

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม

นางสาวสุปรียา สังข์ทอง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2559

Factors Relating Personnel Engagement of Sripatum University

Miss Supreeya Sungthong



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

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ บัญชีที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อ
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ชื่อและนามสกุล นางสาวสุปรียา สังข์ทอง
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาคั่นคว่ำอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ

ก.ก.พ. พ.

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.กิ่งพร ทองใบ)

อ.ก.พ. จ.ร.ท.ท.

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง)

ว.ก.พ.ท.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย
ศรีปทุม

ผู้ศึกษา นางสาวสุปรียา สังข์ทอง รหัสนักศึกษา 2583003229

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

ปีการศึกษา 2559

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม และ (3) เสนอแนวทางความผูกพันให้กับมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน จำแนกเป็นอาจารย์ จำนวน 255 คน และเจ้าหน้าที่ จำนวน 285 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 540 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือแบบสอบถาม ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที ทดสอบเอฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า (1) ระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุและอายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม คือ ปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 4 ด้าน ด้านระบบการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ และด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (3) แนวทางความผูกพัน มหาวิทยาลัยควรจัดโครงการฝึกอบรมส่งเสริมพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการทำงานให้กับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น และควรส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของแต่ละบุคคล

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Independent Study title: Factors Relating Personnel Engagement of Sripatum University

Author: Miss Supreeya Sungthong; **ID:** 2583003229;

Degree: Master of Business Administration;

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

Academic year: 2016

Abstract

The objectives of this study were (1) to study the level of personnel engagement of Sripatum University; (2) to identify factors related to the personnel engagement of Sripatum University; and (3) to propose a guideline of personnel commitment to the University.

The population of this study was the entire faculty members and staff at Sripatum University, Bangkok, consisting of 255 faculty members and 285 staff, totaling 540 persons. Sample size was calculated and 230 samples were selected by stratified sampling method. The questionnaire used as a tool. The statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson's correlation coefficient.

The results of the study revealed that: (1) the personnel engagement level of staff at Sripatum University was at high level, (2) personal factors related to personnel engagement of Sripatum University were age and duration of work with a statistical significance at the level of 0.05, while internal factors of organization related to personnel engagement were 4 aspects; work system, employee participation and incentive system or reward incentives, and agility of human resources management, and (3) as for the university engagement approach, the university should provide more training and skill development programs as well as promote individual career advancement.

Keywords: Organizational Commitment, personnel, Sripatum University

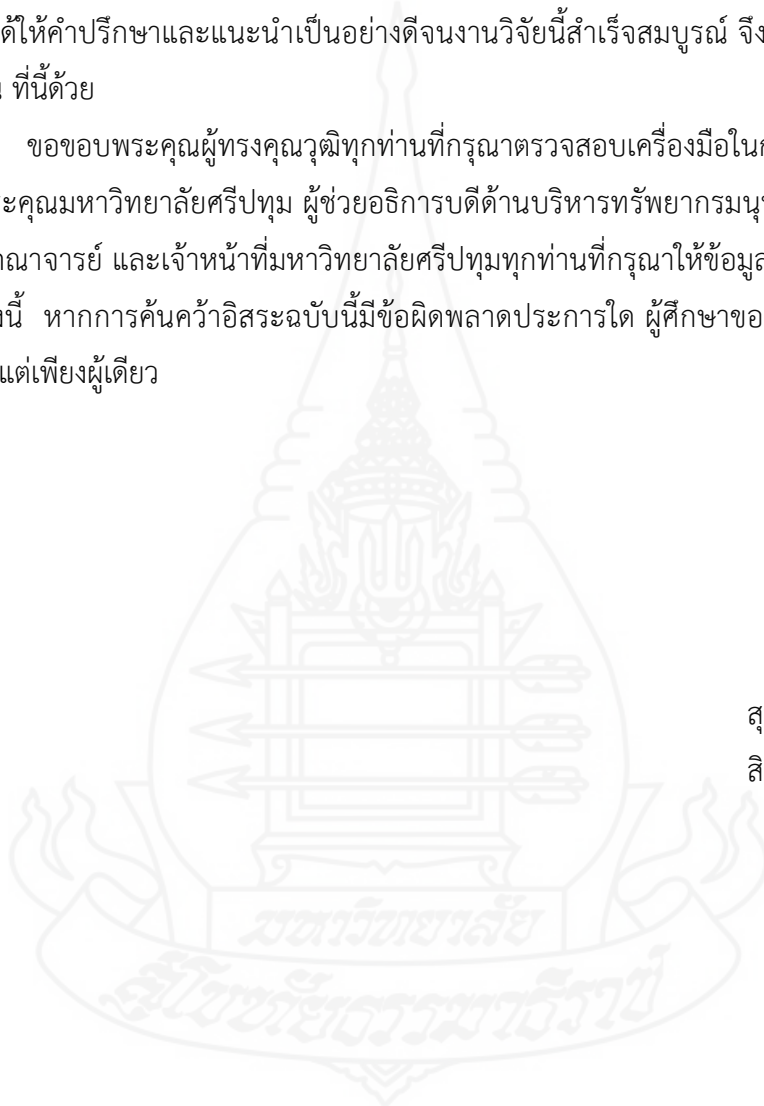
กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม” นี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ ที่ได้ให้คำปรึกษาและแนะนำเป็นอย่างดีจนงานวิจัยนี้สำเร็จสมบูรณ์ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษารั้งนี้ และขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยศรีปทุม ผู้ช่วยอธิการบดีด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานบุคคล ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยศรีปทุมทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลในการทำการศึกษาวจัยในครั้งนี้ หากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ และขอน้อมรับแต่เพียงผู้เดียว

สุปรียา สังข์ทอง

สิงหาคม 2560



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	6
ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยศรีปทุม	21
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล	42
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การ	43
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของบุคลากรต่อ มหาวิทยาลัยศรีปทุม	49
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันต่อ องค์การของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม	53
ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน	54
ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะ	56
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
สรุปการศึกษา	57
อภิปรายผล	58
ข้อเสนอแนะ	61
บรรณานุกรม	62
ภาคผนวก	65
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม	67
ข แบบสอบถาม	68
ประวัติผู้ศึกษา	74



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงการแบ่งส่วนงานการบริหารของมหาวิทยาลัยศรีปทุม	24
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของบุคลากร	36
ตารางที่ 3.2 ตัวแปร จำนวนข้อความและค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ของแบบสอบถาม	38
ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง	42
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์การมหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยภาพรวม	43
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	44
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การ ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	44
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การ ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ	45
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การ ด้านระบบการทำงาน	46
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของบุคลากร โดยภาพรวม	47
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของบุคลากร ด้านการทุ่มเทและ ความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์การ... ..	47
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของบุคลากร ด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การ.....	48
ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ.....	49
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ.....	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน.....	50
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	52
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของ บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุม.....	53
ตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันของมหาวิทยาลัยศรีปทุม	54
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับ ความผูกพันของบุคลากร	55
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางความผูกพันต่อองค์การ	56



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	2
ภาพที่ 2.1 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด	12
ภาพที่ 2.2 จำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร (Steers, 1997)	15
ภาพที่ 2.3 จำลองปัจจัย 4 ด้านที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร	16
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยศรีปทุม	26
ภาพที่ 2.5 โครงสร้างสำนักงานบุคคล มหาวิทยาลัยศรีปทุม	29



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมิได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยังมีสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป คือ การปลูกฝังหรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีที่จะร่วมมือและปฏิบัติงานให้องค์กรตลอดไป โดยองค์กรจะต้องใส่ใจดูแลรักษาความก้าวหน้าในสายอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อยและยากลำบาก แต่การที่องค์กรจะคาดหวังและมุ่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรปฏิบัติเช่นนั้นได้ จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เป็นแรงเสริม เพื่อกระตุ้นและคอยผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2549:261) เมื่อบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลทำให้เกิดแรงผลักดัน แรงจูงใจ และแรงกระตุ้นให้บุคลากรพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถให้กับองค์กร เพราะด้วยความรู้สึกที่ตนเองก็มีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าขององค์กรเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรก็ยังคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

การศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรขององค์กรโดยเฉพาะในเรื่องของ “ความผูกพันต่อองค์กร” (Organizational Commitment) เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการให้มี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางธุรกิจสูงจะต้องตัดสินใจด้วยคุณภาพของบุคลากร และเพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเทร่างกาย และแรงใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรมากขึ้นและสามารถใช้ในการทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงาน (Turnover) ขององค์กรได้เป็นอย่างดี เนื่องจากในบางครั้งแต่ละบุคคลอาจไม่พอใจเงินเดือนที่เขาได้รับหรือไม่พอใจผู้บังคับบัญชานั้นคือ เขามีความไม่พอใจในงานบังเกิดขึ้นแต่ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงอาจจะครอบงำ หรือข่มความไม่พอใจของเขาไว้ ทำให้บุคคลตัดสินใจที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กรต่อไปได้ (แสงเดือน รักษาใจ , 2554:2)

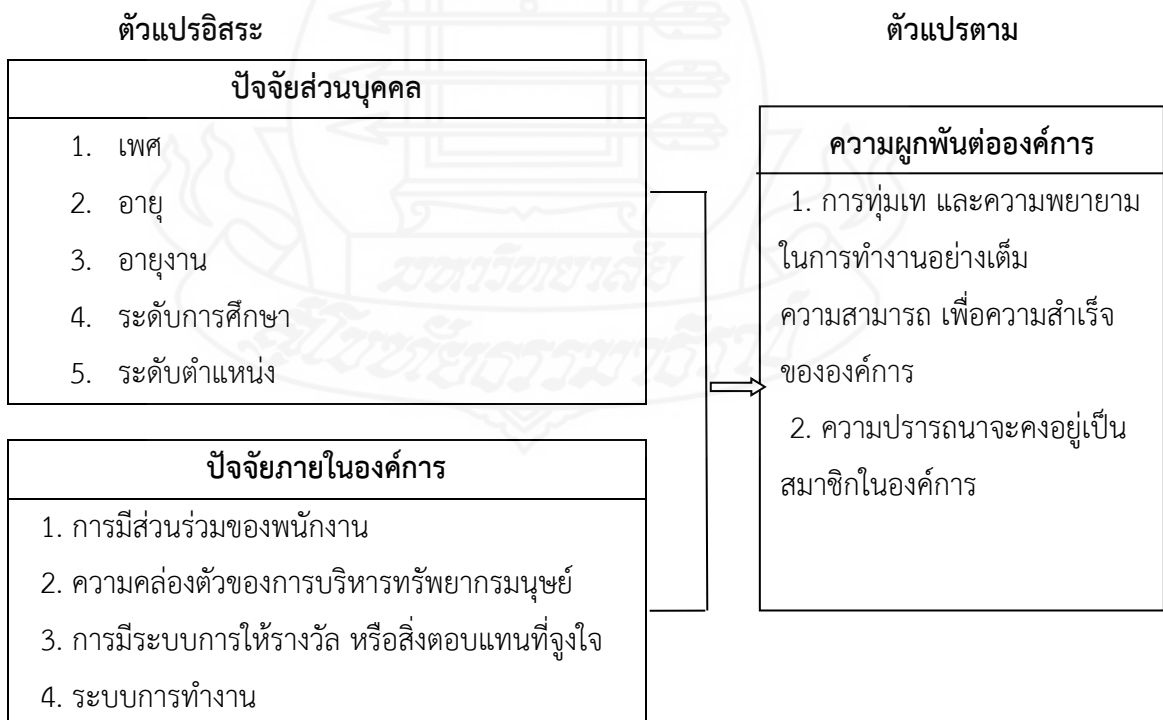
จากความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอต่อผู้บริหาร และวางแนวทางการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อเสริมสร้างความจงรักภักดีและความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุมให้ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม
- 2.3 เพื่อเสนอแนวทางการผูกพันให้กับสำนักงานบุคคล มหาวิทยาลัยศรีปทุม

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และผลงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปกรอบแนวคิดการศึกษาคำนี้ได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ 3 ข้อ ดังนี้

1. บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุมแตกต่างกัน
3. ปัจจัยภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

ศรีปทุม

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยดัดแปลงกรอบแนวคิดทางทฤษฎีของตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard Model of HRM) (อ้างใน ศักดิ์พิพัทธ์ ตันวิมลรัตน์, 2557) ดังนี้

5.1.1 การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Engagement) หมายถึง การให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงาน การร่วมมือในการทำงาน หรือการมอบหมายความรับผิดชอบ

5.1.2 ความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Flow) หมายถึง การรับบุคลากรใหม่เข้าทำงาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความชอบ

5.1.3 การมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ (Reward System) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ที่เป็นการกระตุ้น จูงใจ และดึงดูดในการธำรงรักษาบุคลากรไว้

5.1.4 ระบบการทำงาน (Work System) หมายถึง การออกแบบงาน หรือการเสนอความต้องการในงานที่ถนัดและที่ทำให้สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพโดยนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ต้องครอบคลุมการพัฒนาและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ที่จะสามารถเป็นการเสริมแรงจูงใจและแรงกระตุ้นให้กับบุคลากรในการทำงานด้วย

5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประจำ และอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน โดยแบ่งออกเป็น ประเภทอาจารย์ จำนวน 255 คน และประเภทเจ้าหน้าที่ จำนวน 285 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 540 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มีนาคม 2560)

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนเมษายน - กรกฎาคม 2560 โดยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1-30 มิถุนายน 2560

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายในองค์การ

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์การ

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีค่านิยมกลมกลืนกับสมาชิกองค์การคนอื่นเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์การให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย

6.1.1 มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และอุทิศตนเองเพื่อความสำเร็จขององค์การ หมายถึง ความมุ่งมั่น ตั้งใจ กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้องค์การอย่างเต็มความสามารถ และพร้อมที่จะสนับสนุนความสำเร็จขององค์การ

6.1.2 ความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การ หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้เป็นสมาชิกในองค์การ ตั้งใจที่จะทำงานอยู่กับองค์การ เพื่อช่วยสนับสนุนองค์การให้ประสบความสำเร็จทางธุรกิจและไม่อยากลาออกจากงาน

6.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ดังนี้

6.2.1 การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Engagement) หมายถึง การให้บุคลากรมีสิทธิในการตัดสินใจในการทำงาน หรือการมอบหมายความรับผิดชอบ

6.2.2 ความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Flow) หมายถึง ในเรื่องของการรับเข้าทำงาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาคดีความชอบ

6.2.3 การมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ (Reward System)

ประกอบไปด้วย การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และผลประโยชน์ที่เป็นการกระตุ้นจูงใจ และดึงดูดในการรักษาพนักงานไว้

6.2.4 ระบบการทำงาน (Work System) หมายถึง การออกแบบงาน หรือการเสนอ

ความต้องการในงานที่ถนัดและที่ทำให้สามารถทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพโดยนโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ต้องครอบคลุมการพัฒนาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่จะสามารถเป็นการเสริมแรงและกระตุ้นการทำงานให้กับพนักงานในการทำงานด้วย

6.3 บุคลากร หมายความว่า ผู้ที่ได้รับบรรจุเป็นบุคลากรประจำของมหาวิทยาลัยและได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน ตามระเบียบมหาวิทยาลัยศรีปทุมว่าด้วยบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม พ.ศ.2536

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม
- 7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยภายในองค์กรที่มีความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม
- 7.3 ได้ทราบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งเป็นข้อมูลที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้เป็นพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุมต่อไป
- 7.4 เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจนำไปใช้ในการศึกษาขยายผลต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย ศรีปทุมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และรวบรวมผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถแยกข้อหัวได้ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยศรีปทุม
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Organizational Commitment) พบว่ามีหลายท่านให้ความหมายและคำนิยามเกี่ยวกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรไว้แตกต่างกัน ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดการศึกษา ดังนี้

ชาลิสซา พรหมวิอินทร์ (2550) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มีความเสียสละ ความอดทนอดหยิ่ง การทุ่มเทเวลา ความจงรักภักดีของ พนักงานซึ่งเป็นไปในทางที่ดีต่อองค์กรและส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความพยายามทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความ ต้องการขององค์กรเสมอ

กาญจนา นุใจทอง (2542) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ภาวะจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตนโดยบุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจทุ่มเทความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ การมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ

รักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรไว้ การมีความรู้สึกเกี่ยวพันอย่างสูงกับกิจกรรมขององค์กร ก็มีความจงรักภักดีและการยังคงอยู่กับองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541: 124-125) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึงระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงาน หรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่ตนมีอยู่

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 11) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความพยายามที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร ความมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกันเพื่อทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย

Steer (1977) ได้ให้คำนิยามความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้น และความเกี่ยวข้องของแต่ละบุคคลในองค์กร

Buchanan (1974) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง แนวโน้มที่บุคคลแสดงอย่างสม่ำเสมอ เป็นการรับรู้ถึงผลประโยชน์ของการลงทุนที่ต้องสูญเสียหากต้องออกจากองค์กรไป ซึ่งการรับรู้ผลประโยชน์ที่สูญเสียเมื่อต้องออกจากองค์กรไปนั้น เป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ของพนักงานกับองค์กร

Greenberg and Baron (2000) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับการมีส่วนร่วมของบุคคลแต่ละคนต่อองค์กรนั้น และยังรวมไปถึงความสนใจในการที่จะยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป

Mayer and Allen (1997) ได้กล่าวถึงความผูกพัน หมายถึง การยึดติดทางอารมณ์กับองค์กรในด้านการพิจารณาถึงผลเสียหากต้องออกจากองค์กรไป และด้านพันธะที่ยังคงอยู่ต่อไปในองค์กร

ดังนั้น จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่อยากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจะอุทิศร่างกายแรงใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

Ivancevich and Mattteson (2002 อ้างใน ภูริช มาให้, 2553: 39) ให้ความเห็นว่า หากขาดความผูกพันต่อองค์การจะทำให้ประสิทธิผลขององค์การลดลง สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การจะไม่ค่อยลาออก นอกจากนี้สมาชิกที่ผูกพันต่อองค์การ และมีความชำนาญจะไม่ต้องการหัวหน้าที่ดูแลใกล้ชิดทำให้ลดค่าใช้จ่ายที่ต้องมีหัวหน้าคอยกำกับได้ สมาชิกที่มีความผูกพันจะรับรู้คุณค่าและความสำคัญของการบูรณาการเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์การเข้าด้วยกัน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532: 35-37) ให้ความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1. ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกขององค์การได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน อัตราการเข้า - ออกจากงานของสมาชิกในองค์การ เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์การ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์การนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การก็จะมี การแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่อง หรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์การต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อยๆ พัฒนาขึ้นช้าๆ อย่างมั่นคง

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ช่วยให้เข้าใจถึงธรรมชาติของคนโดยทั่วไปมากขึ้น ถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่คนจะสร้างความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อย ๆ ขึ้นมา เนื่องจากพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมมีที่มาเป็นเรื่องราว มุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์ มีผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านของค่านิยม ทศนคติบุคลิกภาพ และบทบาท การเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากขึ้น

Buchanan (1974 อ้างใน ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ, 2556) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ คือ

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์การโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจของงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้อง

กับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวม จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานที่เสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์การ

2. เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์การมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของขององค์การนั้น
3. เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถหาประโยชน์ให้แก่องค์การและบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวจึงผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์การช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนมากยิ่งนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ กล่าวคือ เมื่อมีความผูกพันต่อองค์การสูงย่อมที่จะอุทิศแรงกายแรงใจปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและตั้งใจอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผลของงานออกมาดีที่สุดหรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด ทางกลับกันหากความผูกพันต่อองค์การมีน้อย ผลของการปฏิบัติงานย่อมลดประสิทธิภาพหรือหย่อนสมรรถนะลง เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การย่อมไม่เป็นที่ต้องการ

เบรเวอร์ (Brewer & Lock, 1995, อ้างถึงใน พรณิ ศิริวุฒิ, 2548) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. การมีความเห็นพ้องกับองค์การ (Identify with their Organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าคุณิยมขององค์การเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์การแล้ว จะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น
2. การมีความเชื่อมั่นในองค์การ (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์การว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์การได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
3. การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invert Effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์การไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน

5. การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

6. การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆ จากองค์กร

7. การมีความรู้สึกว่างค์การเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม (Feel Their Place of Work is an Equitable One) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

Steers (1977) (อ้างถึงใน วัลภา พัวพงษ์พันธุ์, 2547) สรุปถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรว่า

1. ความผูกพันต่อองค์กรใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน
2. บุคคลที่มีความผูกพันสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่ความผูกพันต่ำ
3. ความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร

1.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรที่สำคัญได้แก่

Allen and Meyer (1990 อ้างใน พิเชษฐ ไชยแป้น, 2552: 28) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ การพึงพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรที่เท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของเป้าหมายการทำงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อบริษัท การได้รับผลสะท้อนกลับจากงาน การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความสามารถในการถ่ายโอนทักษะในการทำงานไปสู่การทำงานในองค์กรอื่น การลงทุนลงแรงใน การทำงาน เงินบำนาญ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านผลประโยชน์ ได้แก่ เงินเดือน เงินบำนาญ เงินรางวัลจากการทำงาน และระยะเวลาที่เป็นสมาชิกขององค์กร

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ได้แก่ การพึงพาได้ขององค์กร การได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกับผู้อื่น ผู้บริหารระดับสูงรับฟังความ

คิดเห็นของพนักงาน ความสามารถที่จะเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ความชัดเจนของเป้าหมาย ความยากง่ายของเป้าหมายการทำงาน ความสำคัญของตนเองที่มีต่อบริษัท และบรรทัดฐานในเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร

McShane and Glinow (2005 อ้างใน ภูริช มาให้, 2553: 37) ได้กล่าวว่าสิ่งต่อไปนี้เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความยุติธรรมและความพึงพอใจ (Fairness and Satisfaction) องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรก็คือการที่พนักงานมีความรู้สึกในทางบวก และรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน องค์การอาจสร้างความผูกพันโดยการ แบ่งปัน ผลกำไร และกระจายหุ้นขององค์การให้กับพนักงานด้วยความยุติธรรม

2. ความมั่นคงในงาน (Job Security) องค์การควรทำให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและการพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับองค์การ โดยการทำให้พนักงานมั่นใจว่า องค์การมี ความมั่นคง และเชื่อมั่นว่าผลงานของพนักงานจะได้รับการตอบแทน

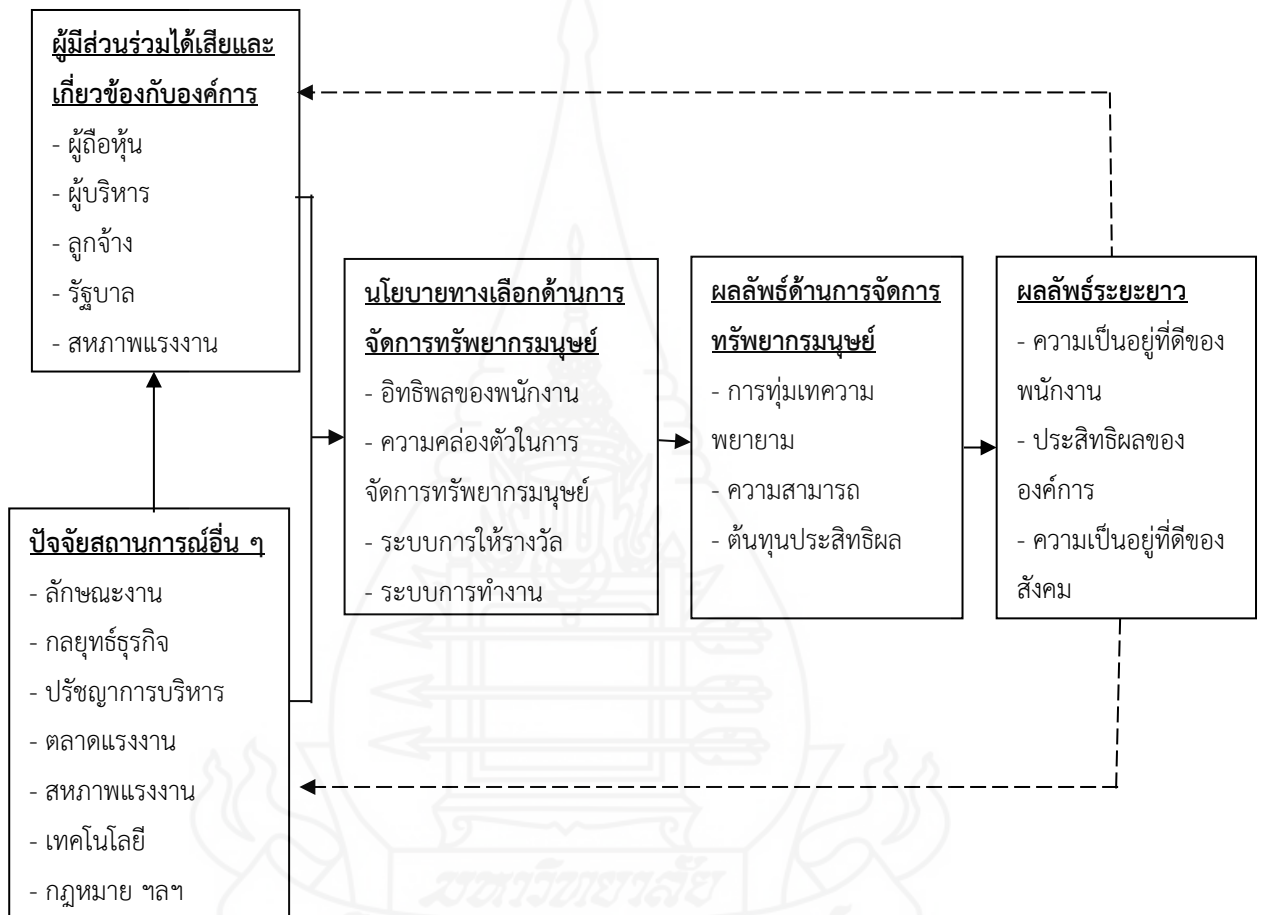
3. ความเข้าใจต่อองค์การ (Organizational Comprehension) การที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานมีความเข้าใจต่อองค์การ ดังนั้นพนักงานควร ได้รับรู้ อย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

4. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Involvement) พนักงานจะมีความรู้สึกว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การเมื่อได้รับโอกาสในการร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับอนาคตขององค์การ การมีส่วนร่วมนี้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าอนาคตขององค์การเป็นผลสะท้อนมาจากการตัดสินใจของเขา

5. ความไว้วางใจในตัวพนักงาน (Trusting Employees) ความไว้วางใจเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีการคาดหวังในทางบวกเกี่ยวกับเจตนาและการกระทำของอีกฝ่ายหนึ่ง ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงความไว้วางใจจึงเป็นความศรัทธาในบุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลที่คาดว่าจะสามารถนำพาให้องค์การอยู่รอดได้ ความไว้วางใจมีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การ เพราะเป็นหัวใจของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพนักงาน

ทฤษฎีของตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด (Harvard Model of HRM) (อ้างใน ศักดิพันธ์ ต้นวิมลรัตน์) เป็นแนวคิดกระแสหลักที่มีอิทธิพลและนิยมแพร่หลายที่สุด ซึ่งมีรากฐานทางความคิดมาจากสำนักคิดมนุษยสัมพันธ์ สำหรับตัวแบบนี้ได้ถูกพัฒนาโดย Beer et al กลุ่มนักคิดจากสำนักวิชาฮาร์วาร์ด (Harvard School) ซึ่งโบซอล (Boxall) ได้ให้ชื่อว่า ตัวแบบ “กรอบแนวคิด ฮาร์วาร์ด (Harvard Framework)” โดยตัวแบบนี้อยู่บนสมมติฐานที่มองว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นในอดีตนั้นจะสามารถแก้ไขได้ หากผู้บริหารองค์การ

มีวิสัยทัศน์นโยบาย กลยุทธ์ และวิธีดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าต้องการให้พนักงานในองค์กรของตนเป็นอย่างไร ตลอดจนวิธีการที่สามารถจะทำให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมาย ซึ่งหากผู้บริหารไม่มีความชัดเจนในเรื่องดังกล่าวแล้วการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังกงอได้ว่าไม่มีความแตกต่างไปจากการปฏิบัติหน้าที่ในแบบเดิม สำหรับตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด

ที่มา: ดัดแปลงมาจาก Beer และคณะ (1984, อ้างถึงในอาร์มสตรอง, 2549)

จากภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด นั้นจะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยสถานการณ์อื่น ๆ (Other Factors) ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ ลักษณะแรงงาน กลยุทธ์ธุรกิจ ปรัชญาการบริหาร ตลาดแรงงาน สภาพแรงงาน เทคโนโลยี และกฎหมาย ฯลฯ โดยปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันนโยบายทางเลือกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

2) ผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์กร (Stakeholder) ได้แก่ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร ลูกจ้าง รัฐบาล และสภาพแรงงาน โดยผู้มีส่วนได้เสียและเกี่ยวข้องกับองค์กรเหล่านี้ ควรมีอำนาจหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรที่สอดคล้องหรือเป็นไปตามความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้

3) นโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policy Choices) ประกอบไปด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

(1) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee Engagement) ประกอบไปด้วยการให้พนักงานมีสิทธิในการตัดสินใจ หรือการมอบหมายความรับผิดชอบ

(2) ความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Flow) ในเรื่องของการรับเข้าทำงาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบ

(3) การมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ (Reward System) ประกอบไปด้วย การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ที่เป็นการกระตุ้น จูงใจ และดึงดูดในการรักษาพนักงานไว้

(4) ระบบการทำงาน (Work System) ได้แก่ การออกแบบงาน หรือการเสนอความต้องการในงานที่ถนัดและที่ทำให้สามารถทำได้เต็มที่ประสิทธิภาพโดยนโยบายทางเลือกด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้ต้องครอบคลุมการพัฒนาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ที่จะสามารถเป็นการเสริมแรงและกระตุ้นการทำงานให้กับพนักงานในการทำงานด้วย

(5) ผลลัพธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การทุ่มเทความพยายาม ความผูกพันในงาน ความสามารถ ต้นทุน แลประสิทธิภาพ โดยสิ่งเหล่านี้คือผลที่เกิดจากการที่องค์กรมีประสิทธิภาพด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งพนักงานจะมีความสัมพันธ์และมีความผูกพันกับองค์กร ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนในการบริหารจัดการลดลง ส่งผลให้พนักงานอยู่กับองค์กรยาวนาน องค์กรมีความมั่นคงและแข่งขันได้ในระยะยาว

(6) ผลลัพธ์ระยะยาว ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ตลอดจนประสิทธิภาพขององค์กร โดยเป็นผลมาจากประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะทำให้พนักงานทำงานอย่างกระตือรือร้นและเข้าไปเป็นสมาชิกหนึ่งในสังคม ส่งผลทั้งในระดับองค์กรคือ พนักงานมีความสุขกับการทำงาน ประสิทธิภาพขององค์กรมีสูง และในระดับสังคมที่ประชาชนมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นนอกจากนี้ยังพบว่าตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์วาร์ด ยังมีปัจจัยที่สนับสนุนให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยดังนี้

ก. ความผูกพัน (Commitment) เป็นสิ่งที่พนักงานได้มีการทุ่มเทให้กับองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานร่วมกันในองค์กร

ข. สมรรถนะ (Competence) เป็นเรื่องของความเหมาะสมในการใช้ความรู้ความสามารถได้ตรงกับงานที่รับผิดชอบ

ค. ประสิทธิภาพของค่าใช้จ่าย (Cost Effectiveness) โดยให้ความสำคัญกับค่าใช้จ่ายในการลงทุนด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรอย่างไรก็ตามตัวแบบนี้ให้ความสำคัญกับเรื่องของการสร้างสัมพันธภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะการที่จะทำให้องค์กรมีผลประกอบการหรือมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นนั้นองค์กรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในองค์กรให้เหมาะสม และเมื่อพนักงานได้รับการตอบสนองที่ดี ก็จะเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทำให้องค์กรเกิดภาวะอยู่ดีมีสุขทางสังคมขึ้นภายในองค์กร อันจะนำไปสู่คุณภาพและปริมาณงานที่ดีขึ้น และตัวแบบนี้ยังมีจุดเน้นทางความคิดอยู่ที่เรื่องของการสื่อสารในองค์กร การสร้างทีม และการใช้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เกิดอรรถประโยชน์สูงสุดด้วย

Greenberg and Baron (2003 อ้างในภัทรพล กาญจนปาน, 2552: 12) ได้สรุป ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้ที่มีอายุมากและอยู่ในองค์กรมาเป็นเวลานาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย และผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะงาน ได้แก่ การได้ทำงานที่มีความสำคัญมีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง แต่หากมีความขัดแย้งในบทบาทและสับสนในงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

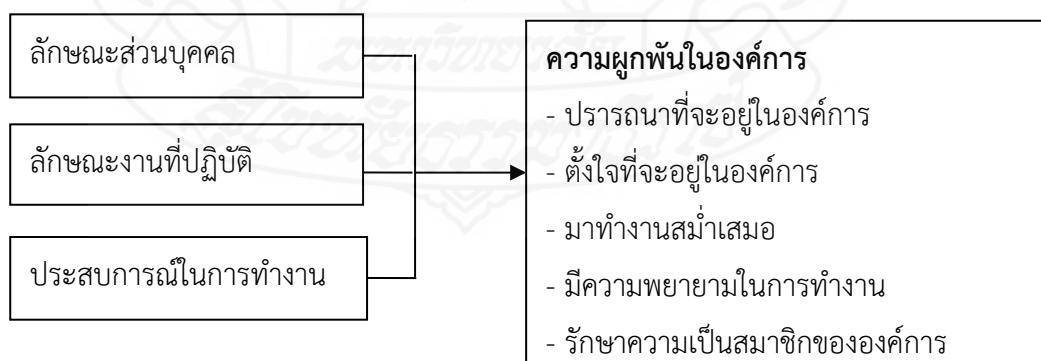
4. ลักษณะประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ทศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาการ คาคหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กรและเห็นว่าคุณคือคนที่เป็นที่พึ่งได้

สตีเยร์ส (Steers 1977: อ้างอิงใน พัลลภา จงหมื่นไวย 2553: 24-26) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 กลุ่มคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรต่าง ๆ ที่ระบุ คุณสมบัติของบุคคลนั้น ๆ เช่น อายุ การศึกษา อายุงาน ความต้องการความสำเร็จ ความชอบ ความ เป็นอิสระ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่แต่ละ บุคคลรับผิดชอบปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร ซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ ความเป็นอิสระในงาน (Autonomy) ความหลากหลายทักษะในงาน (Variety) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (Job Identification) ผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback) และโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงาน นั้น (Opportunity for Optional Interaction)

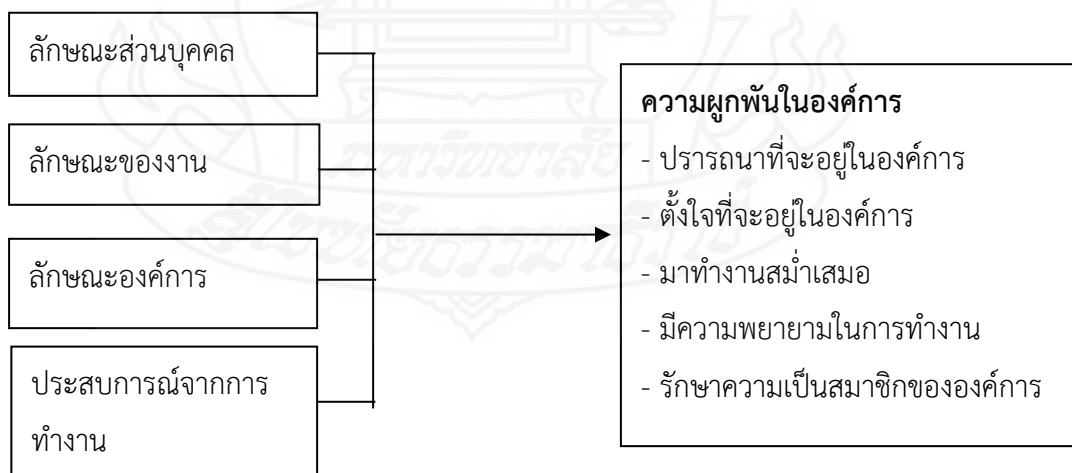
3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง ความรู้สึกของ ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานภายในองค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทศนคติ ของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met Expectation) ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance) ความรู้สึกว่าคุณคือคนที่เป็นที่พึ่งได้ (Organization Dependability) ปัจจัยทั้ง 3 ด้านมีผลกระทบต่อความผูกพันใน องค์กรดังแสดงในภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ภาพจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร (Steers, 1997)

ต่อมา Mowday' Steers (1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร เพิ่มเติมจาก Steers (1977) มีการเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร หรือโครงสร้างขององค์กรว่าเป็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรโดยแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 กลุ่มคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) พบว่า อายุ ตำแหน่ง และความ ต้องการประสบความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์กร
2. ลักษณะงาน (Job or Role - Related Characteristics) พบว่า งานที่มีคุณค่า นำไปสู่การเพิ่มความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ ความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อ ความผูกพัน
3. ลักษณะองค์กร (Structural Characteristics) พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์กร การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของพนักงานและการควบคุมขององค์กร
4. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experiences) เป็นแรงทางสังคมซึ่งมีอิทธิพล สำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวกับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติของกลุ่มทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึก ว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ารับรู้การทำงานภายใน องค์กรอย่างไร โดยกำหนดไว้ 4 ลักษณะ คือ ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) ความ คาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร (Met Expectation) ปัจจัยทั้ง 4 ด้านมีผลกระทบต่อ ความผูกพันในองค์กรดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ภาพจำลองปัจจัย 4 ด้านที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ และนำมาใช้ประกอบในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่

ทฤษฎี Exchange ของ Homans (อ้างใน สุนิจ ศรีวิหค, 2542: 18) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลว่าเกิดขึ้น เนื่องจากมีผลประโยชน์เป็นแรงจูงใจในการแสดง พฤติกรรมต่อกัน คนจะคำนึงถึงผลได้เสียที่จะเกิดขึ้นโดยใช้ประสบการณ์ในอดีตเป็นตัวกำหนดความสัมพันธ์จะยังคงดำเนินอยู่ตราบใดที่บุคคลประเมินว่าส่วนที่ได้มากกว่าเสีย แต่ถ้าประเมินแล้วว่าการแลกเปลี่ยนนั้นไม่คุ้มค่างกับความสัมพันธ์จะสิ้นสุดหรือเปลี่ยนรูปแบบไปจากเดิม ผลดีในที่นี้อาจ หมายถึง ความสุขความพอใจเกียรติยศชื่อเสียง เงินทองความมีหน้ามีตาหรืออะไรก็ได้ที่ ถือว่าได้ผลในทางบวกน่าจะเชื่อได้ว่ารางวัลยิ่งมากคนจะแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ มากขึ้น

ทฤษฎี Allen and Meyer (1993 อ้างใน ชาลี ไตรจันทร์, 2553: 9) ได้สรุปแนวความคิดเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. แนวความคิดด้านทัศนคติ เป็นแนวความคิดด้านความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดนี้ คือ ศาสตราจารย์ Lyman W. Porter แห่งมหาวิทยาลัย California ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่เป้าหมายขององค์การและของบุคคลสามารถไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อบุคคลพิจารณาเห็นแล้วว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมของ องค์การเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ บุคคลก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางขององค์การ และตั้งใจที่จะยอมรับเป้าหมายนั้น บุคคลจะประเมินองค์การและรู้สึกต่อองค์การในทางที่ดี รู้สึกยินดี และภาคภูมิใจกับการเป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ เชื่อว่าองค์การจะสามารถนำเข้าไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายบุคคลจะรู้สึกว่ายู่ภายใต้สถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นตัวแทนขององค์การ หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจ และตั้งใจที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงานใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนอง หรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างานคือ วิธีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ในองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็

จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกกับองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กรเป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายงาน หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจ หรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กร หรือเปลี่ยนงานไม่ว่าจะเป็น การเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพตำแหน่งความอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้นเป็นความตั้งใจ และความปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิก ต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติ หรืออยู่ในฐานะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม คือ ความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง หรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรก็จะพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน เนื่องจากเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ และผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไปหาก ละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกไปอย่างถาวรรอบคอบ ซึ่งผลเสียนี้นี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและถือเป็นแนวความคิดนี้คือ ทฤษฎี Side-bet ของ Haward S. Backer ซึ่งสรุปได้ว่า การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบและถ่วงน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกแล้วเขาจะได้รับหรือต้องสูญเสีย อะไรบ้าง อะไรที่คุ้มค่ากว่ากัน

3. แนวความคิดที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้าเป็นสมาชิกองค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรจะทำ ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นพันธะที่ผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อหน้าที่ และทุ่มเทปฏิบัติงานให้กับองค์กร อับราฮัม มาสโลว์ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Need Theory : 1943) (อ้างอิงในหนังสือประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์: 2557) ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภทดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำที่สุด บุคลากรที่มีความต้องการลำดับนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญต่องานที่ทำเป็นหลัก แต่จะสนใจทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในงาน ตลอดจนความปลอดภัยจากความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน บุคลากรที่มีความต้องการความมั่นคงมองการทำงานว่ามีคุณค่า ในฐานะเป็นหลักประกันว่าจะทำให้ไม่ขาดแคลนการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความรัก การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน บุคลากรที่ต้องการสังคมและความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่าในการสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการให้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียง เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง บุคลากรที่มีความต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียงต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน และรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นสิ่งที่คาดหวังความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

Herzberg's Two Factor Theory ทฤษฎีสององค์ประกอบ ของ Herzberg and other (อ้างใน ราณี อธิษย์กุล 2553: 7-19) ได้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยหรือ องค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

1. องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสพผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดี การแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานนั้นน่าสนใจต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบแต่โดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ไม่มีมีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

2. องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือ ของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.6 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว

2.8 ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.9 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและ การบริหาร

Herzberg ได้สรุปผลการศึกษาพบว่า

1. เนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการประจักษ์แห่งตน (Self-actualization) ในการทำงานของคุณบุคคลโดยตรง แต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job context) ไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ แม้ว่าปัจจัยเหล่านี้จะได้รับการตอบสนองอย่าง พอใจและก็เป็น การตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้น คือการตอบสนองในสิ่งนี้เป็น การตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกทางลบ แต่ไม่ได้ก่อให้เกิดความรู้สึกทางบวกได้

2. ความแตกต่างด้านบุคลิกภาพคนแต่ละคนมีบุคลิกภาพแตกต่างกันไป Herzberg ได้จำแนกคนทำงานออกเป็น 2 ประเภท

2.1 Motivation Seeker คนประเภทนี้มักจะฝึกฝนในเนื้อหาของงาน ต้องการทำงานให้ดีที่สุดโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มากนัก คนพวกนี้จะมี ความพึงพอใจในงาน หากว่างานนั้นเป็นงานที่ดี

2.2 Maintenance Seeker คนประเภทนี้เน้นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวคนพวกนี้จะมี ความพึงพอใจในงานที่ทำหากว่าสถานที่ทำงานสวยงาม สะอาด เย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจ จากทฤษฎีสองปัจจัยนี้ ผู้บริหารจะต้องทราบถึงความต้องการต่าง ๆ ของพนักงานเพื่อให้ตอบสนองความต้องการพนักงานเหล่านั้นได้ก็จะสามารถรักษาบุคลากรไม่ให้ลาออกจากงานได้

2. ข้อมูลทั่วไปของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

2.1 ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยศรีปทุม (อังกฤษ: Sripatum University) เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย ตั้งอยู่ที่เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2513 โดยมีชื่อว่า วิทยาลัยศรีปทุม ต่อมาได้รับการเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2530

มหาวิทยาลัยศรีปทุม เป็น 1 ใน 5 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งแรก ๆ ที่จัดตั้งขึ้นในประเทศไทย โดย ดร.สุข พุคยาภรณ์ ผู้ยึดมั่น ในปรัชญา “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” ที่ต้องการทำคุณประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติ ด้วยการสร้างสถาบันการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถ อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาความเจริญให้แก่ประเทศชาติ

มหาวิทยาลัยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามว่า "ศรีปทุม" และพระราชทานความหมายว่า "เป็นบ่อเกิดแห่งวิชาที่เบิกบานเช่นดอกบัว" พร้อมทั้งได้เสด็จพระราชดำเนินเปิดป้ายนาม "ศรีปทุม" และพระราชทานปริญญาบัตร อนุปริญญา และประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษารุ่นที่ 1, 2 และ 3 มหาวิทยาลัยศรีปทุม ต่อมา เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระด้านการจัดการการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของรัฐบาล และตอบสนองความต้องการของเยาวชนในส่วนภูมิภาค มหาวิทยาลัยฯ จึงได้ขยายวิทยาเขตออกไปในปีการศึกษา 2530 โดยได้จัดตั้งวิทยาเขตที่สมบูรณ์แบบเป็นครั้งแรกที่จังหวัดชลบุรี ซึ่งได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์ อัครราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินเป็นประธานในพิธีเปิดมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2530

ในปี 2537 มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้ตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาความรู้ อย่างต่อเนื่องสำหรับผู้บริหาร ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งขององค์กร จึงขออนุมัติ ทบวงมหาวิทยาลัย (ในขณะนั้น) จัดตั้งมหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตพญาไท เปิดสอนในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อพัฒนานักบริหาร โดยเปิดสอนครั้งแรก ณ อาคารเอ็กซิม (อาคารบุญผ่องเดิม) ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท ต่อมาได้ย้ายสำนักงานมาเปิด ณ อาคาร SM Tower ชั้น 17 และชั้น 20 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท เพื่อเปิดสอนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาสำหรับนักบริหาร

ในปี พ.ศ. 2556 มหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้ขยายการเรียนการสอน ไปยังจังหวัดขอนแก่น ภายใต้ชื่อ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ขอนแก่น โดยมีความมุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพออกสู่ตลาดแรงงาน และเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจและการค้าในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและประเทศเพื่อนบ้าน ในแถบฝั่งแม่น้ำโขง รวมถึงเพื่อเป็นการตอบสนองการเปิดประชาคมอาเซียนที่จะมาถึงในปี 2558

นับแต่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลากว่า 45 ปี มหาวิทยาลัยศรีปทุม มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านวิชาการ เทคโนโลยีกายภาพและสิ่งแวดล้อม กิจกรรมนักศึกษา กีฬา รวมถึงศักยภาพในการแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถของคณาจารย์ และนักศึกษา เพื่อรองรับพันธกิจหลัก 4 ประการ ของสถาบันอุดมศึกษา คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย

การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ และเป็นกำลังใจที่จะทำให้มหาวิทยาลัยแห่งนี้ ก้าวไปข้างหน้า เป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำในภูมิภาค” อย่างแท้จริง

เครื่องหมายอันทรงเกียรติ

สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนีทรงพระราชทานนาม “ศรีปทุม” แก่มหาวิทยาลัยแห่งนี้พร้อมความหมายว่า “เป็นบ่อเกิดแห่งวิชาที่เบิกบานเช่นดอกบัว” ดังนั้น ดอกบัวหลวงสีชมพูจึงเป็นสัญลักษณ์แทนนามศรีปทุม



ดอกบัวแต่ละกลีบ หมายถึง ปัญญา ความเชี่ยวชาญ ความเบิกบาน ล้อมรอบด้วยรูปหกเหลี่ยม ซึ่งหมายถึง คุณธรรม โดยคุณลักษณะทั้งหมดนี้จะเป็นคุณสมบัติของนักศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุมตลอดไป

สีประจำสถาบัน

สีฟ้าและสีชมพู

สีฟ้า หมายถึง ความเป็นผู้มีความคิดกว้างไกล

สีชมพู หมายถึง ความรัก ความผูกพัน

ดอกไม้ประจำสถาบัน

ดอกบัวหลวงสีชมพู

ต้นไม้ประจำสถาบัน

ต้นปาล์มขวด (Royal palm)

ปรัชญา (PHILOSOPHY) การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ

ปณิธาน (WISH) ปัญญา เชี่ยวชาญ เบิกบาน คุณธรรม Intellectual Professional Cheerfulness Morality

วิสัยทัศน์ (VISION) เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนชั้นนำสร้างมืออาชีพ ที่มีคุณธรรม และมีความรับผิดชอบ เพื่อภาคธุรกิจอุตสาหกรรม และสังคม

พันธกิจ (MISSION)

1. สร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพและคุณธรรมเพื่อภาคธุรกิจอุตสาหกรรมและสังคม
2. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างผลงานวิจัย และหรือผลงานสร้างสรรค์ที่มีคุณประโยชน์ต่อสังคมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
3. ให้บริการวิชาการที่สร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่เศรษฐกิจและสังคม
4. ปลุกฝังการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม
5. บริหารจัดการการศึกษาอย่างมีคุณภาพและยึดหลักธรรมาภิบาล

เอกลักษณ์ (UNIQUENESS) มหาวิทยาลัยที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง และเปี่ยมด้วยพลัง Dynamic University

อัตลักษณ์ (CHARACTER) ความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม (บัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีปทุมเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ มีคุณธรรมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม จนเป็นที่ยอมรับของสังคม)

มหาวิทยาลัยศรีปทุมมีการแบ่งส่วนงานการบริหารตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 แสดงการแบ่งส่วนงานการบริหารของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

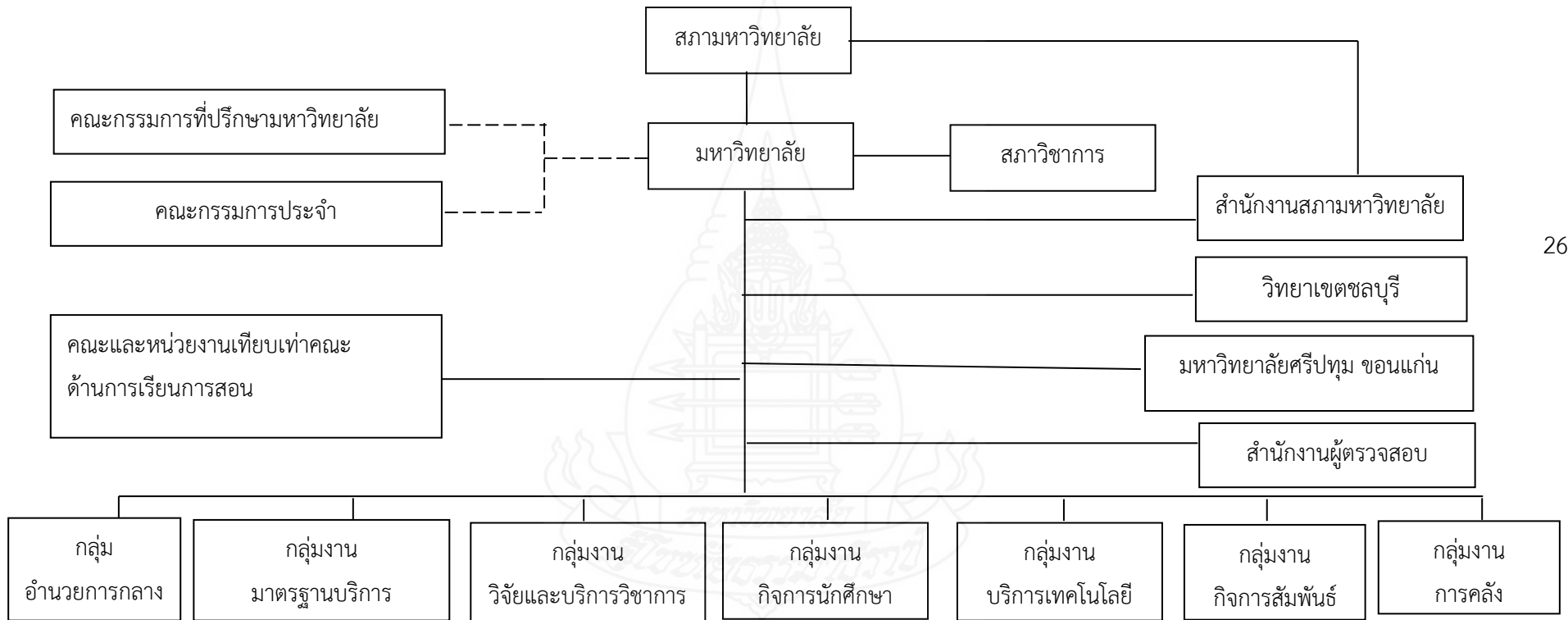
กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ	กลุ่มงานบริการเทคโนโลยี
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย ▪ สำนักหอสมุด ▪ ศูนย์การศึกษาต่อเนื่องนานาชาติ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร: ICT ▪ ศูนย์มีเดีย ▪ โรงพิมพ์
กลุ่มงานการคลัง	กลุ่มงานกิจการสัมพันธ์
<ul style="list-style-type: none"> ▪ สำนักงานการคลัง ▪ สำนักงานพัสดุ ▪ ศูนย์หนังสือ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สำนักงานทุนการศึกษา ▪ สำนักงานประชาสัมพันธ์ ▪ สำนักงานรับสมัคร ▪ ศูนย์สหกิจและพัฒนาอาชีพ

ตารางที่ 2.1 แสดงการแบ่งส่วนงานการบริหารของมหาวิทยาลัยศรีปทุม (ต่อ)

กลุ่มงานมาตรฐานและบริการศึกษา	กลุ่มงานกิจการนักศึกษา
<ul style="list-style-type: none"> ▪ สำนักงานวิชาการ ▪ สำนักงานทะเบียน ▪ ศูนย์สนับสนุนและพัฒนาการเรียนการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ศูนย์กิจกรรมพัฒนานักศึกษาและชุมชนสัมพันธ์ ▪ สำนักงานการกีฬา ▪ ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม ▪ ศูนย์ให้คำปรึกษาสุขภาพ
คณะและหน่วยงานเทียบเท่าคณะ ด้านการเรียนการสอน	กลุ่มอำนวยการ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ วิทยาลัยการbinและคมนาคม ▪ วิทยาลัยการท่องเที่ยวและการบริการ ▪ คณะศิลปศาสตร์ ▪ คณะนิเทศศาสตร์ ▪ คณะบริหารธุรกิจ ▪ วิทยาลัยโลจิสติกส์และซัพพลายเชน ▪ คณะบัญชี ▪ คณะวิศวกรรมศาสตร์ ▪ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ ▪ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ▪ คณะดิจิทัลมีเดีย ▪ Sripatum International College ▪ คณะนิติศาสตร์ ▪ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ ▪ สำนักวิชาศึกษาทั่วไป ▪ สำนักการจัดการศึกษาออนไลน์ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ สำนักงานอธิการบดี ▪ สำนักอำนวยการบดี ▪ สำนักงานประกันคุณภาพ ▪ สำนักงานบุคคล ▪ สำนักงานอาคารและสถานที่ ▪ สำนักงานกฎหมาย
<ul style="list-style-type: none"> ▪ อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> ▪ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ▪ สำนักงานผู้ตรวจสอบ 	



แผนภูมิการแบ่งส่วนงาน มหาวิทยาลัยศรีปทุม



ภาพที่ 2.4 แผนภูมิการแบ่งส่วนงาน มหาวิทยาลัยศรีปทุม

2.2 นโยบายของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

2.2.1 นโยบายด้านการผลิตบัณฑิต

- 1) มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะ และบัณฑิตวิทยาลัยผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้และสังคม ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ
- 2) มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะและบัณฑิตวิทยาลัยสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการโดยเป็นไปตามความพร้อม ความชำนาญและความเชี่ยวชาญของแต่ละคณะ
- 3) มุ่งยกระดับคุณภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยให้ได้มาตรฐานสากล โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและสร้างกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา
- 4) มุ่งปรับบทบาทของมหาวิทยาลัยจากสถาบันเพื่อการสอน (Teaching Institute) เป็นสถาบันเพื่อการเรียนรู้ (Learning Institute) มากขึ้น

2.2.2 นโยบายด้านการวิจัย

- 1) มุ่งพัฒนาศักยภาพในการวิจัยของคณาจารย์ให้มีความรู้และความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ที่จะเป็นฐานในการปรับปรุงหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย
- 2) มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาการ การพัฒนาสถาบันและการขึ้นสู่สังคม
- 3) มุ่งส่งเสริมการวิจัยร่วมกันระหว่างคณะ สำนักวิจัยและองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2.2.3 นโยบายด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

- 1) มุ่งส่งเสริมการบริการทางวิชาการสู่ชุมชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ โดยใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- 2) มุ่งพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรภายนอกในการดำเนินการให้บริการวิชาการรูปแบบต่างๆ แก่สังคม
- 3) มุ่งปรับปรุงการให้บริการวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยให้มีความเป็นเอกภาพและเป็นระบบมากขึ้น

2.2.4 นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

- 1) มุ่งส่งเสริมคุณลักษณะทางวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ และสร้างบรรยากาศทางวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัยให้เป็นต้นแบบแก่นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรภายนอก
- 2) มุ่งผสมผสานงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมนักศึกษา
- 3) มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการค้นคว้าและวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อเผยแพร่ต่อสังคมทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

2.2.5 นโยบายด้านกิจการนักศึกษา

- 1) มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมนักศึกษาที่เสริมวิชาการ และเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาในการเรียนรู้ศาสตร์ต่างๆ ตามรายวิชาที่กำหนดในหลักสูตร
- 2) มุ่งส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาที่เน้นการพัฒนาตนเองทั้งด้านคุณธรรมและสุขภาพ พลานามัย รวมทั้งกิจกรรมที่เป็นการบำเพ็ญประโยชน์และเสียสละเพื่อสังคม
- 3) มุ่งส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับนักศึกษา ทั้งด้านนันทนาการและสวัสดิการ

2.2.6 นโยบายด้านการบริหารงาน

- 1) มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่ทันสมัยและเป็นสากลตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร
- 2) มุ่งปรับปรุงระบบการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบที่สามารถตรวจสอบได้ ทั้งด้านบริหารและคุณภาพมาตรฐาน ทั้งจะเน้นการกระจายอำนาจไปยังคณะและหน่วยงานโดยจัดอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับใช้ในงานอย่างเพียงพอ
- 3) มุ่งพัฒนาอาคารสถานที่ให้ทันสมัยและสร้างบรรยากาศรวมทั้งสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจทั้งด้านวิชาการและด้านบริหารของมหาวิทยาลัย

2.3 การกำหนดประเภทผู้ปฏิบัติงานมีดังนี้

- 1) คณาจารย์ คืออาจารย์ประจำที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ มีภารกิจหลักคือการสอนและวิจัย
- 2) เจ้าหน้าที่ เป็นบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ
- 3) บุคลากรสายบริหาร เป็นผู้บริหารในส่วนการบริหารงานทั่วไป

2.4 ลักษณะการบริหารบุคคล

การบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยสำนักงานบุคคลมีภารกิจสำคัญในการดูแลบุคลากร โดยมุ่งหวังและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมีความรวดเร็ว แม่นยำ และถูกต้องมากยิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของมหาวิทยาลัยและบุคลากรทุกระดับ นอกจากนี้ทางหน่วยงานยังมีโครงการที่จะพัฒนางานด้านบุคคลส่วนต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีศักยภาพในฐานะที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยแบ่งการบริหารบุคคลออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 งานบริหารการบุคคล (HRM) ได้แก่ งานสรรหาและคัดเลือก งานข้อมูลบุคลากร งานสวัสดิการ งานบริการอาจารย์ต่างชาติ งานประเมินทดลองการปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 การพัฒนาบุคลากร และระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (HRD/HRIS) ได้แก่ งานพัฒนาบุคลากร งานตำแหน่งทางวิชาการ งานทุนการศึกษาต่อ งานพิจารณาความชอบ และงานระบบสารสนเทศเพื่อการบุคคล



ภาพที่ 2.5 โครงสร้างสำนักงานบุคคล มหาวิทยาลัยศรีปทุม

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มณฑนา ตุลยนิษกะ (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นงานด้านความท้าทาย ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก

ปาริชาติ สุจิตต์ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท แอลเอ็มจีที ผลการศึกษาสรุปได้ว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ เช่นเดียวกับกับปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่ององค์การเป็นที่พึ่งพาได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

อุษา นิมจำเนิน (2556) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในธุรกิจบันเทิง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในธุรกิจบันเทิงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทในธุรกิจบันเทิงมี 3 ปัจจัย โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมากที่สุดคือ ความเชื่อมั่นในหัวหน้างานละผู้บริหาร รองลงมาได้แก่ ค่าตอบแทนส่วนรวม และความพึงพอใจในงาน

สายฝน กล้าเดินดง (2552) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ประเภทผู้รับใบอนุญาตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประเภทผู้รับใบอนุญาตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน และ

(2) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรเอกชนไทยในเขตกรุงเทพมหานคร

สุชีวา ลีวิทยา (2554) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร: ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค” ผลการศึกษาพบว่า 1. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไปตำแหน่งเป็นพนักงานวิชาชีพ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีอายุงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป 2. การธำรงรักษาบุคลากรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการธำรงรักษาบุคลากร ประกอบด้วยด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง 3. การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความแตกต่าง พบว่า อายุ เงินเดือน ประสบการณ์ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาบุคลากรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตำแหน่ง ระดับการศึกษา ของพนักงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการธำรงรักษาบุคลากรที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยด้านผลตอบแทนปัจจัยด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษาบุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลลิตา พิมพการัง (2553) ปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในประเทศไทย. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในประเทศไทยและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในประเทศไทยที่มีความสัมพันธ์สูงและมีอิทธิพลก่อให้เกิดความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยความก้าวหน้าในสายอาชีพ ปัจจัยการมีส่วนร่วมในการทำงาน ปัจจัยเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ปัจจัยการแข่งขันและการตอบสนองความต้องการของลูกค้า ปัจจัยการได้รับการยอมรับ และปัจจัยเชื่อมั่นในผู้นำ หรือหัวหน้างาน ส่วนปัจจัยการพัฒนาและการเรียนรู้ภายในองค์การ ปัจจัยการได้รับการฝึกอบรม และเครื่องมือในการทำงานอย่างเหมาะสม ปัจจัยความมีประสิทธิภาพของผู้นำ หัวหน้างาน ปัจจัยการสื่อสารที่ชัดเจน ปัจจัยจรรยาบรรณ และคุณธรรมในการทำงาน และปัจจัยอำนาจในการทำงาน แม้จะมีระดับความมีอิทธิพลและระดับความสัมพันธ์ในระดับปานกลางที่จะผลักดันให้เกิดความผูกพัน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสนับสนุนให้พนักงานเกิดความผูกพัน และทุ่มเทในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมความผูกพัน โดยการที่พนักงานมีการพูดแก้ต่าง การที่พนักงานต้องการทำงานอยู่กับองค์การ และการที่พนักงานมีความพยายามและดิ้นรนที่จะทำงานกับองค์การ

แสงเดือน รักษาใจ (2554) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระยะเวลาการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปี – 4 ปี และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อความผูกพันต่อองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานที่มีโอกาสกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานในหน้าที่ของตนเองต้องใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา และสามารถใช้อิทธิพลของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานจะทำงานร่วมกันเป็นทีมมากกว่าต่างคนต่างทำ มีความจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ อยู่เสมอ และมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีอย่างแน่นแฟ้น 3. ด้านความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้า ประกอบด้วย หน่วยงานมีการสนับสนุนพนักงานในการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรู้สึกต่อโอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน และมีโอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญ

สุณัฐดา อริยเกตุบุตร (2552) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ธนาคารไทยเครดิต เพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า 1) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก 2) ไม่พบว่าพนักงานธนาคารไทยเครดิตเพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การรับรู้วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .411

ประทีนทิพย์ จันทรวรรณะ (2553) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลด่านช้าง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลด่านช้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-39 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000-29,999 บาท ระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การ ด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความพยายามทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลด่านช้าง คือ ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ และระยะเวลาการทำงานในองค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลด่านช้าง มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การ

ยุทธชัย หนูสวย (2554) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย-ไทย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า 1) ความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง 2) โดยปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดคือ ด้านงานที่ทำหาย รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ส่วนปัจจัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดคือ ด้านความรู้สึกรู้ว่าองค์การเป็นที่พักพิงได้ รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรู้ว่าคนมีความสำคัญต่อองค์การ และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และ 3) พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณิภา นิลวรรณ (2554) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าระดับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จำนวน 122 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test และ One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบสมมติฐานกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี มีระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้สึกรู้ และน้อยที่สุด คือ ด้านการคงอยู่กับองค์การ และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ในด้านการคงอยู่กับองค์การและด้านความรู้สึกรู้แตกต่างกันส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่นไม่แตกต่างกันและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์การ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน

จिरารัตน์ ศรีเจริญ (2546) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเขตสายไหม อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเขตสายไหม ประกอบไปด้วย 3 ปัจจัยหลักด้วยกัน ซึ่งได้แก่ ประการแรก ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ปัจจัยที่สอง ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยหลายประการ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน งานที่เปิดโอกาสให้ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับข้อมูลของงาน ปัจจัยประการสุดท้าย ได้แก่ ปัจจัยด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัยย่อย ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม คือ บุคลากรประจำของมหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน ประเภทปฏิบัติหน้าที่ในประเภทอาจารย์ประจำ 255 คน และประเภทเจ้าหน้าที่ประจำ 285 คน รวมทั้งสิ้น 540 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มีนาคม 2560 จากสำนักงานบุคคล มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และ ยอมให้มีความคลาดเคลื่อนจากจำนวนประชากรทั้งหมด 0.05 ดังนี้

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

โดยที่ n คือ จำนวนขนาดตัวอย่าง

N คือ จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในงานวิจัยนี้กำหนดไว้เท่ากับ 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{540}{1 + (540)(0.05)^2} \\ n &= 230 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 230 คน

1.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Simple Method) การเลือกตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชากร จะใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสัดส่วน ดังนี้

1. จำแนกบุคลากรออกเป็นระดับได้ 2 ประเภท คือ ประเภทอาจารย์ และประเภทเจ้าหน้าที่
2. แบ่งจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยแยกระดับของบุคลากรโดยใช้สัดส่วนของบุคลากรแต่ละระดับเป็นตัวแบ่ง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของบุคลากร

ลำดับ	รายการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	อาจารย์	255	109
2	เจ้าหน้าที่	285	121
	รวม	540	230

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับกรอบแนวคิดในการทำวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

- 1) เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง ใช้มาตราวัดนามบัญญัติ

(Nominal scale)

- 2) อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 3) อายุงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

4) ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Nominal Scale)

5) ระดับตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ใช้มาตราวัดนามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็น โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถามจำนวน 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน
- 2) ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3) ด้านการมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ
- 4) ด้านระบบการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็น โดยจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถามจำนวน 2 ด้าน ดังนี้

- 1) การทุ่มเท และความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร
- 2) ความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางการผูกพัน เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

2.2 การหาประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.2.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และให้คะแนนแต่ละข้อคำถามการวิจัย เพื่อแสดงว่าคำถามสอดคล้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยจะให้เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับหรือมากกว่า 0.5 ไปใช้ในการศึกษาวิจัย (ญาณภัทร สีหะมงคล, 2549)

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

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยมีเงื่อนไขดังนี้

1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ
-1	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อความไม่สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการ

2.2.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

จากการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นพบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าความเชื่อมั่นในการวัดได้เท่ากับ .941 ดังแสดงในตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ตัวแปร จำนวนข้อความ และ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคของแบบสอบถาม

ตัวแปร	จำนวนข้อความ (ข้อ)	Cronbach' Alpha
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	2	.593
ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3	.919
ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ	3	.919
ด้านระบบการทำงาน	5	.913
ด้านการทุ่มเทและความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4	.832
ด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร	5	.877
รวม	22	.914

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อรวบรวมแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขต เพื่อสำรวจปัจจัยภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม และการวัดระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมที่ได้จากการสำรวจแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบถูกต้อง และความสมบูรณ์ทุกฉบับแล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics)

1) ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุม

2) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard division) เพื่อใช้สำหรับวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การและระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม

เกณฑ์การแบ่งระดับความผูกพันของพนักงานต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม จะหาได้จากช่วงความกว้างอันตรภาคชั้น โดยใช้วิธีคำนวณหาช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2542) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{จากพิสัย} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} \\
 \text{ความกว้างของระดับคะแนนในแต่ละระดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่แบ่ง}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} = 0.80
 \end{aligned}$$

ดังนั้นจากเกณฑ์ดังกล่าว สามารถกำหนดการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 - 5.00	ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อย
1.0 - 1.80	ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.1.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 เพื่อทดสอบหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2) ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่แบ่งเป็นสองกลุ่ม และ ANOVA (f-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่แบ่งเป็นสามกลุ่มขึ้นไป โดยวิเคราะห์ความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
+0.8 ขึ้นไป	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
+0.61- 0.80	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก
+0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
+0.21- 0.40	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
+0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม” มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบระดับความผูกพัน และความคิดเห็นของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขนต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะนำไปใช้ในการเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน รวมทั้งเพื่อนำไปสู่การลดการลาออกของบุคลากร จากการศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน ซึ่งได้รับการตอบกลับมาจำนวน 230 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ในการเสนอผลการศึกษา ผู้ศึกษาได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 7 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของบุคลากร

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของบุคลากร

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 7 ข้อเสนอแนะแนวทางความผูกพันต่อองค์การ

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที
f	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ
Sig.	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสอง
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ
MS	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง

			n = 230
	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	81	35.22
	หญิง	149	64.78
2. อายุ	น้อยกว่า 18 ปี	0	0.00
	18 - 33 ปี	77	33.48
	34 - 47 ปี	91	39.57
	ตั้งแต่ 48 ปีขึ้นไป	62	26.96
3. อายุงาน	น้อยกว่า 1 ปี	28	12.17
	2 - 5 ปี	71	30.87
	6 - 10 ปี	31	13.48
	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	100	43.48
4. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	4.35
	ปริญญาตรี	98	42.61
	ปริญญาโท	96	41.74
	ปริญญาเอก	26	11.30
5. ระดับตำแหน่ง	ผู้บริหาร	37	16.09
	อาจารย์	72	31.30
	เจ้าหน้าที่	121	52.61
รวม		230	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 64.78 และเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 35.22

เมื่อจำแนกตามอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 34-47 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 39.57 รองลงมาคืออายุตั้งแต่ 18-33 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.48 และน้อยที่สุดมีอายุตั้งแต่ 48 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.96

เมื่อจำแนกตามอายุงาน ส่วนใหญ่มีอายุงาน ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 43.48 รองลงมาคือ 2-5 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.87 และน้อยที่สุดอายุต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.17

จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 42.61 รองลงมาคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 42.61 และน้อยที่สุดจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.35

จำแนกตามระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ 121 คน คิดเป็นร้อยละ 52.61 รองลงมาคือ ระดับตำแหน่งอาจารย์ 72 คน คิดเป็นร้อยละ 31.30 และระดับตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 16.09

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร

ในการศึกษาปัจจัยภายในองค์กร ผู้ศึกษาได้ศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจและด้านระบบการทำงาน ข้อคำถามแบบ Likert scale ประเมินค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยปรากฏผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.2 – 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยภายในองค์กรมหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์กร	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.92	0.67	มาก
ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.03	0.93	ปานกลาง
ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ	2.98	0.84	ปานกลาง
ด้านระบบการทำงาน	3.58	0.79	มาก
โดยรวม	3.37	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นของปัจจัยภายในองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$) รองลงมาคือ ด้านระบบการทำงาน ($\bar{x} = 3.58$) ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{x} = 3.03$) และน้อยที่สุดในด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ ($\bar{x} = 2.98$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมาย	3.73	0.83	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ทำ	4.11	0.70	มาก
โดยรวม	3.92	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นหัวข้อได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ ($\bar{x} = 4.11$) และข้อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 3.73$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	\bar{x}	S.D.	การแปรผล
3. ท่านมีความคล่องตัวในระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน	2.90	0.99	ปานกลาง
4. ท่านมีความคล่องตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.14	1.00	ปานกลาง
5. ท่านมีความคล่องตัวในการพิจารณาความดีความชอบ	3.05	1.01	ปานกลาง
โดยรวม	3.03	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นการมีความคล่องตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.14$) รองลงมาคือ ความคล่องตัวในการพิจารณาความดีความชอบ ($\bar{x} = 3.05$) และน้อยที่สุดคือ การมีความคล่องตัวในระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ($\bar{x} = 2.90$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ

ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
6. ท่านได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถและเป็นไปตามระบบขององค์กร	3.02	1.02	ปานกลาง
7. เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความสามารถในการทำงาน	2.90	0.95	ปานกลาง
8. ท่านได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอย่างเหมาะสม	3.02	0.88	ปานกลาง
โดยรวม	2.98	0.84	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความคิดเห็นหัวข้อได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถและเป็นไปตามระบบขององค์กร และได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอย่าง ($\bar{x} = 3.02$) อยู่ในระดับปานกลาง และน้อยที่สุดหัวข้อท่านได้รับสอดคล้องกับความสามารถในการทำงาน ($\bar{x} = 2.90$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กร ด้านระบบการทำงาน

ด้านระบบการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
9. ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบการทำงานขององค์กร	3.38	1.02	มาก
10. ท่านมีโอกาสวางแผนงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตัวของท่านเอง	3.70	0.95	มาก
11. ท่านพอใจกับลักษณะงานที่ทำอยู่ มีโอกาสได้เรียนรู้ เพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่มีคุณค่า	3.73	0.88	มาก
12. ท่านสามารถเสนอความต้องการในงานที่ถนัด	3.56	0.95	มาก
13. ท่านสามารถเสนอความต้องการในงานที่ทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	3.53	0.97	มาก
โดยรวม	3.58	0.79	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์กรโดยรวม ด้านระบบการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรพอใจกับลักษณะงานที่ทำอยู่ มีโอกาสได้เรียนรู้ เพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่มีคุณค่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$) รองลงมาคือ บุคลากรมีโอกาสมองงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตัวเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$) และน้อยที่สุด บุคลากรมีความคิดเห็นในความรู้สึกชื่นชอบระบบการทำงานขององค์กร ($\bar{x} = 3.38$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ในภาพรวมและรายด้าน ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4. 7 – 4.9 ดังนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของบุคลากร ในภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการทุ่มเท และความพยายามในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.31	0.56	มากที่สุด
2. ด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร	3.80	0.77	มาก
โดยรวม	4.03	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันด้านการทุ่มเทและความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$) และด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันของบุคลากร ด้านการทุ่มเทและความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร

ความผูกพันด้านการทุ่มเท และความพยายามในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
14. ท่านมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ	4.46	0.57	มากที่สุด
15. ท่านเต็มใจทำงานในวันหยุดเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่ กำหนด	4.07	0.81	มากที่สุด
16. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตาม เป้าหมาย	4.40	0.59	มากที่สุด
17. ท่านเต็มใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงาน ที่ดีเพื่อเป้าหมายขององค์กร	4.32	0.67	มากที่สุด
โดยรวม	4.31	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีปทุม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันด้านการทุ่มเทและความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายข้อทั้ง 4 ข้อ บุคลากรมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด และข้อความมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น ๆ ($\bar{x} = 4.46$) รองลงมาคือ ความผูกพันในการมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.40$) และน้อยที่สุดคือ ความผูกพันการเต็มใจทำงานในวันหยุดเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด ($\bar{x} = 4.07$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร

ความผูกพันด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกใน องค์กร	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
18. ท่านพอใจที่ทำงานกับองค์กรแห่งนี้	4.04	0.82	มาก
19. เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านรู้สึกผูกพันต่อการทำงานกับ องค์กรแห่งนี้	4.12	0.86	มาก
20. ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับองค์กรแห่งนี้	3.87	0.83	มาก
21. ท่านจะไม่ลาออก แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากที่อื่นที่ดีกว่า	3.46	1.06	มาก
22. ท่านมีความรู้สึก มั่นคงในการทำงานและการพึ่งพาซึ่งกัน และกันระหว่างพนักงานกับองค์กร	3.54	0.98	มาก
โดยรวม	3.80	0.77	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความผูกพันในการทำงานนานขึ้น ความรู้สึกผูกพันต่อการทำงานกับองค์กรแห่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) รองลงมาคือ บุคลากรพอใจที่ทำงานกับองค์กรแห่งนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) และน้อยที่สุดคือ บุคลากรจะไม่ลาออกแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากที่อื่นที่ดีกว่า ($\bar{x} = 3.46$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันของบุคลากร ต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.10 – 4.14 ดังนี้

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
จำแนกตามเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	N	\bar{x}	S.D.	t	Sig.(2-tailed)
1. ด้านการทุ่มเท และความพยายาม ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	ชาย	81	4.26	0.61	-1.03	0.31
	หญิง	149	4.34	0.53		
2. ด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็น สมาชิกในองค์กร	ชาย	81	3.75	0.83	-0.86	0.39
	หญิง	149	3.84	0.74		
รวม	ชาย	81	3.98	0.65	-1.07	0.29
	หญิง	149	4.06	0.55		

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่มีเพศ
แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการทุ่มเท และความพยายาม ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.38	2	1.90	3.87	0.02*
	ภายในกลุ่ม	69.77	227	0.31		
รวม		72.15	229			

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็น สมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.35	2	4.67	8.34	0.00*
	ภายในกลุ่ม	127.16	227	0.56		
	รวม	136.51	229			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5.63	3	2.82		0.00*
	ภายในกลุ่ม	73.46	226	0.32		
	รวม	79.09	229			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่มีอายุ
แตกต่างกันผลทำให้ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
จำแนกตามอายุงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการทุ่มเท และความพยายามใน การทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ความสำเร็จขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.30	3	1.10	3.61	0.01*
	ภายในกลุ่ม	68.85	226	0.31		
	รวม	72.15	229			
2. ด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิก ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	9.64	3	3.22	5.73	0.00*
	ภายในกลุ่ม	126.86	226	0.56		
	รวม	136.51	229			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.14	3	2.05	6.34	0.00*
	ภายในกลุ่ม	72.96	226	0.32		
	รวม	79.09	229			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีผลทำให้ความความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุมแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการทุ่มเท และความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.59	3	0.53	1.70	0.17
	ภายในกลุ่ม	70.55	226	0.31		
	รวม	72.15	229			
2. ด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.63	3	1.54	2.64	0.05*
	ภายในกลุ่ม	131.88	226	0.58		
	รวม	136.51	229			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.56	3	1.54	2.64	0.06
	ภายในกลุ่ม	76.54	226	0.58		
	รวม	79.09	229			

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลทำให้ความความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุมแตกต่างกันในด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมและส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างความผูกพันระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการทุ่มเท และความพยายาม ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.00	0.01	0.99
	ภายในกลุ่ม	72.14	227	0.32		
	รวม	72.15	229			
2. ด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็น สมาชิกในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.40	2	0.70	1.18	0.31
	ภายในกลุ่ม	135.10	227	0.60		
	รวม	136.51	229			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.24	0.69	0.50
	ภายในกลุ่ม	78.62	227	0.35		
	รวม	79.09	229			

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่มีระดับ
ตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลทำให้ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุมไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปัจจัยภายในองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.471**	0.00	ปานกลาง
2. ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.386**	0.00	ค่อนข้างน้อย
3. ด้านการมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ	0.478**	0.00	ปานกลาง
4. ด้านระบบการทำงาน	0.604**	0.00	ค่อนข้างมาก

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) 0.01

จากตารางที่ 4.15 จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ด้านระบบการทำงานมีความสัมพันธ์ค่อนข้างมาก ส่วนในด้านการมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ ($r = 0.478$) และด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($r = 0.471$) อยู่ในระดับปานกลาง และค่อนข้างน้อย ในด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($r = 0.386$) สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์การทั้งหมด 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.7 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน ด้านการทุ่มเทและความพยายามในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร ($\bar{x} = 4.31$) อยู่ในระดับมากที่สุด และด้าน ความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร ($\bar{x} = 3.80$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ (t-test) ตัวแปรไม่เกิน 2 ค่า และใช้สถิติ (F-test) ตัวแปรมากกว่า 3 ค่า และตัวแปรทั้ง 5 ด้าน มีผลการวิเคราะห์แสดงตามตารางที่ 4.10 – 4.14 และสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

สมมติฐานการวิจัย	ผลการศึกษา
เพศ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
อายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
อายุงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยภายในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ด้านปัจจัยภายในองค์การ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ ด้านระบบการทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.17 ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ (r) ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยภายในองค์การ	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	0.471**	0.00*
ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	0.386**	0.00*
ด้านการมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ	0.478**	0.00*
ด้านระบบการทำงาน	0.604**	0.00*

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) พบว่า ด้านระบบการทำงานมากที่สุด ($r = 0.604$) รองลงมาคือ ด้านการมีระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ ($r = 0.478$) ลำดับที่ 3 คือด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($r = 0.471$) และน้อยที่สุด คือ ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($r = 0.386$) สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์การทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 7 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการผูกพันต่อองค์กร จากกลุ่มตัวอย่าง 230 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ผลการตอบแบบสอบถามสามารถวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อเสนอแนะตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการผูกพันต่อองค์กร

หัวข้อ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	1) หัวหน้างานควรเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับใต้บังคับบัญชา	3	15
	2) การรับฟังความคิดเห็นและการได้แสดงความคิดเห็น		
	3) บุคลากรควรร่วมมือและพยายามช่วยงานซึ่งกันและกัน		
ด้านความคล่องตัวของ การบริหารทรัพยากร มนุษย์	1) ควรสอบถามความต้องการของแต่ละคนและให้งานเหมาะสม	3	15
	2) ไม่ควรมีนโยบายลดจำนวนบุคลากร		
	3) ฝ่าย HR มีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำ/ไม่ทำงานต่อเป็นอย่าง		
	มาก อยากให้ทำภาพ HR ให้นำเข้าหาและมีสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร		
ด้านระบบ การให้รางวัล หรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ	1) ควรให้รางวัลกับคนที่ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง	8	40
	2) ผู้บริหารควรดูแลเจ้าหน้าที่ ให้มีความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น และควรปรับค่าตอบแทนตามความสามารถเป็นรายบุคคล		
	3) อยากให้การตั้งสหกรณ์สำหรับการออมเงินกับบุคลากรประจำ		
	เดือนละ 500 บาท หลังเกษียณอายุสามารถเบิกกลับคืนได้ เป็นต้น		
	4) ควรเพิ่มสวัสดิการที่เป็นตัวเงินมากขึ้น		
	5) ควรมีการทำกิจกรรมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง		
ด้านระบบ การทำงาน	6) ควรมีสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงินเพิ่มขึ้นจากเดิม		
	1) ควรสำรวจบุคลากรที่อายุครบเกษียณเพื่อคนรุ่นใหม่ได้ทำแทน	4	20
	2) ควรมีการย้ายตำแหน่งการทำงานข้ามสายงาน		
	3) ไม่ควรทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าการก้าวขึ้นของตัวเองที่นั้งอยู่มี		
	อუნหมุมสูงขึ้นเรื่อย ๆ		
	4) ควรมีระบบการทำงานที่ความมั่นคง		

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม” เนื้อหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามผลการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดทฤษฎีของตัวแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบฮาร์ตวาร์ด (Harvard Model of HRM) เป็นกรอบหลักในการศึกษา โดยมีปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ และด้านระบบการทำงาน

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม

1.1.3 เพื่อเสนอแนวทางความผูกพันให้กับสำนักงานบุคคล มหาวิทยาลัยศรีปทุม

1.2 วิธีการดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรประจำมหาวิทยาลัยศรีปทุม จำนวนทั้งสิ้น 540 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่แสดงขนาดกลุ่มตัวอย่างในระดับความเชื่อมั่น 95% มีความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 230 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบวัดปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางความผูกพันต่อองค์กร

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล รวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถาม

1.2.4 การศึกษาข้อมูลโดยการหาค่าสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ความร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันทดสอบค่าที (t-test) และANOVA (F-test) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

1.3 ผลการศึกษา

จากการทดสอบทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า อายุ อายุงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยภายในองค์การมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ และด้านระบบการทำงาน มีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านการทุ่มเทและความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุด และรองลงมาคือ ด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การ อาจเป็นเพราะบุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานที่จะได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยศรีปทุมได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ทำการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือความ

ผูกพันในด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การอยู่ในระดับมากแต่ยังไม่มากที่สุด จากข้อมูลที่ได้ศึกษา ควรจะพิจารณาเพิ่มความผูกพันด้านความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์การพิจารณารายข้อย่อยทั้ง 5 ข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มากที่สุดคือ เมื่อทำงานนานขึ้นจะรู้สึกผูกพันต่อการทำงานกับองค์การแห่งนี้ ($\bar{x} = 4.12$) รายข้อย่อยที่มีความผูกพันใกล้เคียงกันค่อนข้างน้อยคือ จะไม่ลาออกแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากที่อื่นที่ดีกว่า ($\bar{x} = 3.46$) และมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและการพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับองค์การ ($\bar{x} = 3.54$)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยศรีปทุมควรพิจารณาว่าทำอย่างไรให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานในองค์การแห่งนี้ และสามารถพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญทั้ง 2 ประเด็นที่ควรพิจารณา เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุมมีความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม สรุปได้ว่า อายุ และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม จากข้อมูลการศึกษาพบว่า อายุระหว่าง 34 – 47 ปี และอายุตั้งแต่ 48 ปีขึ้นไป มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก และบุคลากรที่มีอายุงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรณิภา นิลวรรณ (2554) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ปัจจัยทางด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง เหตุผลอาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุและอายุงานที่ค่อนข้างมากนั้น เคยร่วมทุกข์ร่วมสุข เจริญเติบโตมาด้วยกันมาเป็นระยะเวลาที่ยาวนานเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ร่วมสร้างกัน ปรารถนาจะอยู่เป็นสมาชิกขององค์การ มีความผูกพัน ความจงรักภักดี ความรักและพร้อมจะทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

2.3 ปัจจัยภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยภายในองค์การทั้ง 4 ด้าน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรค่อนข้างมาก ได้แก่ ด้านระบบการทำงาน ($r = 0.604$) รองลงมาคือ ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ ($r = 0.478$) ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ($r = 0.471$) และด้านที่ค่อนข้างน้อยคือ ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ($r = 0.386$) สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์การทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งใกล้เคียงกับผลการศึกษาของยุทธชัย หนูสุข (2554)

ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์การของพนักงาน บริษัท โตโย-โย คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือ ด้านงานที่ทำหาย รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ด้านความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ดังนั้น มหาวิทยาลัยศรีปทุมควรพิจารณาในประเด็นหลักๆ 2 ด้าน คือ ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ความคล่องตัวในระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ความคล่องตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ เช่น เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับความสามารถในการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากรให้อยู่ในระดับมาก

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้บริหารควรเอาใจใส่เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุมอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การได้อย่างยาวนาน จากผลการศึกษาคั้งนี้มีดังนี้

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ควรมุ่งเน้นอายุ อายุงาน ซึ่งมีความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุมค่อนข้างมาก โดยบุคลากรที่มีอายุอยู่ในช่วงตั้งแต่ 33 ปีขึ้นไป และมีอายุงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มหาวิทยาลัยศรีปทุมควรสนับสนุนและกำหนดความก้าวหน้าในสายงานแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน การพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานที่ทำและเสนองานที่ทำหายอย่างต่อเนื่อง การอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องให้มากขึ้นเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่บุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลดีช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุมได้อย่างต่อเนื่องและอยู่กับองค์การอย่างยาวนานได้

3.1.2 ปัจจัยภายในองค์การ ควรมุ่งเน้นด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และด้านระบบการทำงาน ซึ่งบุคลากรให้ความคิดเห็นต่อความผูกพันอยู่ในระดับมาก ควรให้ความสำคัญโอกาสได้เรียนรู้ เพิ่มทักษะและควรสอบถามความต้องการพื้นฐานของแต่ละคนและให้งานที่เหมาะสมกับความสามารถแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความยุติธรรมในทุกระดับและปรับค่าตอบแทนตามความสามารถความตั้งใจเป็นรายบุคคล เพื่อสร้างความผูกพันที่มากขึ้นของบุคลากรต่อองค์การได้

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขนเท่านั้น หากมีโอกาสได้ทำวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันระหว่างวิทยาเขตชลบุรี และขอนแก่นด้วย รวมถึงการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ควรกำหนด กลุ่มตัวอย่างแต่ละคณะ/หน่วยงาน สายสนับสนุน และสายวิชาการ

3.2.2 ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม เช่น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านภาวะผู้นำ การธำรงรักษาบุคลากร และศักยภาพในการทำงาน เป็นต้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กาญจนา นุ้ใจกอง. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงาน
ในพนักงานระดับปฏิบัติการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชาลิสสา พรหมวิอินทร์. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน:
กรณีศึกษา บริษัท อินโดไชน่า ฟาสเทนนิง ซิสเม จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรม. (งานวิจัย).
มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมสื่อกรุงเทพ.
- ปาริชาติ บัวเป็ง. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไดกิน อีดีลทर्स
ประเทศไทย (จำกัด). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี.
- พัลลภา จงหมื่นไวย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อ
องค์กร. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
นนทบุรี.
- พิเชษฐ ไชยแป้น. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานเทศบาลตำบลบ้านแป้น จังหวัด
ลำพูน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
เชียงใหม่.
- พรรณิ ศิริวุฒิ. (2548). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์พัลพ์ แอนด์
เพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและ
ผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภูริช มาให้. (2553). จริยธรรมในองค์กร ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). กรุงเทพฯ.

- ราณี อีสัยกุล. (2553). *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). *ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จิตรหัตถกร.
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ศักดิ์พันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, ปีที่ 7(2), 2557: 848-850. สืบค้นจาก <http://www.educ.su.ac.th/images/journal/web/57-1/22.pdf>.
- ศุภวรรณ พันธุ์บุรณะ. (2542). *ความผูกพันของคณาจารย์: การศึกษากรณีของสาธาณสุขภูมิภาคระยอง สาธาณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สันต์ฤทัย ลิ้มวีรพันธ์. (2550). *ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Engagement) กรณีศึกษา บริษัท ระยองเพียวริไฟเออร์ จำกัด (มหาชน)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุนิจ ศรีวิหค. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การภายใต้วิกฤตการณ์ทางสังคมของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุปรียา เตชะอศวนันท์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธรภาค 5*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- แสงเดือน รักษาใจ. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทกรุงเทพประกันภัย จำกัด มหาชน (สำนักงานใหญ่)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) กุมาพันธ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). *ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment)*. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 9,34.

- อาคม ไตรพยัคฆ์ .(2547). *ความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจกองตำรวจสื่อสาร สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อิสราภรณ์ รัตน์คช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. ปีที่ 16 (1), 71-91.
- ฮับราฮัม มาสโลว์. (2557). *อ้างอิงในหนังสือประมวลสาระชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี.
- Buchanan, B. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organization*. *Administrative Science Quarterly*, 19 (March 1974): 533-546.





ภาคผนวก

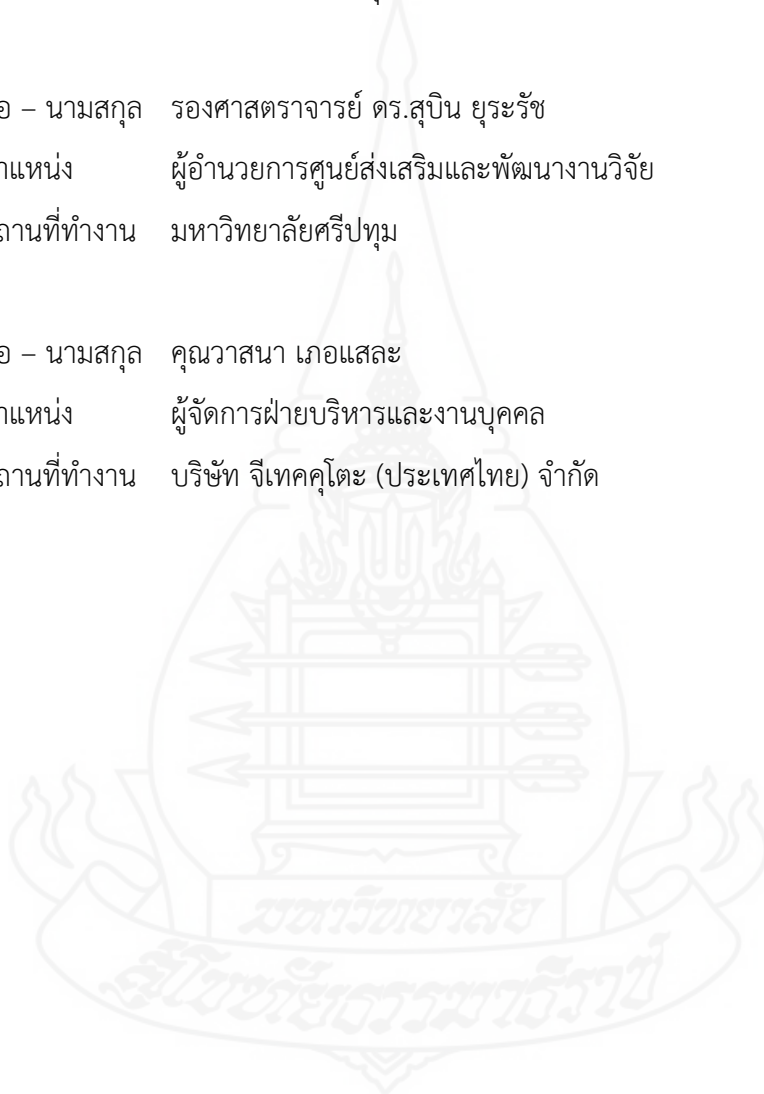


ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ – นามสกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาทรัพยากรมนุษย์
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยศรีปทุม
2. ชื่อ – นามสกุล รองศาสตราจารย์ ดร.สุบิน ยุระรัช
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัย
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยศรีปทุม
3. ชื่อ – นามสกุล คุณวาสนา เกอแผละ
ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบริหารและงานบุคคล
สถานที่ทำงาน บริษัท จีเทคคูโตะ (ประเทศไทย) จำกัด





ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

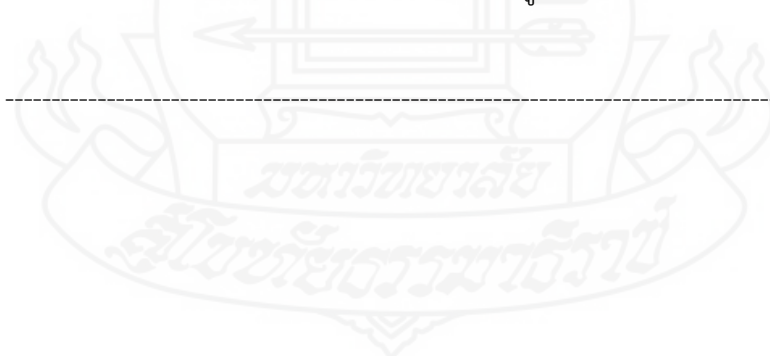
เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1** แบบวัดปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ
- ส่วนที่ 2** แบบวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร จำนวน 13 ข้อ
- ส่วนที่ 3** แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 9 ข้อ
- ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะแนวทางความผูกพันต่อองค์กร (คำถามปลายเปิด)

ทั้งนี้ จึงใคร่ขอความกรุณาบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ได้โปรดตอบคำถาม ทุกข้อ **ตามความเป็นจริง** ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ กับตัวท่านทั้งสิ้น ข้อมูลของท่านจะถือเป็น **“ความลับ”** และนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลจะนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น



ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องว่างที่ตรงกับท่านเพียงข้อเดียว

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. น้อยกว่า 18 ปี

2. 18 - 33 ปี

3. 34- 47 ปี

4. ตั้งแต่ 48 ปีขึ้นไป

3. อายุงาน

1. น้อยกว่า 1 ปี

2. 2 - 5 ปี

3. 6- 10 ปี

4. ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. ปริญญาโท

4. ปริญญาเอก

5. ระดับตำแหน่ง

1. ผู้บริหาร

2. อาจารย์

3. เจ้าหน้าที่

ส่วนที่ 2 แบบวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วย มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วย มาก |
| 3 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วย ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วย น้อย |
| 1 | หมายถึง | ระดับความคิดเห็นที่ท่านเห็นด้วย น้อยที่สุด |

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน					
1. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจงานที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านได้รับมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ทำ					
ด้านความคล่องตัวของการบริหารทรัพยากรมนุษย์					
1. ท่านมีความคล่องตัวในระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน					
2. ท่านมีความคล่องตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
3. ท่านมีความคล่องตัวในการพิจารณาความดีความชอบ					
ด้านระบบการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนที่จูงใจ					
1. ท่านได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถและเป็นไปตามระบบขององค์กร					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับความสามารถในการทำงาน					
3. ท่านได้รับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอย่างเหมาะสม					

ปัจจัยภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านระบบการทำงาน					
1. ท่านมีความรู้สึกชื่นชอบระบบการทำงานขององค์กร					
2. ท่านมีโอกาสวางแผนงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานด้วยตัวของท่านเอง					
3. ท่านพอใจกับลักษณะงานที่ทำอยู่ มีโอกาสได้เรียนรู้ เพิ่มทักษะ และประสบการณ์ที่มีคุณค่า					
4. ท่านสามารถเสนอความต้องการในงานที่ถนัด					
5. ท่านสามารถเสนอความต้องการในงานที่ทำได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ					
ส่วนที่ 3 แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร					
การทุ่มเท และความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
1. ท่านมุ่งมั่น ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
2. ท่านเต็มใจทำงานในวันหยุดเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด					
3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย					
4. ท่านเต็มใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีเพื่อเป้าหมายขององค์กร					
ความปรารถนาจะคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร					
1. ท่านพอใจที่ทำงานกับองค์กรแห่งนี้					
2. เมื่อท่านทำงานนานขึ้น ท่านรู้สึกผูกพันต่อการทำงานกับองค์กรแห่งนี้					
3. ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานกับองค์กรแห่งนี้					
4. ท่านจะไม่ลาออก แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากที่อื่นที่ดีกว่า					
5. ท่านมีความรู้สึก มั่นคงในการทำงานและการพึ่งพาซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับองค์กร					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางความผูกพันต่อองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลา ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ **



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวสุปรียา สังข์ทอง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 22 มิถุนายน 2517
สถานที่เกิด	อำเภอจอมบึง จังหวัดราชบุรี
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม
สถานที่ทำงาน	มหาวิทยาลัยศรีปทุม บางเขน กรุงเทพฯ
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่การพัฒนาคูคลาการและระบบสารสนเทศเพื่อการบุคคล

