

ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

นางสาวพิชญภา จารุเกียรติกุล



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

Factors Related Organization Commitment of Personnel School of Science

Walailak University

Miss Pitchayapa Jarukiattikul



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

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

ผู้ศึกษา นางสาวพิชญาภา จารุเกียรติกุล รหัสนักศึกษา 2583000522 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ และ (3) เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จำนวนทั้งสิ้น 59 คน โดยผู้ศึกษาเป็นหนึ่งในสมาชิกของสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ จึงตัดผู้ศึกษาออกจากการศึกษานี้ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 58 คน เครื่องมือในการศึกษาใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รายคู่แบบเซฟเฟ่

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ และอายุ มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ข้อเสนอแนะพบว่า ผู้บริหารควรจัดให้มีการบริหารงานที่ส่งเสริมบุคลากรหญิงให้มีบทบาทมากยิ่งขึ้น มอบโอกาสบุคลากรที่มีอายุและอายุงานน้อยมีส่วนร่วมทางการบริหารมากขึ้น และส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น

คำสำคัญ ความผูกพันต่อองค์กร บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

Independent Study title: Factors Related Organization Commitment of Personnel School of Science
Walailak University

Author: Miss Phitchayapa Jarukiattikul; **ID:** 2583000522; **Degree:** Master of Business Administration;

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

Abstract

The objectives of this research: (1) to study factors related to organizational commitment of personnel School of Science Walleye University (2) the relationship between personal factors and organizational commitment of personnel School of Science Walailak University; and (3) to provide guidance on enhancing the level of organizational commitment of personnel School of Science Walailak University.

This research was the survey research. The population was employees of Personnel School of Science Walailak University. The researcher is one of the members of the School of Science. For this research, Researchers cut themselves off from the study. The sampling consisted of 58 employees using stratified random sampling. The instrument used for collecting data was questionnaires. Statistical tools employed for descriptive statistical analysis were mean and percentage, and those for inferential statistical analysis were t-test, f-test, and Scheffe test.

Research findings showed that: (1) personnel School of Science Walailak University had the job commitment at medium level (2) personal Characteristic factors as to gender and age were found to be significantly related to level of job commitment of employees at the 0.05 level; and (3) the result suggested increased participatory management by women, young and junior employees and all of the employees.

Keywords: Related organization commitment, Personnel, School of Science, Walailak University

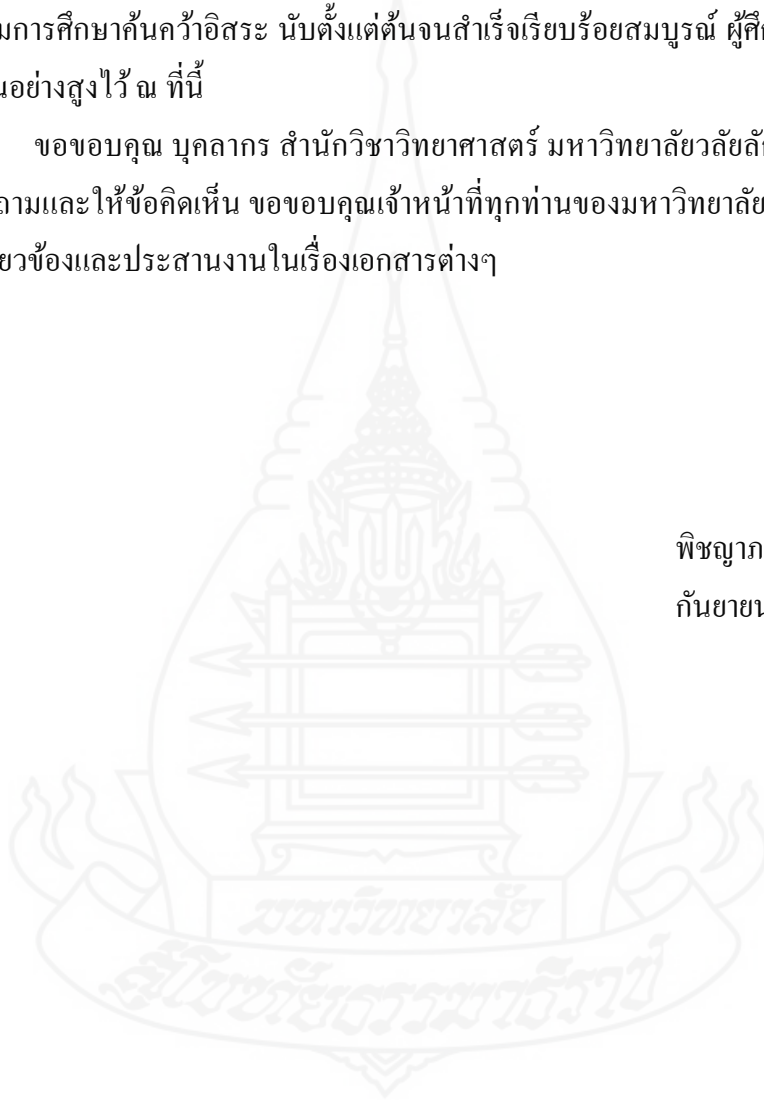
กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก
รองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ และรองศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันท์สว่าง ที่ได้ให้คำแนะนำ
และติดตามการศึกษาค้นคว้าอิสระ นับตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งและ
ขอขอบคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ทุกท่านที่ตอบ
แบบสอบถามและให้ข้อคิดเห็น ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและประสานงานในเรื่องเอกสารต่างๆ

พิชญภา จารุเกียรติกุล

กันยายน 2561

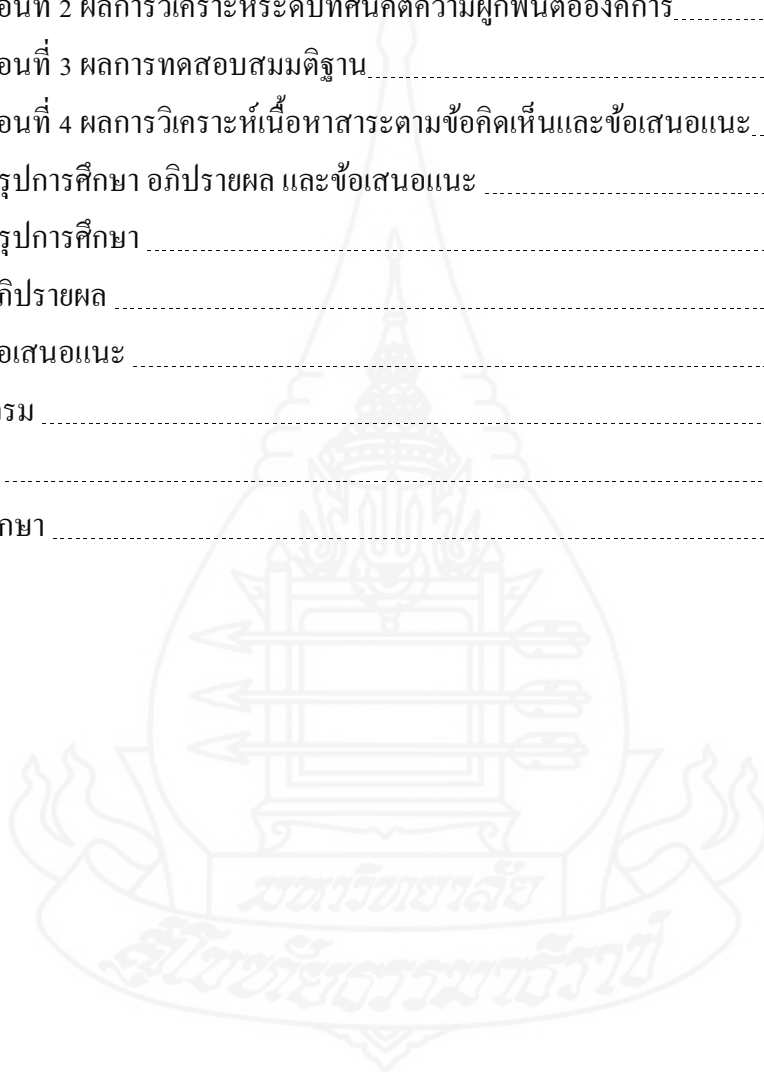


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
ประวัติสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	8
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	29
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	33
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	33
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติความผูกพันต่อองค์กร	35
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	41
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	46
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	48
สรุปการศึกษา	48
อภิปรายผล	50
ข้อเสนอแนะ	51
บรรณานุกรม	53
ภาคผนวก	56
ประวัติผู้ศึกษา	62



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	แสดงผลของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกระดับความผูกพันต่อองค์กร..... 10
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 34
ตารางที่ 4.2	ค่ามัธยิมและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร..... 35
ตารางที่ 4.3	ค่ามัธยิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร..... 37
ตารางที่ 4.4	ค่ามัธยิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิก ขององค์กร..... 39
ตารางที่ 4.5	ค่ามัธยิมและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม..... 40
ตารางที่ 4.6	ผลการทดสอบระดับความผูกพันขององค์กร จำแนกตามเพศ..... 41
ตารางที่ 4.7	ผลการทดสอบระดับความผูกพัน จำแนกตามอายุ..... 43
ตารางที่ 4.8	ผลการทดสอบระดับความผูกพัน จำแนกตามประสบการณ์..... 44
ตารางที่ 4.9	ผลการทดสอบระดับความผูกพัน จำแนกตามการศึกษา..... 45
ตารางที่ 4.10	ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ..... 46



ญ

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1	กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	หน้า	4
------------	---------------------------	------	---



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร โดยให้พนักงานทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผลประโยชน์จะเกิดร่วมกัน ทั้งตัวบุคลากรเองและองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการรักษาบุคลากรขององค์กร เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับองค์กร ซึ่งบุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ให้กับองค์กร โดยที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองได้เข้าไปเกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งองค์กรก็มีคุณค่าและมีความสำคัญกับตนเองด้วยเช่นกัน และพยายามทำให้เป้าหมายของตนและองค์กรประสบความสำเร็จ และการที่พนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ พนักงานเหล่านั้นอาจจะลาออกจากองค์กร หรือในกรณีที่พนักงานเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป เขาอาจจะปฏิบัติในหน้าที่อย่างไม่เต็มใจทำงาน โดยไม่มีความกระตือรือร้น ขอมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่สูญเสียในรูปของค่าจ้างงาน เงินเดือนและสวัสดิการ รวมถึงด้านบรรยากาศในการทำงาน ขาดอรรถาสัยไมตรีที่ดีในการทำงาน และสูญเสียเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

จะเห็นได้ว่าการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นกับทุกองค์กรในปัจจุบัน การที่บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากเท่าใดเป็นสิ่งที่แสดงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรได้เป็นอย่างดี มีปัจจัยหลายอย่างโดยอาจจะปัญหาด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาค่าตอบแทน การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การได้รับทราบนโยบายระเบียบต่างๆ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ แรงจูงใจภาวะผู้นำ เป็นต้น ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร และจะเชื่อมโยงไปถึงปัจจัยความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันที่มีในองค์กรด้วยเช่นกัน

สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ก่อตั้งเมื่อพุทธศักราช 2535 โดยสำนักวิชา มีภารกิจหลักด้านการสอนและการวิจัย และภายใต้สำนักวิชาประกอบด้วยส่วนราชการ สาขาวิชา และสถานวิจัย ซึ่งเป็นแหล่งปฏิบัติการการวิจัยของคณาจารย์ในสำนักวิชา ด้วยการเจริญเติบโตของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง มีนักศึกษาสมัครเข้ามาเรียนเป็นจำนวนมาก จึงทำให้นสำนักวิชาทุกสำนักวิชาของมหาวิทยาลัยรวมถึงสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ จะต้องมีการวางแผนรับมือต่อจำนวนนักศึกษาที่สมัครเข้ามาเรียน จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสำนักวิชาอย่างต่อเนื่องและในทันต่อการเปลี่ยนแปลงพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์กร ในการบริหารจัดการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย การปฏิบัติงานหลากหลายหน้าที่ รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย จากการปรับเปลี่ยนส่งผลโดยตรงต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบ ถ้าหากบุคลากรสามารถปรับตัวในด้านบวก ก็จะเกิดผลดีต่อองค์กรแต่บางครั้งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไปส่งผลในด้านลบ คือบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานโดยที่ไม่ผูกพันและรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานก็จะลดลงเรื่อย ๆ ซึ่งมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอาจจะลาออก โยกย้าย ไปทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในด้านการทำงาน รายได้ การยอมรับ รวมถึงสังคมความเป็นอยู่ที่ดีกว่า เนื่องด้วยสำนักวิชาวิทยาศาสตร์รับหน้าที่ในการสอนรายวิชาพื้นฐานด้านวิทยาศาสตร์ให้กับนักศึกษาของสำนักวิชาอื่น ไม่ว่าจะเป็นรายวิชาในสาขาวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา คณิตศาสตร์ ซึ่งแต่ละเทอมอาจารย์ในสำนักวิชาวิทยาศาสตร์จะต้องรับหน้าที่ในการสอนสัปดาห์ละ 5 หรือ 6 วัน ทำให้อาจารย์ในสำนักวิชาวิทยาศาสตร์มีไม่เพียงพอต่อรายวิชาที่เปิดสอนเพื่อรองรับนักศึกษา และอาจารย์จะต้องทำผลงานวิจัย งานบริการวิชาการควบคู่ไปกับการสอนจึงมีการจัดจ้างนักวิชาการประจำสาขาวิชาขึ้นมาเพื่อช่วงแบ่งเบาภาระงานของสำนักวิชา และส่วนราชการมีหน้าที่คอยสนับสนุนงานการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการของอาจารย์และของสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ กว่า 80 เปอร์เซ็นต์ บุคลากรในสำนักวิชาวิทยาศาสตร์มีตำแหน่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งไม่ได้มีตำแหน่งรับราชการ สำนักวิชาวิทยาศาสตร์มีการเปลี่ยนแปลงผู้ดำรงตำแหน่งคนบคืออยู่บ่อยครั้ง การบริหารงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยหรือการประสานงานของคนบดีให้เกิดความเข้าใจร่วมกันมองเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันกับบุคลากรในสำนักวิชาวิทยาศาสตร์อาจจะไม่ปะติดปะต่อ มีนักวิชาการสมัครเข้ามาทำงานและลาออกจากงานหมุนเวียนอยู่เป็นประจำ การสอนงานให้กับพนักงานใหม่ของส่วนราชการจึงต้องเกิดขึ้นอยู่เสมอ ในการนัดประชุมของสำนักวิชาวิทยาศาสตร์มีบุคลากรเข้าร่วมประชุมบ่อย การทำกิจกรรมร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันหรือการทำงานเป็นทีมหรือการคิดริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้าของสำนักวิชายังมีน้อย อาจเป็นผลจาก

ปัจจัยหลายๆปัจจัยประกอบกัน อาทิเช่น นโยบายการบริหารงานของหน่วยงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความมั่นคงในงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้ความผูกพันระหว่างอาจารย์ พนักงาน ลูกจ้าง และสำนักวิชามีน้อยจึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

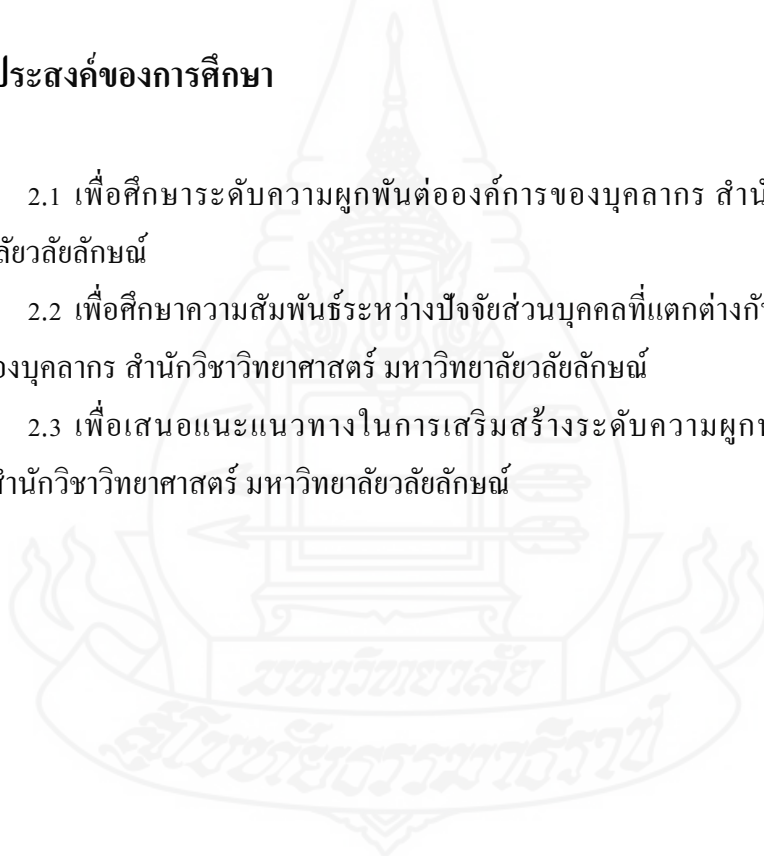
ดังนั้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงระบบบริหารจัดการในสำนักวิชา วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ โดยมุ่งเน้นนโยบายด้านการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อเป็นข้อมูลที่ช่วยผู้บริหารในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

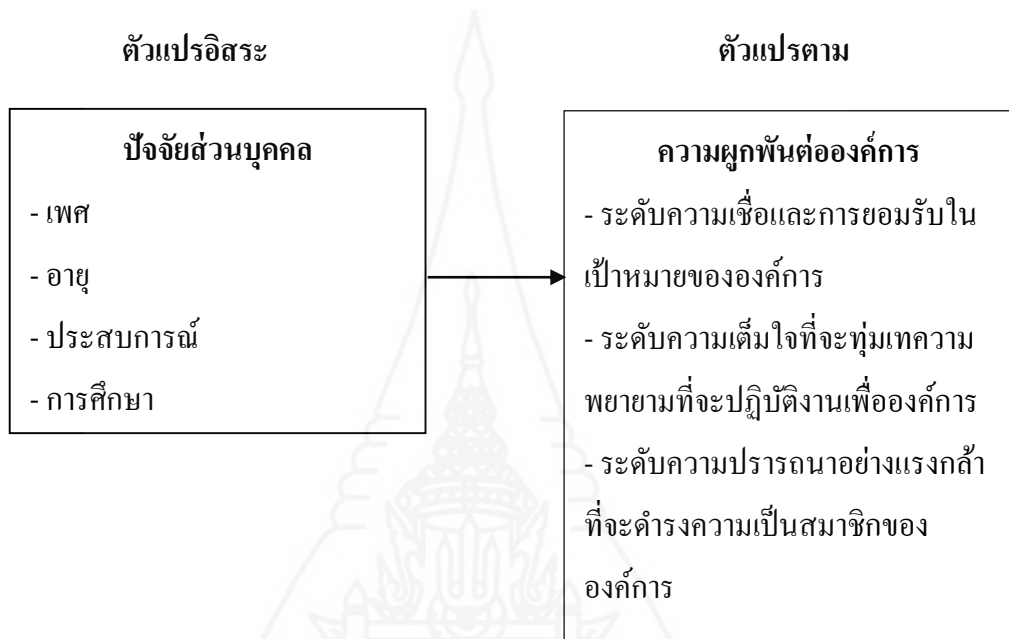
2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์



3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงขอกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาได้ดังแผนภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์อยู่ในระดับมาก

4.2 บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จำนวน 59 คน โดยผู้ศึกษาเป็นหนึ่งในบุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ฉะนั้น จึงจะทำการศึกษาเฉพาะ จำนวน 58 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาจะดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษาตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้เท่านั้น

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ จึงขอกำหนดระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ตั้งแต่ 15 มีนาคม 2561 – 15 มิถุนายน 2561 โดยจะทำการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงพรรณนา

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นการประเมินองค์การในด้านบวก และมีการใช้ความหมายพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

6.2 บุคลากร หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายปฏิบัติการ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

6.3 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร เช่น ประสบการณ์ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน

6.4 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคลากรในองค์กร การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

6.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

6.6 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบหน้าที่อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

6.7 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคลากรสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

6.8 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิภรียาหรือวาทาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

6.9 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคลากรขององค์กร

6.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

6.11 เทคนิคของของผู้นิเทศ หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

7.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ ซึ่งสามารถนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

สาระสำคัญในบทนี้ เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อเรื่องที่จะทำการศึกษา โดยจะนำเสนอเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ประวัติสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

พจนานุกรมเว็บสเตอร์ (<http://www.webster.online.dictionay>) ได้ให้ความหมายของคำ Commitment ว่าเป็นคำนาม หมายถึง

- 1) ลักษณะของบุคคลที่มีความจริงใจและมุ่งมั่น ไปสู่จุดหมาย
- 2) อาการแสดงออกของบุคคลถึงการผูกมัดตนเองให้ต้องมีการกระทำอย่าง

แน่นอน

- 3) ข้อผูกมัดตามสัญญาทางการเงิน
- 4) ข้อความที่เป็นข้อผูกมัด
- 5) การแสดงออกอย่างเป็นทางการของบุคคลอย่างสมควรเป็น

มีความหมายเดียวกับคำว่า Allegiance (ความสวามิภักดิ์) Loyalty (ความจงรักภักดี)

Dedication (การอุทิศตัว)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิต (2542: 741) ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

“ผูกพัน ก. มีความเป็นห่วงกังวลเพราะรักใคร่ เป็นต้น; ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม; (การคลัง) ก่อหนี้สินผูกมัดรัฐบาลให้ต้องจ่ายในงบประมาณแผ่นดินต่อ ๆ ไป เช่น หนี้สินผูกพัน งบประมาณผูกพัน”

เมื่อรวมกับคำว่า “ความ” ในลักษณะที่เป็นคำนำหน้ากริยาหรือวิเศษเพื่อแสดงสภาพ (2542: 231) เป็นคำว่า “ความผูกพัน” ก็จะเป็นอาการนาม หมายถึง สภาพที่มีความกังวล เพราะรักใคร่ สภาพที่ก่อให้เกิดพันธะที่จะต้องปฏิบัติตาม

ศิริวรรณ เสรวีรัตน์ และคณะ (2540: 16) ได้ให้ความหมายดังนี้

Commitment (HR) ความรู้สึกของแต่ละบุคคลในความต้องการอยากเด่น
และมีความสำคัญขององค์กร

Commitment (MGT) เป็นข้อผูกมัด การอุทิศเวลาของผู้ได้บังคับบัญชา
ให้กับผู้นำและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน คำสั่ง
และเชื่อฟังคำสั่ง

ในหนังสือและตำราทางการบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) ได้พบการนำคำว่า Commitment มาใช้เป็น Organizational Commitment ซึ่งแปลว่า ความผูกพันต่อองค์กร โดยนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Kanter (1968: 499) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่องค์กรที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

Sheldon (1971: 173) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกซึ่งบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์กรมีต่อองค์กรในทางบวก ทำให้เกิดความรู้สึกผูกมัดระหว่างบุคคลกับองค์กรและบุคคลมีความตั้งใจที่ทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

Buchanan (1974: 533) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความผูกมัดที่บุคคลมีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

Steers and Porter (1991: 290) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความเข้มข้นของความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและความเกี่ยวข้องกับองค์กร โดยเฉพาะ ซึ่งแสดงออกในลักษณะของความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

Joe and Bruce (1991 อ้างถึงใน สุณีย์ เวชพราหมณ์, 2541: 7) อธิบายความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่มีต่อองค์กร และงานที่ทำ ในลักษณะที่มีความจงรักภักดี ความเชื่อ และค่านิยมในองค์กรและงานที่ทำ ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ได้แก่ ความยินยอมทำตาม (Compliance) การยึดถือองค์กร (Identification) และการซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) โดยความยินยอม

ทำตาม หมายถึง การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กรเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง การยึดถือขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการซึมซับค่านิยมขององค์กร คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

กัลยา มหาอำนาจ (2544: 6) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร ว่าหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ซึ่งแสดงออกในลักษณะของการยอมรับในวัตถุประสงค์ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

วันวิสาข์ สุวรรณมณี (2547: 26) อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ สภาวะทางจิตใจของบุคคลที่ยึดมั่นอยู่กับองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และรับรู้ถึงความจำเป็นที่บุคคลไม่อาจละทิ้งองค์กรไป รวมทั้งมีจิตสำนึกที่จะคงอยู่กับองค์กรเพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมและสมควรกระทำ

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร นับได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ดังความเห็นของนักวิชาการต่อไปนี้

Buchanan (1974: 340) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นทัศนคติที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับเป้าหมายขององค์กร คือ ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั้นเอง นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากรู้สึกว่าตนมีส่วนเป็นเจ้าของขององค์กรและมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร ความรู้สึกรักและผูกพันของสมาชิกในองค์กรจะเป็นสิ่งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกได้ด้วย

Steers (1977: 46) ได้ระบุความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 3 ประการ คือ

1) สามารถใช้ในการทำนายอัตราเข้า - ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร แต่ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกที่มีต่อแง่ใดแง่หนึ่งของงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความรู้สึกที่มั่นคงกว่า

2) เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจใช้ความพยายามอย่างมาก เพื่อทำให้งานนั้นมีประสิทธิผลมากขึ้น

3) เป็นตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์กร

Newstrom and Davis (1983: 98) ได้เสนอว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจำแนกได้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ระดับกลาง และระดับสูง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านบวกและด้านลบ ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงผลของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกระดับความผูกพันต่อองค์กร

ระดับ ความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ความเหนื่อยล้าเพิ่มขึ้น - การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร - แสดงพฤติกรรมต่อต้าน
2. ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - บุคคลลงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น - ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคคลจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคคลจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
3. ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้สึกทำงานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคคลยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่ - วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคคลขาดความยืดหยุ่น - ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคคลไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน - บุคคลจะทำผิดกฎระเบียบ และมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร

ที่มา: Newstrom and Davis (1983: 98)

กรณี กิรติบุตร (2529: 97) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงจะมีแนวโน้มที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรในระดับสูง พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ ความรู้สึกผูกพันทำให้บุคคลรู้สึกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานในองค์กรและมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

Greenberg and barom (1997: 193) ระบุว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่มีการทำการศึกษากว้างขวาง เพราะความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรย่อมส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรพิจารณาได้เป็น 3 ประการ ดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน
- 2) การเข้าออกจากงานของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักจะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนานกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจ การเสียสละแรงกายและแรงใจเพื่อองค์กร พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงจะทุ่มเทความพยายามความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานและยินดีช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ส่วนพนักงานที่มความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมักจะให้ความช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือปฏิเสธที่จะให้ความช่วยเหลือ
- 4) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลต่อชีวิตของพนักงาน จากการสำรวจทัศนคติของพนักงานพบว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมักมีความสุขในการทำงาน มีความสำเร็จในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวที่มีความสุขมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

Grusly (1996: 489) กล่าวว่า ในกรณีที่สมาชิกหรือพนักงานขาดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร แต่ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป โดยไม่ตั้งใจทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ย่อมนำมาซึ่งผลเสียต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพยากรที่ต้องสูญเสียไปในรูปของเงินเดือนหรือสวัสดิการ สูญเสียด้านเวลาในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่เพื่อทำหน้าที่แทนบุคคลที่ปฏิบัติงานไม่ได้ผล ทำให้เสียบรรยากาศขององค์กรด้านอธยาศัยไมตรีที่ควรมีต่อกันในที่ทำงาน ทั้งยังไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ เนื่องจากไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

กัลยา มหาอำนาจ (2544: 12) ระบุว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนผลที่บุคคลสนองต่อองค์กร โดยรวม ความผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะที่มีเสถียรภาพอันเนื่องมาจากความรู้สึกผูกพันจะมีพัฒนาการช้า ๆ แต่จะอยู่อย่างมั่นคง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญ จำแนกเป็น 5 ประการ ได้แก่

- 1) เป็นตัวชี้วัดถึงความประสิทธิผลขององค์กร
- 2) เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร และการนำไปปฏิบัติให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากสมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ
- 4) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกมีความรักและมีความผูกพันต่อองค์กร
- 5) สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงานของสมาชิกได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับกว้างขวางและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร หากบุคลากรในองค์กรขาดซึ่งความผูกพันหรือมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ จะทำให้องค์กรเกิดการสูญเสียการบริหารจัดการองค์กรในหลาย ๆ ด้าน ผู้บริหารจึงควรมีการเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อทำให้องค์กรดำเนินไปสูงผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพต่อไป

1.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ

กรีนเบิร์ก (อ้างถึงใน ปัทมวรรณ ชูสาย, 2547) แบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การเพราะมีความเชื่อว่า หากลาออกไม่คุ้มยิ่งถ้าอยู่กับองค์การมาเป็นเวลานาน หากลาออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนกับองค์การในเวลาที่ผ่านมา เช่น ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ มิตรภาพ พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์การเพียงเพราะว่าไม่ต้องการสูญเสียสิ่งเหล่านี้ไป อาจกล่าวได้ว่าเป็นผู้ที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การในระดับสูง

2) ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการอยู่ทำงานกับองค์การ เพราะได้เห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ คนที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกมาก จะเป็นผู้ที่เห็นพ้องกับสิ่งที่องค์การกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่องค์การกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พนักงานอาจจะสงสัยว่าค่านิยมของตนยังสอดคล้องกับค่านิยมขององค์การหรือไม่ เมื่อเหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้นพนักงานอาจจะสงสัยว่าตนเองยังคงเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือไม่ หากพนักงานคิดว่าไม่เป็นก็อาจจะลาออกไป

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลต้องการทำงานกับองค์การเนื่องมาจากแรงกดดันจากคนอื่น คนที่มีความผูกพันด้านบรรทัดฐานมาก จะมีความกังวลมากกว่าคนอื่น จะคิดอย่างไรหากตนลาออก คนเหล่านี้ไม่อยากจะทำให้นายจ้างคาดหวังและกังวลว่าเพื่อนร่วมงานอาจจะคิดกับตนในทางที่ไม่ดีหากตนลาออก

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การ สามารถนิยามได้ 2 ด้าน คือ ทศนคติหรือความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกภายในบุคคลหรือเกิดขึ้นจากค่านิยม มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปรวมถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ ส่วนในด้านพฤติกรรม หมายถึง ความต่อเนื่องในการทำงานกับองค์การนี้ต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากระหว่างการปฏิบัติงานในองค์การ

1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

นักวิชาการและนักวิจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรพยายามหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันซึ่งเท่าที่ผ่านมามีการศึกษาอย่างกว้างขวางเพื่อหาตัวแปรที่จะสามารถอธิบายพฤติกรรมความผูกพันต่อองค์กรถึงแม้จะยังไม่สามารถหาตัวแปรดังกล่าวได้อย่างสมบูรณ์และครบถ้วนจากการสำรวจเอกสารและงานวิจัย พบว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรจะแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่านดังนี้

Becker (1960 อ้างใน อนันตชัย คงจันทร์, 2529: 31-34) ได้เสนอทฤษฎีการเปรียบเทียบสิ่งที่ลงทุนกับผลลัพธ์ (Side – Bet Theory) ซึ่งอธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากการที่บุคคลได้ลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ไว้ โดยเรียกสิ่งที่ลงทุนนั้นว่า “Side – Bet” เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และถ้าไม่มีคัมภ์ผูกพันกับสิ่งนั้นจะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ ดังนั้นระดับความผูกพันของบุคคลต่อองค์กรจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่บุคคลเปรียบเทียบซึ่งนำหน้ากว่า หากเขาลาออกจากองค์กรเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่บุคคลเป็นสมาชิกขององค์กรย่อมต้องลงแรงกายแรงใจในการทำงาน ยอมเสียโอกาสในการทำงานที่อื่น บุคคลย่อมต้องหวังประโยชน์ที่ได้รับตอบแทนเป็นรายเดือนในขณะที่ทำงานอยู่ ได้รับบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุการทำงาน ตามทฤษฎีนี้ สิ่งที่บุคคลคิดว่าเป็นสิ่งที่ได้ลงทุน ได้แก่ อายุ อายุงาน การศึกษา สถานภาพสมรส กำลังกายและสติปัญญาที่ทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

Allen and Meyer (อ้างถึงใน อนันตชัย คงจันทร์, 2529: 26 – 35) ได้อธิบายแนวทางการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรว่าสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

1) แนวการศึกษาด้านทัศนคติต่อองค์กร แนวทางการศึกษานี้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร เต็มใจที่จะใช้ความพยายามเต็มที่เพื่อทำงานในองค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่รักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

2) แนวการศึกษาทางด้านพฤติกรรม แนวทางนี้มุ่งสนใจความสม่ำเสมอของพฤติกรรมของคนในองค์กร เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานไม่โยกย้ายเปลี่ยนที่ทำงาน

3) แนวทางการศึกษาด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวทางนี้มุ่งสนใจว่าความผูกพันต่อองค์กร เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กรเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคมบุคคลรู้ดีว่าเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่ควรทำ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นหน้าที่หรือพันธะที่สมาชิกต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

จากแนวทางการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 แนวทาง จำแนกความผูกพันต่อองค์กรได้เป็น 3 ประเภท หรือเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามมิติ (Allen and meyer , 1990: 1-18) ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแต่ละด้านมีความแตกต่างกันดังนี้

- 1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดจาก 4 ปัจจัยหลัก คือ
 - (1) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน
 - (2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
 - (3) ประสบการณ์การทำงาน
 - (4) ลักษณะโครงสร้างองค์กร
- 2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ พัฒนาจากปัจจัย 2 ประการ ประการแรก คือ ขนาดหรือจำนวนการลงทุนที่บุคคลทำไป และประการที่สองคือ การรับรู้ถึงการขาดทางเลือก ปัจจัยทั้งสองประการนี้ส่งผลต่อความต้องการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้นซึ่งเกี่ยวพันต่อการอยู่หรือออกไปจากองค์กร ปัจจัยในกลุ่มนี้จึงประกอบด้วย
 - (1) อายุงาน
 - (2) สถานภาพของตำแหน่งงาน
 - (3) ความพึงพอใจในอาชีพ
 - (4) ความตั้งใจที่จะลาออก
- 3) ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากประการณ์ของแต่ละบุคคลที่ขึ้นอยู่กับ
 - (1) ลักษณะทางครอบครัว
 - (2) วัฒนธรรมทางสังคม
 - (3) การขัดเกลาทางสังคมขององค์กร

เมาว์เคย์ และคณะ (1982) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจประกอบด้วย

1) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic) ได้แก่ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา และความต้องการความก้าวหน้า

(1) อายุ บุคคลที่มีอายุมากจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เพราะอายุเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งมีอายุมากขึ้นจะพบว่าสมาชิกองค์การจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะอยู่ในองค์การด้วยเหตุผลหลายอย่าง เช่น ความคาดหวังที่จะได้รับเงินตอบแทนพิเศษ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ ถ้าทำงานจนเกษียณอายุราชการ

(2) เพศ ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย ทั้งนี้เพราะเพศหญิงมักทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย

(3) สถานภาพสมรส บุคคลที่มีภาระครอบครัวแล้วจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนโสด ทั้งนี้เพราะภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้ต้องการความมั่นคงในการทำงานมากกว่า อีกทั้งมองงานของเขาในทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับงานได้ดีกว่าจึงไม่ค่อยเปลี่ยนงาน ยิ่งเมื่อต้องมีการรับเลี้ยงบุตรเพิ่มอีก ก็ยิ่งพบว่ามีความผูกพันสูงขึ้นเท่านั้น

(4) การศึกษา บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่าง ๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย

(5) ระยะเวลาปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานนานานานจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสูง เนื่องจากบุคคลนั้นได้อุทิศกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมสติปัญญา สะสมประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ความพึงพอใจปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นและหวังที่จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้นจึงมีความต้องการลาออกงานน้อย

(6) ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความก้าวหน้าองค์การที่ทำให้บุคลากรเห็นว่าสามารถทำงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้นั้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เพราะการทำงานที่ประสบความสำเร็จนั้นแสดงถึงการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2) ลักษณะงาน (Job Characteristic) พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันมากที่สุด คือ ประสบการณ์การทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการต้องการทางสภาวะจิตใจของเขาได้รับการตอบสนอง เช่น การได้รับความสะดวกสบายในองค์กร

(1) ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถหลายด้านจึงเป็นงานที่ท้าทาย ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นและส่งเสริมภาพลักษณ์ของผู้ปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่มีความหลากหลายเป็นสิ่งจูงใจที่ดี ทำให้ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย และความต้องการปฏิบัติให้สำเร็จตามความคาดหวังและพบว่าความหลากหลายในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

(2) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระเสรีภาพสามารถใช้ดุลยพินิจ และตัดสินใจด้วยตนเองในการกำหนดเวลาทำงานและวิธีปฏิบัติที่จะทำให้งานนั้นแล้วเสร็จโดยไม่มีการควบคุมจากภายนอกจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และรู้สึกว่าต้องการที่จะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและมีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆออกมาเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า

(3) งานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง งานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถใช้สติปัญญาและใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้เทคโนโลยีพิเศษ ความท้าทายของงานจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการทำงาน และแสดงความสนใจทำงานเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตนเอง เพราะจะเกิดความพอใจเมื่อเห็นงานประสบผลสำเร็จ

(4) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสจะติดต่อกับสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นทำให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นเจ้าขององค์กรและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

3) ลักษณะขององค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กร และขนาดขององค์กร

(1) การกระจายอำนาจในองค์กร หมายถึง การมอบอำนาจจากผู้บริการลงมาสู่ผู้ปฏิบัติผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในด้านนโยบายและการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

(2) ความเป็นเจ้าของกิจการ มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุที่สมาชิกในองค์กรได้ลงทุนปฏิบัติงานหรือมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันและตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดกำไรอันเกิดจากการลงทุนครั้งนี้ เพราะกำไรขององค์กร คือผลประโยชน์ของสมาชิกทุกคน ดังนั้นบุคลากรที่มีส่วนเป็นเจ้าของกิจการจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนธรรมดา

(3) ขนาดขององค์กร พบว่ามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่บุคลากรจะมีผลให้เกิดความยึดมั่นต่อองค์กรในระดับสูง โดยให้เหตุผลว่าในองค์กรขนาดใหญ่บุคลากรจะมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และได้รับผลประโยชน์ตอบแทนสูง ทั้งยังทำให้อีกโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสูงด้วย จึงทำให้เกิดความยึดมั่นต่อองค์กรสูง

(4) ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร มีความรู้ว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้ และมีความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

(5) ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นการสร้างความรู้สึกให้กับผู้ปฏิบัติงานหรือสมาชิกในองค์กรว่า การที่ได้ลงทุนปฏิบัติงานกับองค์กรแล้วนั้น ควรจะได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทน ระบบการพิจารณาความดีความชอบ โอกาสความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา และประสบความสำเร็จในการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจะเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพลังในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

(6) ความรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นความรู้สึกเชื่อถือไว้วางใจที่บุคคลมีต่อองค์กรว่างค์การจะไม่ทอดทิ้ง และให้ความช่วยเหลือเมื่อเขาประสบกับปัญหาความน่าเชื่อถือขององค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าเขาจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความไว้วางใจองค์กรสูงรู้สึกว่างค์การเป็นที่พึ่งพาได้จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูง

(7) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร คือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนที่มีคุณค่านั้นเป็นเสมือนรางวัลจากองค์กร ที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการทุ่มเทแรงกายและกำลังใจเพื่อที่ปฏิบัติงานในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการปฏิบัติงานมีคุณค่าและองค์กรได้ตอบสนองความต้องการทางด้านความมีคุณค่าในตนเอง

Steers and Porter (1983: 433 – 434 อ้างถึงในลัดดา สัจพันโรจน์, 2545: 27–28) ได้สรุปว่าสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1) โครงสร้างองค์การ (Structural Characteristic) จะต้องมีลักษณะเป็นระบบที่มีแบบแผน มีหน้าที่ชัดเจน มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และความเป็นทางการ

2) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบผลสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3) ลักษณะของบทบาท (Role – related Characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้มีความรับผิดชอบอยู่ เช่น ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อมูลป้อนกลับ ความหมายหรือความสำคัญของงาน คุณค่าของงาน บทบาทที่ชัดเจนกับเพื่อนร่วมงาน

4) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบหรือเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ทักษะของกลุ่มทำงาน ความน่าเชื่อถือขององค์การ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาตนเองได้ และการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา

Meyer และคณะ (1993: 291) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มเติมจากผลงานที่ได้ทำร่วมกับ Allen ดังนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ เกิดขึ้นจากประสบการณ์ทางบวกในการทำงาน ประสบการณ์ดังกล่าวได้แก่ สภาพการทำงาน และ การบรรลุความคาดหวัง

2) ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ เกิดจากความลงทุนของพนักงานในการทำงานกับองค์การทำให้คำนึงถึงประโยชน์ที่จะได้รับ และ ความยากในการหางานใหม่ เนื่องจากต้องคำนึงถึงตำแหน่งงานที่ว่างในองค์การอื่น

Dunham, Grube and Castaneda (1994: 37) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ Allen and Meyer และสรุปเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ได้แก่ การรับรู้คุณลักษณะงานในแง่ต่าง ๆ คือ

- (1) ความเป็นอิสระในงาน (Task Autonomy)
 - (2) ความสำคัญของงาน (Skill Significance)
 - (3) ข้อมูลป้อนกลับของผู้บังคับบัญชา (Supervisory Feedback)
 - (4) การพึ่งได้ขององค์การ (Organizational Dependability)
 - (5) การมีส่วนร่วมทางการบริหาร (Participatory Management)
- 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่ ได้แก่
- (1) อายุ (Age)
 - (2) อายุงาน (Year of Work)
 - (3) ความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)
 - (4) ความตั้งใจที่จะลาออก (Intent to leave)
- 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน ได้แก่
- (1) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน (Coworker Commitment)
 - (2) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participatory Management)
 - (3) การพึ่งได้ขององค์การ (Organizational Dependability)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์การ ประสิทธิภาพการทำงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อความรู้สึกของบุคลากรว่ามีความผูกพันองค์การอยู่ในระดับใด ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานและความตั้งใจทำงานรวมถึงการคงอยู่หรือการเปลี่ยนแปลงงาน

2. ประวัติสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ จัดตั้งพร้อมกับมหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พุทธศักราช 2535 โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ เพื่อการบริการการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาวิทยาศาสตร์พื้นฐานแก่สำนักวิชาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย เพื่อการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาทางวิทยาศาสตร์ใน 5 สาขาวิชา ได้แก่ ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา ชีวเคมี และคณิตศาสตร์และสถิติ และเพื่อการดำเนินการวิจัยพื้นฐาน

และวิจัยประยุกต์ด้านวิทยาศาสตร์ ต่อมาจึงรวมสาขาวิชาชีวเคมีไว้กับสาขาเคมีจึงเหลือ 4 สาขาวิชา จากนั้นในปีการศึกษา 2551 จึงได้เพิ่มสาขาวิทยาศาสตร์เชิงคำนวณเป็นสาขาวิชาที่ 5 เนื่องจากมีการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการในสาขาวิชานี้ โดยในปีพุทธศักราช 2556 มีการปรับโครงสร้างใหม่ ให้มีหัวหน้าสาขาวิชาเป็นตำแหน่งบริหาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร วิชาการตามมาตรฐาน TQF (Thailand Qualifications Framework) ซึ่งกำหนดให้มี 4 สาขา คือ สาขาวิชาฟิสิกส์ สาขาวิชาเคมี สาขาวิชาชีววิทยา และสาขาวิชาคณิตศาสตร์และสถิติ

หลังจากมีการก่อสร้างสถานที่และอาคารต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยขึ้นที่อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งแล้วเสร็จและเริ่มรับนักเรียนรุ่นแรกในระดับปริญญาตรีในปีการศึกษา 2541 ใน 6 สำนักวิชา ยกเว้นสำนักวิชาศิลปศาสตร์และสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้านบริการการเรียนการสอนรายวิชาพื้นฐาน

ปัจจุบันสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มีภารกิจหลักในการจัดการเรียนการสอนรายวิชาด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ในหมวดวิชาศึกษาทั่วไปและหมวดวิชาเฉพาะให้นักศึกษาทุกหลักสูตรในมหาวิทยาลัย และจัดการเรียนการสอนสำหรับนักศึกษาของสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ ทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา โดยมีการเปิดสอนหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

1) ระดับปริญญาตรี จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์เชิงคำนวณ

2) ระดับปริญญาโท จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่

- (1) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเคมี
- (2) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาฟิสิกส์
- (3) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์เชิงคำนวณ

3) ระดับปริญญาเอก จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่

- (1) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาเคมี
- (2) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาฟิสิกส์
- (3) หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์เชิงคำนวณ

สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ เข้าร่วมดำเนินงานตามโครงการพัฒนาและส่งเสริมผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (พสวท.) โดยเป็นศูนย์ของโครงการ พสวท. ระดับอุดมศึกษาประจำภาคใต้ตอนบน มีพันธกิจในการคัดเลือกนักเรียนที่มีผลการเรียนดี และสนใจทางวิทยาศาสตร์เป็นพิเศษ เข้ารับทุนการศึกษาในสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์เชิงคำนวณ สาขาวิชาเอกฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา และคณิตศาสตร์และสถิติ ทั้งสิ้นจำนวน 14 ทุนต่อปีการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2555 จนถึงปัจจุบัน

นอกจากนี้ สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ ยังมีภารกิจสำคัญในการพัฒนางานวิจัยและให้บริการ บริการวิชาการ โดยมุ่งเน้นการวิจัยเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่นำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและเพื่อประยุกต์องค์ความรู้ดังกล่าวในการเรียนการสอนและการถ่ายทอดไปสู่ชุมชนและภาคธุรกิจ ในเชิงพาณิชย์ รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนา และการถ่ายทอดความรู้และผลงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่ชุมชนเพื่อการพัฒนาสังคมและ เศรษฐกิจ

สำนักวิทยาศาสตร์ มีผลงานวิจัยที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับนานาชาติใน ฐานข้อมูล ISI และ SCOPUS นอกจากนี้คณาจารย์ยังได้มีการเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการ ในระดับชาติและนานาชาติ รวมทั้งการได้รับเชิญเป็นวิทยากรพิเศษให้แก่หน่วยงานภายนอกอีกด้วย และในการให้บริการแก่สังคม สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ ได้ดำเนินการมากกว่า 10 โครงการ โดยได้ นับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก เช่น โครงการโอลิมปิกวิชาการและ ดาราศาสตร์โอลิมปิก ได้รับการสนับสนุนจากมูลนิธิส่งเสริมโอลิมปิกวิชาการและพัฒนามาตรฐาน วิทยาศาสตร์ศึกษาในพระราชูปถัมภ์สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวง นราธิวาสราชนครินทร์ (มูลนิธิ สอวน.) โครงการพัฒนาอัจฉริยภาพทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำหรับเด็กและเยาวชน (JSTP) โดยการสนับสนุนของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แห่งชาติ (สวทช.) นอกจากนี้ ได้ดำเนินการโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน อีกหลายโครงการ เช่น โครงการถ่ายทอดเทคโนโลยีโมโครเวฟ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก สกท. โครงการอบรมวิทยาศาสตร์โลกทั้งระบบ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก สวท. และ โครงการค่ายวิทยาศาสตร์ต่าง ๆ ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากโรงเรียน เป็นต้น

2.1 วิสัยทัศน์ของสำนักวิชาวิทยาศาสตร์

สำนักวิชาวิทยาศาสตร์จัดการศึกษาที่มีมาตรฐานระดับนานาชาติ ผลิตบัณฑิตที่มี คุณธรรม สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถแข่งขันและ ได้รับการยอมรับทางวิชาการในระดับสากล

2.2 พันธกิจของสำนักวิชาวิทยาศาสตร์

สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มีพันธกิจหลักในการดำเนินงาน 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านการจัดการศึกษา (การผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา)
- 2) ด้านการวิจัย
- 3) ด้านการบริการวิชาการและการถ่ายทอดเทคโนโลยี
- 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

2.3 ค่านิยม

สำนักวิชาวิทยาศาสตร์กำหนดค่านิยมหลักในการทำงานตามอักษรย่อ SCIWU ดังคำอธิบายต่อไปนี้

- 1) การรับผิดชอบต่อสังคม (Social responsibility)
- 2) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)
- 3) การสร้างนวัตกรรม (Innovation)
- 4) การมีปัญญา (Wisdom)
- 5) การรวมเป็นหนึ่งเดียว (Unity)

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในต่างประเทศ

Buchanan (1974: 339–347) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการภาครัฐกิจและภาครัฐบาล พบว่า ลักษณะของบุคคลและลักษณะของงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันในงาน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมาก จะมีความผูกพันในงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ลักษณะงานมีความสำคัญ และลักษณะงานที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าคุณค่าต่อความสำเร็จของเขา จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร

Chelte (1983: 37–42) ได้ทำการวิจัยถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย พบว่า อายุ และสถานภาพสมรสของบุคลากรที่ทำงานในมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่มีอายุมาก และมีสถานภาพสมรสแล้ว จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความรู้สึกผูกพันในงาน

Hrebiniak and Alutto (1972: 557–562) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และ การศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเพศชาย และเพศหญิงจะมีการรับรู้เกี่ยวกับการลงทุนหรือการสูญเสียหากจะคงอยู่หรือออกจากองค์กรแตกต่างกันออกไป โดยเพศหญิงมีแนวโน้มจะออกจากงานน้อยกว่าชาย ผู้ที่มีอายุมาก จะมีแนวโน้มการออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ในเรื่องสถานภาพสมรส ผู้ที่สมรสแล้วมีแนวโน้มจะออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่ยังไม่สมรส หรือ โสด และในเรื่องระดับการศึกษา พบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำมีแนวโน้มออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

Hall and Schneider (1972: 340–350) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำทนาย เพราะงานที่ทำทนายจะเป็นตัวกระตุ้นและเป็นปัจจัยเสริมภาพพจน์ของผู้ปฏิบัติงาน หากงานไม่มีสาระ ซ้ำซากจำเจ ไม่มีโอกาสคิดหรือตัดสินใจในงานที่ทำอยู่ จะทำให้บุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรลดลง

Katz and Kahn (1966: 362) พบว่า การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ได้รับการยอมรับจากองค์กรและเพื่อนร่วมงานและการที่บุคคลได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรทำให้เขารู้สึกว่าสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กร การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีคุณค่า ทำให้ มีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

Luthans (1987: 219–236) ได้ทำการวิจัยพบว่า ลักษณะการบริหารงานภายในองค์กรในเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร โดยลักษณะงานที่ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างความรู้สึกกดดันให้กับคน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ความกดดันมาก ๆ จะทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาโต้ตอบโดยการออกจากงาน

Marsh and Mannari (1977: 57–76) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิตและการออกจากงานของคนญี่ปุ่น ซึ่งทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิตของคนงาน

Mottaz (1988: 467–482) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่องาน โดยศึกษาอิทธิพลของปัจจัยลักษณะบุคคล และปัจจัยลักษณะงาน พบว่า ในด้านปัจจัยลักษณะบุคคลเรื่องระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำจะให้คุณค่าแก่งานสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ในขณะที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความคาดหวังต่อองค์กรสูงทำให้องค์กรไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของเขาได้ จึงทำให้มีความผูกพันต่องานต่ำ ส่วนในปัจจัยลักษณะงาน พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

Porter and Steers (1973: 151) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ประกอบด้วย พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมือง พนักงานประกอบรถยนต์ และพนักงานขายของ ผลจากการสำรวจพบว่า ลักษณะงานที่ซ้ำซากจะมีความสัมพันธ์กับการลาออกและการเปลี่ยนงานใหม่ ส่วนความน่าเชื่อถือและความพึงได้ขององค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร นอกจากนี้ ยังได้ศึกษาถึงความมั่นคงในงาน ซึ่งพบว่า หากองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานจะเป็นสาเหตุทำให้พนักงานลาออก หรือโอนย้ายไปจากองค์กร

Porter, Lawer and Hackman (1975: 271– 278) ได้ทำการวิจัยคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ ซึ่งเป็นงานที่มีแบบแผนตายตัวและต้องทำงานซ้ำ ๆ กัน จนเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย งานลักษณะดังกล่าวทำให้เกิดอัตราการขาดงานสูงและเกิดความไม่แน่ใจในงาน ทำให้ได้ข้อค้นพบว่า ลักษณะงานที่ท้าทายจะมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถ และได้ใช้ความคิด จึงไม่เบื่อหน่ายงาน

3.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในประเทศไทย

กัลยา มหาอำนาจ (2544: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองบัญชาการ สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ลักษณะงานที่มีการติดต่อกับผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจและความผูกพันของข้าราชการตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จิรวัดน์ ทองอินทร์ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 3,053 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าชาย โดยมีอายุ 26-30 ปี สถานภาพ โสด การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-3 ปี 2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ 3. ผลการเปรียบเทียบ พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัท เบลตัน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในภาพรวมและทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 456 คน วิธีการวิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร รองลงมา คือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล แตกต่างกันได้แก่ สถานภาพ รายได้ และอายุงาน

ไพโรจน์ สติรยากร (2553: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครปฐม ผลการศึกษาพบว่าผลวิเคราะห์ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 4.24 และในอันดับสุดท้ายคือด้านความหลากหลายของงาน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.88 และผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เมื่อมีบุคลากรของหน่วยงาน ได้รับรางวัลเกียรติยศต่าง ๆ ท่านรู้สึกดีใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.45 และอันดับสุดท้าย คือ ท่านเคยคิดอยากจะออกจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.59 อยู่ในระดับปานกลาง

วิฒนะ พรหมเพชร (2554: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สัญญาจ้าง นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในการทำงาน ความสามารถในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนสวัสดิการและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 2) ได้ตัวพยากรณ์ 6 ตัวคือ การได้รับการยอมรับนับถือ ความมีอิสระในการ

ทำงาน ความสามารถในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และ ลักษณะของงานที่ทำ ที่ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 66 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ 2.17 และ 3) ได้สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Y = 1.931 + 0.333X + 0.371X + 0.339X + 0.189X + (-0.129)X + 0.074X \text{ และ } Z = 0.372Z + 0.282Z + 0.246Z + 0.189Z + (-0.129)Z + 0.080Z$$

วันวิสาข์ สุวรรณมณี (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษาพนักงานในส่วนสำนักงานบริษัท โตชิบา แครเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานในด้านผลตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาสภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สุมนา ศิริบรรณเกียรติ (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่การตลาดในบริษัทเงินทุนและหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดในบริษัทเงินทุนและหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางและต่ำ ปัจจัยส่วนบุคคลและครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษาบริษัทวิศวกรที่ปรึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทวิศวกรที่ปรึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจ จำนวน 100 คน ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีสถานภาพสมรสมีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป มีอัตราเงินเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป และมีตำแหน่งเป็นพนักงานประจำสำนักงาน ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมปัจจัยทั้งสองส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และสมการถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปละปัจจัยค้ำจุน (X_2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สรุปได้ว่า การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในสถานประกอบการต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรคงอยู่และทำงานกับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันองค์กรของทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่ ความมั่นคงในงานและการมีส่วนร่วมในการบริหารทีมงาน ประกอบด้วยความมีประสิทธิภาพขององค์กร ศักยภาพของผู้นำ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ผู้วิจัยพิจารณาว่าการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้นจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญกับองค์กรทุกประเภท เป็นตัวแปรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรมีหลายด้าน ในการวิจัยนี้จะเน้นเฉพาะปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ดังกรอบแนวคิดในการศึกษาที่แสดงในภาพที่ 1.1



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 59 คน โดยผู้ศึกษาเป็นหนึ่งในสมาชิกของสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ สำหรับการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ตัดตนเองออกจากการทำการศึกษา และทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 58 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 47 คน
- 2) บุคลากรสายปฏิบัติการ จำนวน 7 คน
- 3) บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) และคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1: เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักวิชา วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ อายุ การศึกษา รวม 4 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 2: เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีระดับความผูกพันให้เลือกตอบ ข้อละ 5 ระดับ แยกเป็นความผูกพันแต่ละด้าน รวม 3 ด้าน ปัจจัยระดับความเชื่อ และการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ระดับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร และระดับความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รวม 23 ข้อคำถาม

ส่วนที่ 3: เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้ ดำเนินการในช่วงเดือนมีนาคม - มิถุนายน 2561 เป็นเวลา 4 สัปดาห์ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย วลัยลักษณ์ มาตอบแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น ซึ่งผู้ศึกษาเป็นผู้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่ม ตัวอย่างตอบ จากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนหลังจากทำเสร็จ ตรวจสอบความ สมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดจนครบถ้วน แล้วให้คะแนนแบบสอบถามเป็นรายชื่อ โดยมีหลักการ การให้คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวัดในระดับกลุ่ม ผู้ศึกษาจะรวบรวมข้อมูลทั้งหมดแล้วนับจำนวนแต่ละกลุ่มในแต่ละรายการ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จะใช้มาตรวัดระดับของ Likert 5 ระดับ ได้แก่ ผูกพันมากที่สุด ผูกพันมาก ผูกพันปานกลาง ผูกพันน้อย ผูกพันน้อยที่สุด โดยมีค่า คะแนนระดับความผูกพันดังนี้

ผูกพันมากที่สุด	ให้คะแนน	5	คะแนน
ผูกพันมาก	ให้คะแนน	4	คะแนน
ผูกพันปานกลาง	ให้คะแนน	3	คะแนน
ผูกพันน้อย	ให้คะแนน	2	คะแนน
ผูกพันน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1	คะแนน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การลงรหัสข้อมูล

จัดสร้างคู่มือลงรหัส จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบแล้วมาลงรหัสตามคู่มือฯ เพื่อแปลงข้อมูลที่ได้รับให้อยู่ในรูปของตัวเลข จากนั้นนำไปวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาในครั้งนี้ได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage)

4.2.2 การวิเคราะห์ลักษณะความผูกพันต่อองค์กร ใช้ค่ามัธยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนระดับความผูกพันจากแบบสอบถาม โดยมีเกณฑ์สำหรับการแปลความหมายของความผูกพันเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5-1)}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ช่วงอันตรภาคชั้นมีค่าเฉลี่ยและความหมายดังต่อไปนี้

ช่วงคะแนนค่าเฉลี่ย	หมายถึง
4.21 – 5.00	มีความผูกพันมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีความผูกพันมาก
2.61 – 3.40	มีความผูกพันปานกลาง
1.81 – 2.60	มีความผูกพันน้อย
1.00 – 1.80	มีความผูกพันน้อยที่สุด

4.2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ใช้วิธีทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (f-test) หรือ One-way Analysis of Variance และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยวิธีของ Scheffe จำแนกตามประสบการณ์ เพศ อายุ และการศึกษา

4.2.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ใช้การวิเคราะห์ Content Analysis ด้วยการนับจำนวน และหาร้อยละในแต่ละข้อรายการความเห็น



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 58 คน โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการศึกษา ในบทที่ 4 นี้ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การแปลผลของความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มประชากร
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มประชากร
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ t-test
f	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ f-test
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลใน 4 คำถาม ได้แก่ ประสบการณ์ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 58 คน ปรากฏข้อมูลแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (n=58)	ร้อยละ (100.00)
1.ประสบการณ์	0 - 1 ปี	7	12.07
	2 - 5 ปี	14	24.14
	6 - 10 ปี	8	13.79
	11 ปี ขึ้นไป	29	50.00
	รวม	58	100.00
2.เพศ	ชาย	27	46.55
	หญิง	31	53.45
	รวม	58	100.00
3.อายุ	อายุน้อยกว่า 30 ปี	4	6.90
	อายุ 31 – 40 ปี	28	48.28
	อายุ 41 – 50 ปี	23	39.66
	อายุมากกว่า 50 ปี	3	5.17
	รวม	58	100.00
4.ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	1.72
	ปริญญาตรี	7	12.07
	ปริญญาโท	3	5.17
	มากกว่าปริญญาโท	47	51.03
	รวม	58	100.00

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรร้อยละ 50 มีประสบการณ์ทำงาน 11 ปี ขึ้นไป รองลงมา ร้อยละ 24.14 มีประสบการณ์ทำงาน อยู่ในช่วง 2 – 5 ปี

บุคลากรร้อยละ 53.45 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 46.55 เป็นเพศชาย

บุคลากรร้อยละ 48.28 มีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี รองลงมา ร้อยละ 39.66 มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี

บุคลากรร้อยละ 51.03 มีระดับการศึกษามากกว่าปริญญาโท รองลงมา ร้อยละ 12.07 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับทัศนคติความผูกพันต่อองค์กร

การสอบถามทัศนคติของบุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้จัดทำรายการคำถามเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้าน และรวมทั้ง 3 ด้าน ปรากฏดังตารางที่ 4.2 – 4.5

ตารางที่ 4.2 ค่ามัชฌิมและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D	ระดับความผูกพัน
1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร	22 37.93%	15 25.86%	17 29.31%	4 6.90%		3.95	0.98	มาก
2. ท่านตั้งใจว่าท่านจะช่วยผลักดันให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย	21 36.21%	15 25.86%	18 31.03%	4 6.90%		3.91	0.98	มาก
3. ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กรได้	27 46.55%	19 32.76%	11 18.97%	1 1.72%		4.24	0.82	มาก
4. เป้าหมายและแผนะแนวทางการบริหารขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้	17 29.31%	13 22.41%	21 36.21%	7 12.07%		3.69	1.03	มาก

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อความถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D	ระดับความผูกพัน
5. ลักษณะงานในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน	13 22.41%	18 31.03%	19 32.76%	8 13.79%		3.62	0.99	มาก
6. นโยบายและเป้าหมายขององค์กรมีความเหมาะสมกับองค์กร	16 27.59%	13 22.41%	20 34.48%	9 15.52%		3.62	1.06	มาก
7. ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร	15 25.86%	15 25.86%	21 36.21%	7 12.07%		3.66	1.00	มาก
8. การทำงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	14 24.14%	18 31.03%	14 24.14%	9 15.52%	3 5.17%	3.53	1.17	มาก
รวม						3.78		มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่ามัธยฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรรวมมีค่าเท่ากับ 3.78 ซึ่งหมายความว่าความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับ มาก เมื่อสำรวจรายชื่อพบว่าข้อความที่ว่า ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กรได้ บุคลากรมีระดับความผูกพันด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรสูงสุด มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.24 ซึ่งหมายความว่าอยู่ในระดับ มาก ส่วนข้อความที่ว่า การทำงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีระดับความผูกพันความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรต่ำสุด มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 3.53 ซึ่งหมายถึงอยู่ในระดับ มาก

ตารางที่ 4.3 ค่ามัธยิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D	ระดับความผูกพัน
9. ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับท่านมากน้อยเพียงใด	24 41.38%	19 32.76%	15 25.86%			4.16	0.81	มาก
10. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของงานมากน้อยเพียงใด	11 18.97%	19 32.76%	25 43.10%		3 5.17%	3.60	1.06	มาก
11. ท่านมีอิสระในการทำงานมากน้อยเพียงใด	18 31.03%	18 31.03%	14 24.14%	8 13.79%		3.79	1.04	มาก
12. ที่ท่านทำงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดเห็นมากน้อยเพียงใด	13 22.41%	15 25.86%	19 32.76%	9 15.52%	2 3.45%	3.48	1.11	ปานกลาง
13. การทำงานของท่านมีการสนับสนุนจากเพื่อนมากน้อยเพียงใด	14 24.14%	18 31.03%	13 22.41%	11 18.97%	2 3.45%	3.53	1.16	มาก
14. ถ้าเกิดปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายท่านจะแก้ไขได้ในระดับไหน	17 29.31%	15 25.86%	19 32.76%	7 12.07%		3.72	1.02	มาก
15. งานที่ท่านทำงานอยู่มีความท้าทายมากน้อยเพียงใด	15 25.86%	13 22.41%	22 37.93%	6 10.34%	2 3.45%	3.57	1.09	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D	ระดับความผูกพัน
16. ท่านเองได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้มากน้อยเพียงใด	6	6	24	13	9	2.33	1.16	น้อย
	10.34%	10.34	41.38%	22.41%	15.52%			
รวม						3.52		มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่ามัธยผลของระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การรวมมีค่าเท่ากับ 3.52 ซึ่งหมายความว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่ว่า ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับท่านมากน้อยเพียงใด บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การสูงสุด โดยมีค่ามัธยผลเท่ากับ 4.16 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อคำถามที่ว่า ท่านเองได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้มากน้อยเพียงใด บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การต่ำสุด มีค่ามัธยผลเท่ากับ 2.33 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การอยู่ในระดับ น้อย

ตารางที่ 4.4 ค่ามัชฌิม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความ
ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	\bar{x}	S.D	ระดับความผูกพัน
17. ท่านมีความภูมิใจ ในงานที่ท่านทำ มากน้อยเพียงใด	38 65.52%	9 15.52%	9 15.52%	2 3.45%		4.43	0.88	มาก
18. ถ้าท่านต้องเปลี่ยน งานที่ท่านทำไปทำใน งานอื่นท่านจะพึง พอใจเพียงใด	5 8.62%	9 15.52%	9 15.52%	12 20.69%	23 39.66%	2.33	1.37	น้อย
19. ท่านตั้งใจจะช่วย ผลักดันให้องค์กร สำเร็จตามเป้าหมาย เพียงใด	10 17.24%	22 37.93%	22 37.93%	4 6.90%		3.66	0.85	มาก
20. ท่านมีการถ่ายทอด ประสบการณ์ความรู้ ให้กับเพื่อนร่วมงาน มากน้อยเพียงใด	4 6.90%	12 20.69%	21 36.21%	17 29.31%	4 6.90%	2.91	1.03	ปานกลาง
21. ท่านเต็มใจที่จะ ทำงานล่วงเวลา มากน้อยเพียงใด	5 8.62%	9 15.52%	13 22.41%	20 34.48%	11 18.97%	2.60	1.21	ปานกลาง
22. ท่านสามารถ ก้าวหน้าในการ ทำงานในองค์กร อย่างไรบ้าง	7 12.07%	14 24.14%	20 34.48%	13 22.41%	4 6.90%	3.12	1.11	ปานกลาง
23. ท่านมีความผูกพัน กับองค์กรของท่าน ในระดับใด	9 15.52%	10 17.24%	16 27.59%	14 24.14%	9 15.52%	2.93	1.30	ปานกลาง
รวม						3.14		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่ามัชฌิมของระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรรวมมีค่าเท่ากับ 3.14 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่ว่าท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำมากน้อยเพียงใด บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับ มาก ส่วนข้อคำถามที่ว่า ถ้าท่านต้องเปลี่ยนงานที่ทำไปทำในงานอื่นท่านจะพึงพอใจเพียงใด บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับ น้อย

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่ามัชฌิมและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน และการคิดในภาพรวมปรากฏข้อมูลดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่ามัชฌิมและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม

ระดับความผูกพันต่อองค์กร	\bar{x}	S.D	ระดับความผูกพัน
ด้านความเชื่อและการยอมรับ ในเป้าหมายขององค์กร	3.78	1.08	มาก
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ พยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.52	1.12	มาก
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะ ดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.14	0.20	ปานกลาง
รวม	3.50		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่ามัชฌิมของระดับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ 3.50 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรมีระดับสูงสุด โดยมีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.78 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มาก ส่วนระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรมีระดับต่ำสุด โดยมีค่ามัชฌิมเท่ากับ 3.14 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษานี้มีการตั้งสมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล โดยตั้งสมมติฐานเพื่อการทดสอบ คือ

3.1 สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

เนื่องจากตัวแปรอิสระอันได้แก่ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล มีมิตีย่อยที่ทำการวัด 4 ด้าน ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความผูกพันต่อองค์กร มีมิตีย่อยที่วัดเป็น 3 ด้าน และระดับความผูกพันรวมที่เกิดจากการรวมทุกด้านเข้าด้วยกัน ทำให้การทดสอบสมมติฐานจำเป็นต้องทดสอบเป็นสมมติฐานย่อย ดังแสดงต่อไปนี้

3.1.1 สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ผลการทดสอบระดับความผูกพันขององค์กร จำแนกตามเพศ

ความผูกพันขององค์กร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D		
ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	3.63	0.13	3.90	0.09	-5.733	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.57	0.15	3.49	0.11	-1.750	0.104
ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.16	0.22	2.89	0.19	-0.320	0.754
รวม 3 ด้าน	3.47	0.50	3.45	0.40	-2.417*	0.021

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบค่าของระดับผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การ และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบแบบ (t test) พบว่าบุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีเพศต่างกัน มีระดับค่ามัชฌิมความผูกพันต่อองค์การรายด้าน และภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่า บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระดับความผูกพันแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรชาย มีระดับความผูกพันต่อองค์การเฉลี่ยสูงกว่า บุคลากรหญิง และเมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์การโดยรวมทั้ง 3 ด้าน พบว่า บุคลากรชายมีระดับความผูกพันเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และบุคลากรหญิงมีระดับความผูกพันเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

3.1.2 สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.7 ผลการทดสอบระดับความผูกพัน จำแนกตามอายุ

ความผูกพันขององค์กร	อายุ	จำนวน	\bar{x}	S.D	f	Sig.
ด้านความเชื่อและการยอมรับ ในเป้าหมายขององค์กร	อายุน้อยกว่า 30 ปี	4	3.56	0.20	0.59	0.62
	31 – 40 ปี	28	3.86	0.09		
	41 – 50 ปี	23	3.67	0.12		
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร	อายุน้อยกว่า 30 ปี	4	2.75	0.35	2.22	0.10
	31 – 40 ปี	28	3.50	0.11		
	41 – 50 ปี	23	3.62	0.15		
ด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกขององค์กร	อายุน้อยกว่า 30 ปี	4	1.84	0.24	9.15*	0.00
	31 – 40 ปี	28	2.69	0.15		
	41 – 50 ปี	23	2.89	0.24		
รวม 3 ด้าน	อายุน้อยกว่า 30 ปี	4	2.72	0.07	3.37*	0.02
	31 – 40 ปี	28	3.35	0.05		
	41 – 50 ปี	23	3.39	0.06		
	อายุมากกว่า 50 ปี	3	3.81	0.17		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่ามัชฌิมระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบแบบเอฟพบว่า บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α เท่ากับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.2

3.1.3 สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบระดับความผูกพัน จำแนกตามประสบการณ์

ความผูกพันขององค์กร	ประสบการณ์	จำนวน	\bar{x}	S.D	F	Sig.
ด้านความเชื่อและ การยอมรับในเป้าหมาย ขององค์กร	0 - 1 ปี	7	4.57	0.13	0.51	0.67
	2 - 5 ปี	14	2.23	0.07		
	6 - 10 ปี	8	3.70	0.12		
	11 ปี ขึ้นไป	29	1.02	0.15		
ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0 - 1 ปี	7	3.84	0.14	0.85*	0.47
	2 - 5 ปี	14	1.95	0.12		
	6 - 10 ปี	8	3.70	0.10		
	11 ปี ขึ้นไป	29	0.82	0.16		
ด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกขององค์กร	0 - 1 ปี	7	2.51	0.54	6.92*	0.00
	2 - 5 ปี	14	1.44	0.26		
	6 - 10 ปี	8	2.80	0.23		
	11 ปี ขึ้นไป	29	2.85	0.22		
รวม 3 ด้าน	0 - 1 ปี	7	3.64	0.23	0.68	0.57
	2 - 5 ปี	14	1.88	0.10		
	6 - 10 ปี	8	3.40	0.07		
	11 ปี ขึ้นไป	29	1.56	0.04		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัธยัมเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามประสบการณ์ โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีประสบการณ์ต่างกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้าน ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

3.1.4 สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการทดสอบระดับความผูกพัน จำแนกตามการศึกษา

ความผูกพันขององค์กร	การศึกษา	จำนวน	\bar{x}	S.D	F	Sig.
ด้านความเชื่อและ การยอมรับในเป้าหมาย ขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	28.00	0.00	0.97	0.41
	ปริญญาตรี	7	4.02	0.15		
	ปริญญาโท	3	8.67	0.41		
	มากกว่าปริญญาโท	47	0.66	0.12		
ด้านความเต็มใจที่จะ ทุ่มเทความพยายามที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	28.00	0.00	1.98	0.13
	ปริญญาตรี	7	3.49	0.20		
	ปริญญาโท	3	9.44	0.40		
	มากกว่าปริญญาโท	47	0.62	0.10		
ด้านความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะดำรงความเป็น สมาชิกขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	22.00	0.00	1.63	0.19
	ปริญญาตรี	7	2.71	0.30		
	ปริญญาโท	3	6.78	0.55		
	มากกว่าปริญญาโท	47	0.48	0.21		
รวม 3 ด้าน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	26.00	0.00	2.28	0.09
	ปริญญาตรี	7	3.41	0.08		
	ปริญญาโท	3	8.30	0.08		
	มากกว่าปริญญาโท	47	0.59	0.06		

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ α 0.05

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่ามัธยัมเปรียบเทียบของระดับความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามการศึกษา โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การรวมทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน จึงสรุปว่าปฏิเสชนสมมติฐานที่ 1.4 ที่ว่า บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามด้วยคำถามปลายเปิดให้บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทางการบริหารจัดการที่จะทำใ้บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเต็มกำลังความสามารถและมีความจงรักภักดีต่อองค์การต่อไป ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 53.45 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนนี้มีการแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เตรียมเนื้อหาที่ให้ตอบคนละ 1 – 5 ข้อ ประเด็นรวมจำนวนที่ตอบทั้งหมด 89 ประเด็น ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญและแสดงจำนวนร้อยละดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระตามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลักษณะทางการบริหาร	จำนวน N=89	ร้อยละ (100.0)
1.ลักษณะการมอบอำนาจและการติดต่อสื่อสาร		
- ควรมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน	9	10.1
- การแจ้งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน	10	11.2
- กำหนดเวลาที่เหมาะสม	4	4.5
2.รูปแบบการวินิจฉัยการสั่งการ		
- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์	5	5.6
- ผู้บริหารมีความถูกต้องยุติธรรม มีเหตุผล	3	3.4
- เอาใจใส่ลูกน้อง	2	2.2

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ลักษณะทางการบริหาร	จำนวน N=89	ร้อยละ (100.0)
3.ลักษณะการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน		
- ควรให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการเลือกแนวทางการปฏิบัติงาน	7	7.9
- ผู้บังคับบัญชาสนใจเอื้ออาทรผู้ได้บังคับบัญชา	3	3.4
- ทำงานเป็นทีม	3	3.4
4.อื่นๆ		
- รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	11	12.4
- คุณภาพการทำงานที่ดี	5	5.6
- ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	2	2.2
- มีความก้าวหน้าในงาน	17	19.1
- การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม	8	9.0

จากตารางที่ 4.10 เห็นได้ว่าประเด็นที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีผลต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ มีความก้าวหน้าในงาน (19.1%) รองลงมาเป็น ความคิดเห็นเกี่ยวกับรางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสม (12.4%)

เมื่อวิเคราะห์ประเด็นจำแนกตามลักษณะทางการบริหาร พบว่า รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสม คุณภาพการทำงานที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร มีความก้าวหน้าในงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมรวมมากที่สุด คิดเป็น 46.1%

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชา วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งในบทที่ 5 นี้ จะนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

- 1.1.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักวิชา วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- 1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
- 1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษาประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 59 คน โดยผู้ศึกษาเป็นหนึ่งในบุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ฉะนั้น จึงจะทำการศึกษาเฉพาะ จำนวน 58 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยรายการคำถาม 3 ส่วน

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้การตอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างตามแผนการเก็บรวบรวมข้อมูลที่วางไว้ ซึ่งได้ตอบแบบสอบถามในช่วง 15 มีนาคม – 15 มิถุนายน 2561

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 3 ตอน ได้แก่ การวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าร้อยละ การวิเคราะห์ระดับทัศนคติต่อองค์การด้วยค่าสถิติร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานใช้การทดสอบแบบทีและแบบเอฟ การวิเคราะห์คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานใช้วิธีการแบบการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ (Content Analysis)

1.3 ผลการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ข้อ ดังนี้

1.3.1 ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์อยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มีระดับความผูกพันต่อองค์การรวม (\bar{x}) รวม 3 ด้าน เท่ากับ 3.50 ซึ่งหมายความว่าระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3.2 บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

เนื่องจากผู้ศึกษาได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลใน 4 รายการ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ และการศึกษา ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานปรากฏผล ดังนี้

1) สมมติฐานที่ 1 บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัชฌิมระดับความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ ด้วยการทดสอบที่ว่า บุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ที่มีเพศต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 ด้าน และความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์การที่แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรชาย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรเฉลี่ยสูงกว่า บุคลากรหญิง

2) สมมติฐานที่ 2 บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัธยมิตรดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) สมมติฐานที่ 3 บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัธยมิตรดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมสามด้านไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) สมมติฐานที่ 4 บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่ามัธยมิตรดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามการศึกษา โดยการทดสอบแบบเอฟ พบว่า บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมสามด้านไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 เพศ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีเพศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hrebininak and Alutto (1972) ศันสนีย์ ศรีภิรมย์ (2553) อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าผลการวิจัยพบว่าบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ เพศชายมีค่ามัธยฐานระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าเพศหญิง

2.2 อายุ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีอายุแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับแอลฟาเท่ากับ 0.05 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hrebininak and Alutto (1972) Buchanan (1974) วันวิสาข์ สุวรรณมณี (2547) เนตรนภา นันทพรวิญญู (2551)

2.3 ประสบการณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งสามด้านที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Buchanan (1974)

2.4 การศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กรรวมทั้งสามด้านที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Hrebininak and Alutto (1972) Mottaz (1988) วันวิสาข์ สุวรรณมณี (2547)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาครั้งนี้

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ผู้ศึกษาขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

3.1.1 ด้านความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า การทำงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมกันเพื่อสานสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ทำอย่างไรให้บุคลากรทุกคนเห็นถึงความสำคัญ of เพื่อนร่วมงานว่าหากจะประสบความสำเร็จแต่เพียงลำพัง ไม่ใช่ความสำเร็จที่แท้จริง ต้องลอง

หยุดมองและให้ความสำคัญกับสิ่งรอบตัว เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และเคียงข้างไปสู่ผลสำเร็จด้วยกัน อย่าละเลยความรู้สึกของผู้อื่น และร่วมยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่นอย่างจริงใจ

3.1.2 ด้านการกระจายอำนาจ ควรมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง แบ่งงานส่วนที่รับผิดชอบให้มีความชัดเจน

3.1.3 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

1) ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง เช่น การส่งเสริมทางการศึกษา การส่งเสริมด้านการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นต้น เนื่องจากผลศึกษาครั้งนี้พบว่า ท่านเองได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้มากขึ้นเพียงใด มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ

2) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร

3.1.4 ด้านความท้าทายของงาน ควรจัดสรรงานที่รับผิดชอบและต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กร ควรมีรางวัลตอบแทนความมุ่งมั่นความพยายามในการทำงานดังกล่าว

3.1.5 ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า หากท่านต้องเปลี่ยนงานที่ทำไปทำในงานอื่นท่านจะพึงพอใจเพียงใด มีคะแนนต่ำกว่าทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนใหญ่ยังพอใจในงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาควรดำเนินการให้บุคลากรของสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ คงไว้ซึ่งความตั้งใจอย่างแน่วแน่ ที่จะเป็นบุคลากรปฏิบัติงานขององค์กร โดยทบทวนนโยบายในเรื่องการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม รวมถึงการสร้างความปลอดภัยในการบริหารองค์กร การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ศึกษาจะได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งมากขึ้น เพื่อทราบถึงความต้องการของบุคลากรของสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์หรือความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง

3.2.2 ควรศึกษาคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคลากรของสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบถึงความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

3.2.3 ควรศึกษาว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรืออิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ประกอบการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการแขนงวิชาบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 : ลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 : ทศนคติเรื่องความผูกพันต่อองค์กร
 - ส่วนที่ 3 : ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามสภาพความเป็นจริง หรือตามความคิดเห็นของท่าน โดยคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่าน แต่ประการใด ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ไปสรุปผลการศึกษาเป็นภาพรวมเท่านั้น ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวพิชญภา จารุเกียรติกุล
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าตัวเลือกที่ตรงกับลักษณะส่วนบุคคล
ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ประสบการณ์

0 – 1 ปี 2 – 5 ปี 6 – 10 ปี 11 ปีขึ้นไป

2. เพศ

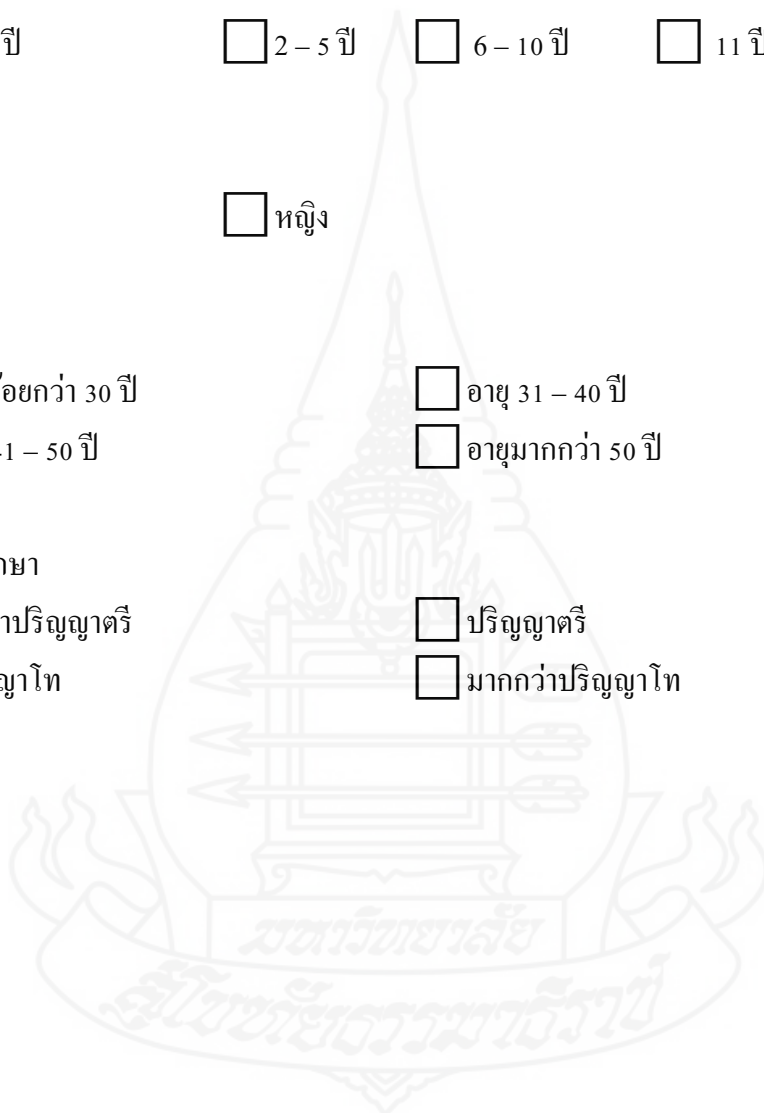
ชาย หญิง

3. อายุ

อายุน้อยกว่า 30 ปี อายุ 31 – 40 ปี
 อายุ 41 – 50 ปี อายุมากกว่า 50 ปี

4. การศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท มากกว่าปริญญาโท



ส่วนที่ 2 ทักษะคิดความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับทักษะคิดความผูกพันต่อองค์กร
ของท่าน

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

ลักษณะการมีส่วนร่วม	5	4	3	2	1
ความเชื่อและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 1. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายขององค์กร 2. ท่านตั้งใจว่าท่านจะช่วยผลักดันให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย 3. ท่านเชื่อมั่นว่าท่านจะสามารถทำงานตามเป้าหมายขององค์กรได้ 4. เป้าหมายและแนวทางการบริหารขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้แก่ท่านได้ 5. ลักษณะงานในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน 6. นโยบายและเป้าหมายขององค์กร มีเหมาะสมกับองค์กร 7. ท่านเห็นด้วยกับเป้าหมายขององค์กร 8. การทำงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					

ลักษณะการมีส่วนร่วม	5	4	3	2
<p>ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</p> <p>9. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติที่เหมาะสมกับท่านมากน้อยเพียงใด</p> <p>10. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของงานมากน้อยเพียงใด</p> <p>11. ท่านมีอิสระในการทำงานมากน้อยเพียงใด</p> <p>12. ที่ท่านทำงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดเห็นมากน้อยเพียงใด</p> <p>13. การทำงานของท่านมีการสนับสนุนจากเพื่อนมากน้อยเพียงใด</p> <p>14. ถ้าเกิดปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายท่านจะแก้ไขได้ในระดับไหน</p> <p>15. งานที่ท่านทำงานอยู่มีความท้าทายมากน้อยเพียงใด</p> <p>16. ท่านเองได้มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้มากน้อยเพียงใด</p> <p>ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร</p> <p>17. ท่านมีความภูมิใจในงานที่ท่านทำมากน้อยเพียงใด</p> <p>18. ถ้าท่านต้องเปลี่ยนงานที่ทำไปทำในงานอื่น ท่านจะพึงพอใจเพียงใด</p> <p>19. ท่านตั้งใจจะช่วยผลักดันให้องค์กรสำเร็จตามเป้าหมายเพียงใด</p> <p>20. ท่านมีการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานมากน้อยเพียงใด</p> <p>21. ท่านเต็มใจที่จะทำงานล่วงเวลามากน้อยเพียงใด</p> <p>22. ท่านสามารถก้าวหน้าในการทำงานในองค์กรอย่างไรบ้าง</p> <p>23. ท่านมีความผูกพันกับองค์กรของท่านในระดับใด</p>				

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือเสนอแนะ

ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นว่าลักษณะการบริหารงานของสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ในประเด็นใดบ้าง ที่จะทำให้ท่านเต็มใจในการปฏิบัติงานให้เกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเต็มกำลังความสามารถ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

ประเด็นที่ 1

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 2

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 3

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 4

.....

.....

.....

.....

ประเด็นที่ 5

.....

.....

.....

“ขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลามาตอบแบบสอบถาม”

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กัลยา มหาอำนาจ. (2544). ความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่อกองบประมาณ สำนักงานแผนและงบประมาณ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เนตรนภา นันทพรวิญญู. (2551). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เซ็นทรัล รีเทล คอร์ปอเรชั่น จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). การบริหารทางวิชาการ” กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ. ไพโรจน์ สติรยากร. (2553). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเทศบาลนครปฐม” บทความวารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 3(1), 2-8.
- วันวิสาข์ สุวรรณมณี. (2547). ความพึงพอใจในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษาพนักงานในส่วนสำนักงาน บริษัท โดชิบา แครเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรังสิต, กรุงเทพมหานคร.
- วัฒน์ ประหมพเพชร. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์” บทความวารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 22(3), 344-361.
- สุมนา ศิริบวรเกียรติ. (2542). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ และบริษัทหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- คันสนีย์ ศรีภิรมย์. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษา บริษัทวิศวกรที่ปรึกษา. (การศึกษาค้นคว้าอิสระด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อนันตชัย คงจันทร์. (2529). “ความผูกพันต่อองค์กร” จุฬารุรกิจปริทัศน์, 9, 34.

- Allen, N. J. and Meyer J.P. (1990). "The measure and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational Commitment" *Journal of Occupational Psychology*.
- Buchanan, Bruce. (1974). "Government Managers, Business Executives and Organizational Commitment" *Public Administration Review*.
- Chelte, Antony F. (1983). "Organization Commitment, Job Satisfaction and Quality of Work Life" *Massachusetts: University of Massachusetts*.
- Dumham, R. B.; Grube J. A.; & Castaneda M.B. (1994). Organizational Commitment: The Utility of and Integrative Definition, *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380.
- Hrebiniak, L. C.; & J. A. Alutto. (1972). Personal and Role-related Factors in Development of Organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 15, 555-572.
- Hall, Douglas T., Schnicider, Bengamin and Nygren, Harold. (1972). "Personal Factors in Organization Identification." *Administrative Science*, 15(June).
- Katz, Daniel and Kahn Robert. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Luthan, Fred; Black, Donald and Taylor Law. (1987). "Organization Commitment: Analysis of Antecedents." *Human Relation*, 40.
- March, R. and H. Mannari. (1977). Organizational Commitment and Turnover: A Prediction Study. *Administrative Science Quarterly*, 22, 58.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. M. Steers. (1982). *Employee – Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
- Porter, Lyman; Lawle, Edward and Hickman, Richard. (1975). *Behavior in Organization*. New York: Mc Grew-Hill.
- Porter, Lyman W. and Steers, Richard M. (1983). "Organizational Work, Personal Factor in Employee and Absenteeism." *Psychology Bulletin*.
- Steer, R. M.; & L. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: R.R. Donnelley and Sons.

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวพิชญภา จารุเกียรติกุล
วัน เดือน ปีที่เกิด	31 พฤษภาคม 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดกระบี่
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการธุรกิจที่พัก) มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ.2556
สถานที่ทำงาน	สำนักวิชาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ 222 ตำบลไทยบุรี อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

