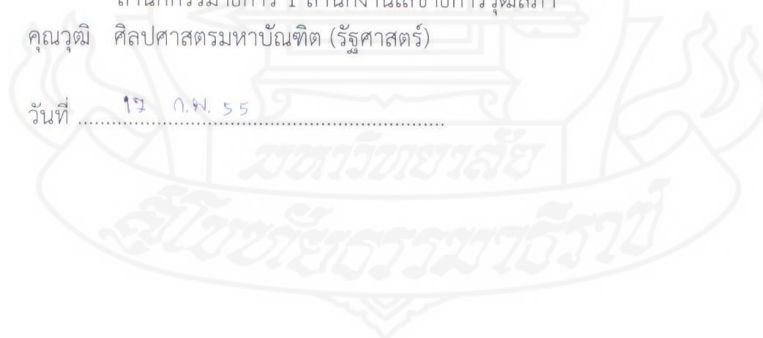
ขอแสดงความนับถือ


(นางสาววิณา อยู่นาน)

ลงชื่อ  ผู้ทรงคุณวุฒิ
(นายพีรพล ยวงนาค)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานคณะกรรมการการวิทยาศาสตร์ฯ
สำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
คุณวุฒิ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

วันที่ ๑๖ ก.พ. ๕๕



ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 คน
ที่มีต่อแบบสอบถาม เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา”

ประเด็นที่ต้องการ วัด	ข้อ คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ΣR	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ด้านการยอมรับ เป้าหมายของ องค์กร	1.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.5	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	1.6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.8	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	1.9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2. ด้านการให้ความ ร่วมมือทำเพื่อ องค์กรอย่างเต็มที่ และเต็มใจ	2.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.2	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	2.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.5	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้

	2.6	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	2.7	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
	2.8	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	2.9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3. ด้านความมุ่งมั่น ที่จะรักษาการเป็น สมาชิกขององค์กร ไว้	3.1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.2	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	3.3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.5	1	1	-1	1	0.33	ปรับปรุง
	3.6	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
	3.7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.8	1	1	1	3	1	ใช้ได้
	3.9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
รวม		27	22	24	73	24.33	

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
 - ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
- แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$\text{สูตร } IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทนดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

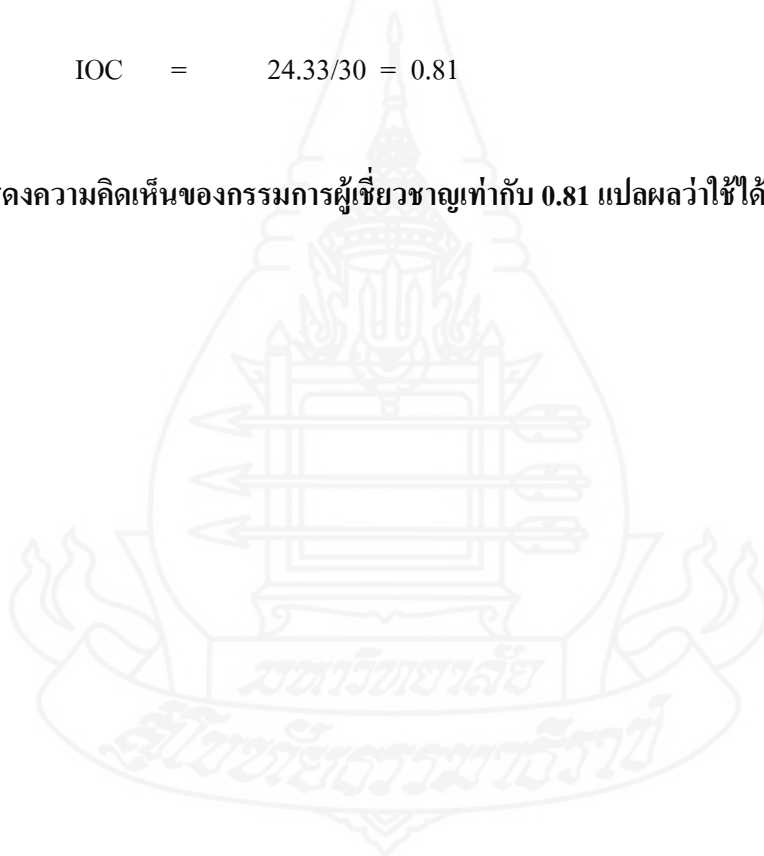
$\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

- เกณฑ์
1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
 2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

แทนค่า $IOC = 24.33/30 = 0.81$

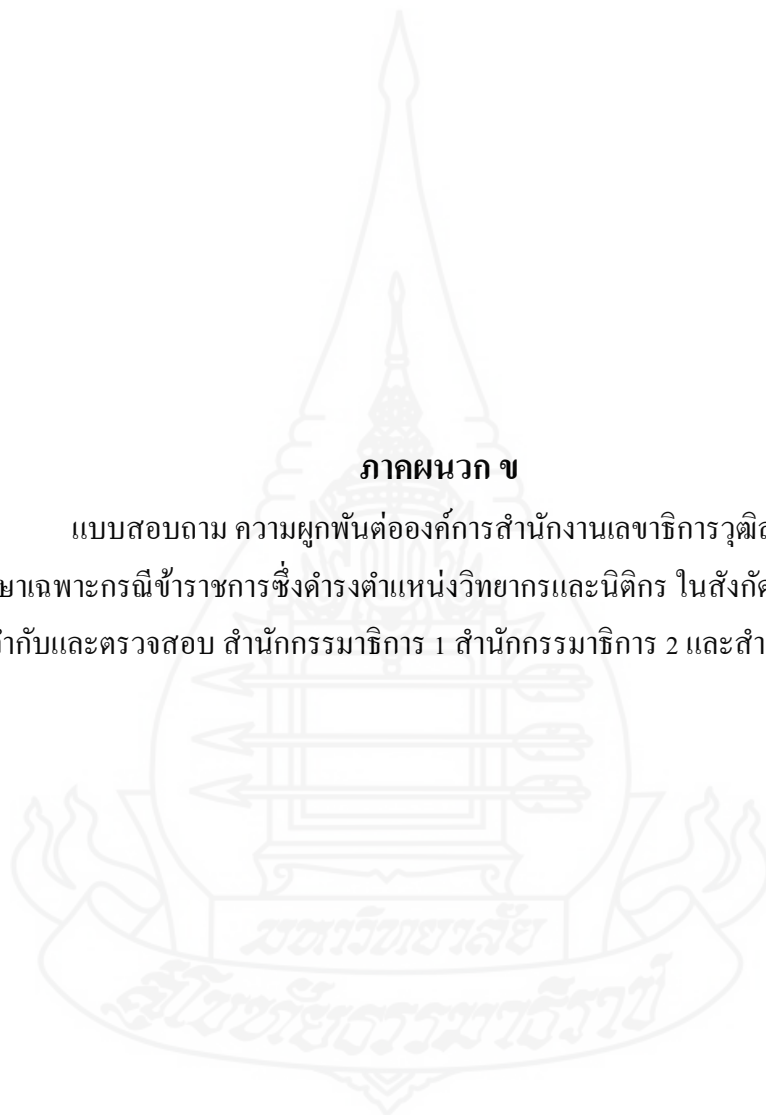
สรุปผลแสดงความคิดเห็นของกรรมการผู้เชี่ยวชาญเท่ากับ 0.81 แปลผลว่าใช้ได้



ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์กรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งวิทยากรและนิตกร ในสังกัดสำนักวิชาการ
สำนักกำกับและตรวจสอบ สำนักกรรมการ 1 สำนักกรรมการ 2 และสำนักกรรมการ 3



แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

แบบสอบถามนี้ สร้างขึ้นเพื่อการรวบรวมข้อมูลประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ เป็นอย่างยิ่ง ผู้ศึกษาจึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามค ว า ม เ ที่ น ของท่าน (การแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะเก็บเป็นความลับและนำมาศึกษาวิเคราะห์ สรุปผลในภาพรวมเพื่อความถูกต้องเชิงวิชาการเท่านั้น) และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
ทั้งนี้ แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแนวความคิด-ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างความผูกพัน

นางสาววิณา อยู่นาน

วิทยากรปฏิบัติการ

สำนักกรรมการ 1

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

20 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. อายุงานที่รับราชการสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

1 - 5 ปี

6 - 10 ปี

11 - 15 ปี

16 - 20 ปี

21 - 25 ปี

25 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

5. ตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (สายงานวิชาการซึ่งดำรงตำแหน่งนิติกรหรือวิทยากร)

5.1 ตำแหน่ง

วิทยากร

นิติกร

5.2 ระดับ

ระดับปฏิบัติการ

ระดับชำนาญการ

ระดับชำนาญการพิเศษ

ระดับเชี่ยวชาญ

6. ระดับเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,000 - 20,000 บาท

20,001 - 30,000 บาท

สูงกว่า 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวาที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด

รายการ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์กร				
1. ท่านรู้สึกพอใจนโยบายการบริหารของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นอย่างมาก				
2. ท่านเชื่อมั่นว่าท่านสามารถทำงานตามเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาได้				
3. ท่านรู้สึกว่าเป้าหมายและแนวทางการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้เป็นอย่างดี				
4. ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง				
5. ท่านคิดว่านโยบายและเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ถูกกำหนดขึ้นอย่างเหมาะสม				
6. งานในความรับผิดชอบของท่านมีระบบและความชัดเจน เป็นไปตามเป้าหมายของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา				
7. ท่านสามารถเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการดำเนินงานของวุฒิสภาให้แก่สาธารณชนได้				
8. งานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอยู่เสมอ ทำให้ท่านเกิดความกระตือรือร้น อยากปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
9. ท่านรู้สึกสุขใจกับการทำงานเพื่อให้บริการสมาชิกวุฒิสภา				

รายการ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการให้ความร่วมมือทำเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่และเต็มใจ				
1. ท่านมาทำงานเต็มเวลาราชการ ทุกวันเป็นประจำ				
2. ท่านไม่เคยลาพักผ่อนประจำปี ติดต่อกันหลายปีแล้ว				
3. ท่านเต็มใจทำงานนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วง				
4. ท่านไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ท้อใจ ที่ต้องทำงานหนักเพื่อหน่วยงาน				
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน				
6. ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีความสำคัญกับองค์กร				
7. ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายมีค่าและมีความสำคัญ				
8. ท่านให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรเป็นอย่างดี				
9. ท่านตั้งใจทำงานโดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จะได้รับจากองค์กร				
ด้านความมุ่งมั่นที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้				
1. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นข้าราชการของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา				
2. ท่านคาดว่าจะไปเป็นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาไปจนเกษียณอายุราชการ				
3. ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีเกียรติเท่ากับข้าราชการพลเรือนอื่นๆ				
4. เมื่อได้ยื่นข่าวก้าวถึงสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในทางไม่ดี ท่านพร้อมที่จะชี้แจงทันที				

รายการ	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
5. หากท่านย้ายออกจากสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาแล้ว ถ้ามีโอกาสจะทำเรื่องย้ายกลับมาเป็นข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอีก				
6. ท่านมีความรู้สึกว่าการรับราชการในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภามีความมั่นคง				
7. ท่านมีความรู้สึกที่สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเล็งเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญต่อบุคลากร				
8. ท่านเห็นว่าไม่ว่าองค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ท่านจะสามารถปรับตัวและทำงานอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป				



ภาคผนวก ค
ตารางทดสอบค่าความเชื่อมั่น



Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	71.4667	79.4299	.5072	.8889
A2	71.2667	77.9954	.6292	.8864
A3	71.5000	78.5345	.5283	.8882
A4	71.3333	78.3678	.6152	.8869
A5	71.4333	78.9437	.5073	.8887
A6	71.4333	77.3575	.6014	.8865
A7	71.2333	81.0816	.2944	.8929
A8	71.4667	79.2230	.4706	.8894
A9	71.6667	80.6437	.3216	.8924
B1	70.8000	78.5793	.4105	.8909
B2	72.1000	80.9207	.1979	.8972
B3	71.1333	79.4299	.3290	.8931
B4	71.6000	77.7655	.4314	.8906
B5	71.6667	80.2989	.3951	.8909
B6	71.3667	78.2402	.4971	.8887
B7	71.3667	80.3092	.3206	.8927
B8	71.3667	81.2747	.2662	.8935
B9	71.6000	80.2483	.2556	.8953
C1	70.6667	76.8506	.6735	.8851
C2	71.0333	78.9299	.4138	.8907
C3	70.7333	76.0644	.6927	.8843
C4	70.9667	75.8954	.6805	.8844
C5	71.1333	77.4989	.5062	.8885
C6	70.7333	77.7885	.5926	.8868
C7	71.3000	76.6310	.5350	.8878
C8	70.9667	75.7575	.7533	.8831

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 26

Alpha = .8932

ภาคผนวก ง

จำนวนข้าราชการ โอนย้ายและลาออก ตั้งแต่ปี 2549-2555



จำนวนข้าราชการลาออก ตั้งแต่ปี 2549 -2555
(ข้อมูล ณ วันที่ 24 พฤษภาคม 2555)

ลำดับ	ตำแหน่ง	ปี 2549	ปี 2550	ปี 2551	ปี 2552	ปี 2553	ปี 2554	ปี 2555	รวม
1	ผู้อำนวยการสำนักฯ (นักบริหาร 9)	-	-	-	-	-	-	-	0
2	ผอ.กลุ่มงาน (จนท.วิเทศสัมพันธ์ 9 ชข.)	-	-	-	-	-	-	-	0
3	ผอ.กลุ่มงาน (นิติกร 7 ว.)	-	-	-	-	-	-	-	0
4	ผอ.กลุ่มงาน (วิทยากร 8)	-	-	-	-	-	-	-	0
5	ผอ.กลุ่มงาน (จนท.ชวเลข 8)	-	-	-	1	-	-	-	1
6	นิติกร	1	3	9	2	4	3	3	25
7	วิทยากร	-	2	2	1	1	1	-	7
8	นักประชาสัมพันธ์	-	-	1	-	-	-	-	1
9	เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์	4	1	1	1	-	-	-	7
10	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	-	1	-	-	-	1
11	นักวิชาการพัสดุ	-	1	-	-	-	-	-	1
12	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-	-	-	1	-	-	1	2
13	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	1	-	1	2	2	-	6
14	เจ้าพนักงานธุรการ	-	2	4	-	-	-	1	7
15	เจ้าหน้าที่ชวเลข	1	-	-	-	-	-	-	1
16	เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	-	-	1	-	-	1
17	นายช่างเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	-	0
18	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	1	1	1	-	-	-	-	3
19	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	-	-	-	-	-	0
20	ช่างพิมพ์	-	-	1	-	-	-	-	1
21	เจ้าหน้าที่พิมพ์	-	1	-	-	-	-	-	1
22	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	5	4	2	-	-	3	3	17
23	นายช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	-	1	-	-	-	-	1
24	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	1	-	1	-	2
25	บุคลากร	-	-	-	1	-	-	-	1
26	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	-	-	-	-	2	1	1	4
รวมจำนวนทั้งสิ้น		12	15	22	10	10	11	9	89

จำนวนข้าราชการโอนไปรับราชการสังกัดส่วนราชการอื่น ตั้งแต่ปี 2549 -2555
(ข้อมูล ณ วันที่ 24 พฤษภาคม 2555)

ลำดับ	ตำแหน่ง	ปี 2549	ปี 2550	ปี 2551	ปี 2552	ปี 2553	ปี 2554	ปี 2555	รวม
1	ผู้อำนวยการสำนักฯ (นักบริหาร 9)	-	-	-	-	-	-	-	0
2	ผอ.กลุ่มงาน (จนท.พิเศษสัมพันธ์ 9 ชข.)	1	-	-	-	-	-	-	0
3	ผอ.กลุ่มงาน (นิติกร 7 ว.)	1	-	-	-	-	-	-	0
4	ผอ.กลุ่มงาน (วิทยากร 8)	-	-	-	-	-	-	-	0
5	ผอ.กลุ่มงาน (จนท.ชวเลข 8)	-	-	-	-	-	-	-	0
6	นิติกร	10	8	6	8	5	3	-	30
7	วิทยากร	2	4	6	4	3	2	3	22
8	นักประชาสัมพันธ์	1	1	2	-	3	-	-	6
9	เจ้าหน้าที่พิเศษสัมพันธ์	1	3	3	-	1	1	-	8
10	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	1	-	1	-	-	2
11	นักวิชาการพัสดุ	-	3	-	-	-	-	-	3
12	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-	1	-	-	-	-	-	1
13	เจ้าหน้าที่ธุรการ	3	1	3	3	10	3	-	20
14	เจ้าพนักงานธุรการ	2	-	4	4	4	11	5	28
15	เจ้าหน้าที่ชวเลข	1	-	-	2	1	6	1	10
16	เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	1	-	-	-	1	2
17	นายช่างเครื่องกล	1	-	-	-	-	-	-	0
18	เจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์	-	-	-	-	1	-	-	1
19	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	1	-	-	-	-	-	1
20	ช่างพิมพ์	-	-	-	-	-	-	-	0
21	เจ้าหน้าที่พิมพ์	-	-	-	-	-	-	-	0
22	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	11	6	8	1	9	6	-	30
23	นายช่างอิเล็กทรอนิกส์/ช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	1	1
24	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	1	-	-	-	1
25	บุคลากร	-	-	-	-	1	-	-	1
26	เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	-	-	-	1	-	-	-	1
27	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	1	1
	รวมจำนวนทั้งสิ้น	34	28	34	24	39	32	12	203

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาววิณา อยู่นาน
วัน เดือน ปีเกิด	30 เมษายน 2517
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	- อนุปริญญาวิทยาศาสตร(คอมพิวเตอร์) สถาบันราชภัฏธนบุรี (17 มีนาคม 2538) - ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (สารนิเทศศาสตร์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (4 สิงหาคม 2540) - ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) สถาบันราชภัฏสวนดุสิต (4 พฤศจิกายน 2541)
สถานที่ทำงาน	กลุ่มงานคณะกรรมการการวิทยาศาสตร์ฯ สำนักกรรมการ 1 499 อาคารสุขประพฤติ ชั้น 11 ถนนประชาชื่น บางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800
ตำแหน่ง	วิทยากรปฏิบัติการ กลุ่มงานคณะกรรมการการวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การสื่อสารและโทรคมนาคม สำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา