

ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย
ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว

เมษายน 2554

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย
ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์



สารนิพนธ์
ของ
อัจฉรา สุวรรณวัฒน์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว

เมษายน 2554

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย
ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการแนะแนว

เมษายน 2554

อัจฉรา สุวรรณวัฒน์. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์.

สารนิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุสรณ์ อรรถศิริ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายดังนี้ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง กับความผูกพันต่อองค์กร และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test for independent samples, One-way ANOVA และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

ผลการศึกษสรุปดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านเพศที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE OFFICERS AT HIV NETHERLAND
AUSTRALIA THAILAND RESEARCH COLLABORATION (HIV-NAT)



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Guidance and Counseling Psychology
at Srinakharinwirot University

April 2011

Augchara Suwannawut. (2011). *Organizational commitment of the officers at HIV Netherland Australia Thailand Research Collaboration (HIV-NAT)*.

Master's Project, M.Ed. (Guidance and Counseling Psychology). Bangkok:
Graduate School, Srinakharinwirot University. Master Project Advisor:
Assist. Prof. Anusorn Atthasiri.

The purpose of this research was to 1) Study the variable factors of persons such as sex, age, education, marital status, position and duration with the Organization's commitment and to 2) Study the relationships between the Organization's atmospheres and the Organization's commitment of the officers at HIV Netherland Australia Thailand Research Collaboration (HIV-NAT). For this study, who were the officers of HIV Netherland Australia Thailand Research Collaboration (HIV-NAT). The numeral data was analyzed by statistic of t-test for independent samples, One way analysis of variance and Pearson Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study were as follows :

1. The responders who were the officers of HIV Netherland Australia Thailand Research Collaboration (HIV-NAT) the variable factors of personal such as sex, age, education, marital status, position of working and duration of working with they have the different relationships between Attitude Organization's commitment, Continuity Organization's commitment and A standard social Organization's commitment of with they have different have no statistically significant. And difference factor to sex have the relationships with Continuity Organization's commitment to difference at statistic significant level of .01 part Attitude Organization's commitment and A standard social Organization's commitment that the difference have no statistically significant.

2. Organization's commitment has the relationships between Organization's atmospheres of the officers at HIV Netherland Australia Thailand Research Collaboration (HIV-NAT). For this study, at statistic significant level of .01

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุสรณ์ อรรถศิริ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุรักษา กรรมการสอบสารนิพนธ์ และอาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็งกรรมการสอบสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ซึ่งให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุง ขอบกพร่อง ทำให้งานวิจัยนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทา วงษ์อินทร์ อาจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และอาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะต่างๆเพื่อปรับปรุงแก้ไขขอบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยชิ้นนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษาทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ตั้งแต่แรกเริ่มเข้าศึกษาให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอบคุณผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผลให้เครื่องมือวิจัยมีความสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ บิดา มารดา และบูรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาอบรมสั่งสอนข้าพเจ้า ตลอดระยะเวลาที่ศึกษาจนสำเร็จการศึกษา

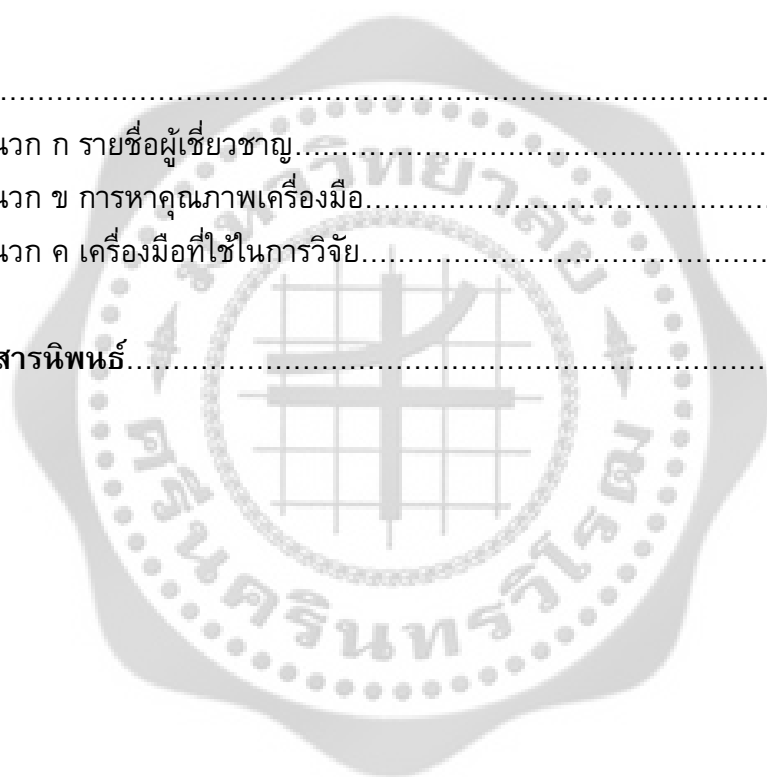
อัจฉรา สุวรรณวัฒน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ความผูกพันต่อองค์กร.....	10
ลักษณะบุคคลที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	18
บรรยากาศขององค์กร.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
3 วิธีดำเนินการวิจัย	35
การกำหนดประชากร.....	35
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร..	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
บทย่อ.....	61
สรุปผลการวิจัย.....	66
อภิปรายผล.....	67
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	80
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	81
ภาคผนวก ข การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	83
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	95



บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	26
2 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	41
3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน.....	43
4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ.....	44
5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านรางวัล.....	45
6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น...	46
7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้ง.....	47
8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน.....	48
9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน.....	49
10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านต่าง ๆ.....	50
11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ...	51
12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่อง.....	52
13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานทางสังคม.....	52
14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามเพศ.....	53
15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ.....	54
16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	55

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
17	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	56
18	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กร.....	57
19	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง.....	58
20	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร.....	59



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กร (Organization) เป็นกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันดำเนินการใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยงานที่มีระบบ มีสายงานบังคับบัญชาที่แน่นอน มีการแบ่งงาน มีการประสานงานและร่วมมือกันทำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร (ศิริพร พงศ์ศรีวิโรจน์. 2543: 5) บุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะคือผู้ที่สร้างสรรค์งาน และกิจกรรมภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์กับธุรกิจภายนอกองค์กร และยังเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายบุคลากรจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า องค์กรเป็นการจัดบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง หรือเป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2542: 31) การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานที่ตรงเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ปัจจัยหลักที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ บุคลากรหรือพนักงานที่อยู่ในองค์กร ซึ่งพนักงานในองค์กรนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้สำคัญว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใด การที่องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพยังบ่งบอกถึงการพัฒนาขององค์กรในอนาคตอีกด้วย การที่พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยที่สำคัญหลายประการ เช่น งานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ปริมาณงานที่พนักงานได้รับต้องพอเหมาะกับพนักงาน ผลตอบแทนเทียบกับผลงานต้องเหมาะสมกัน ทักษะคติของพนักงานต่อหัวหน้างาน (สมชาย หิรัญกิติ. 2542: 10-11)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยเป็นสิ่งที่เหนียวรั้งให้คนยังอยู่ในองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรแบ่งได้เป็น 3 ระดับ (วิไลพร คัมภีร์รักษ์. 2542: 31-32) คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์กร โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจเกิดขึ้นจากที่บุคคลได้รับประสบการณ์ในงานที่ดี และตรงกับความคาดหวังของเขา ทำให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรและรับรู้ถึงการขาดทางเลือกหรือความยากลำบากในการหางานใหม่ ทำให้บุคคลจำเป็นที่อยู่ในองค์กร ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล และความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่อองค์กร ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาควรอยู่ในองค์กรแห่งนั้นต่อไป (อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1990. Journal of Occupational Psychology 63. P. 3 วิไลพร คัมภีร์รักษ์. 2542: 31-32)

“ความผูกพันต่อองค์กร” มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกพึงพอใจในงานและความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งจากการศึกษาวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพราะหากบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรไปด้วย ดังนั้น การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจึงจำเป็นต้องเข้าใจถึงพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในการทำงาน ซึ่งประกอบขึ้นมาจากลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวคือตัวบุคคลทุกคนต่างมีความรู้พื้นฐานส่วนตัวที่เป็นของตนเอง และมีพฤติกรรมในการทำงานที่แตกต่างกัน ในเวลาเดียวกัน สภาพแวดล้อมขององค์กรที่จัดไว้นั้นก็มีสภาพเงื่อนไขในหลายลักษณะที่ต่างกัน ทั้งในแง่ของลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในงาน กฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติต่างๆ มีผลทำให้เกิดความรู้สึก พึงพอใจในการทำงานหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้ และส่งผลให้เกิดความรู้สึก ผูกพันหรือไม่ผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน นอกจากนี้คุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล เช่น อายุ การศึกษา รายได้ ลักษณะของงาน ความท้าทายในงาน การมีอำนาจในการตัดสินใจ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน ก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 52-53) การทำงานของพนักงานในองค์กร มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถ ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานทำงานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและลงทุนน้อยสุด เช่น สภาพแวดล้อมขององค์กร ผลตอบแทน ความก้าวหน้า ลักษณะงาน ตรงตามความสามารถหรือไม่ ความมั่นคงในงานของบริษัท เป็นต้น องค์กรที่พนักงานมีขวัญและกำลังใจ มีความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีความได้เปรียบขององค์กรที่ประกอบด้วยพนักงานที่มีขวัญกำลังใจที่ต่ำกว่า ทั้งความผูกพันต่อองค์กรก็มีน้อยกว่า (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. 2546: 102)

ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวินิจฉัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นภายใต้ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย เป็นองค์กรศูนย์กลางการวิจัยด้านโรคเอดส์ มีความพร้อมในการจัดเตรียมการศึกษาและจัดฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้เข้าร่วมการวิจัยและครอบครัว ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวินิจฉัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ถูกจัดตั้งขึ้นด้วยแนวคิดที่อยากให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ซึ่งคล้ายคลึงกับ The National Centre of HIV Epidemiology and Clinical Research (NCHECR) ในซิดนีย์ ประเทศออสเตรเลีย และ The National Antiviral Therapy Evaluation Centre (NATEC) ในอัมสเตอร์ดัม ประเทศเนเธอร์แลนด์ โดยได้มีการทำข้อตกลงกันที่จังหวัดภูเก็ต เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ.2538 นำโดยตัวแทนของ 3 ประเทศ (ระหว่างความร่วมมือของประเทศไทย ออสเตรเลีย และประเทศเนเธอร์แลนด์) โดยเริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2539 (HIV-NAT, The HIV Netherlands Australia Thailand Research Collaboration. Annual Report January 2007. p. 1-2)

ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ เปิดโครงการวิจัยทางคลินิก โครงการทดลองเกี่ยวกับการติดเชื้อเอชไอวี การทดลองทางเภสัชศาสตร์ การทดลองวัคซีนเอชไอวี และการทดลองทางพฤติกรรมและทางจิตวิทยาซึ่งได้ถูกนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการทดลองยาต้านเอชไอวี ข้อมูลที่ได้จากการทดลองเหล่านี้ถูกนำเสนอในการประชุมที่สำคัญหลายแห่ง ในระดับประเทศ และรวมถึงการลงตีพิมพ์ในนิตยสารระดับประเทศ ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ มีชื่อเสียงเพิ่มขึ้นในฐานะเป็นศูนย์กลางขนาดใหญ่ของการศึกษาอันเกี่ยวกับเอชไอวีในภาคพื้นเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ปัจจุบันศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ประสบปัญหาการบริหารงานด้านบุคคล สำหรับปัญหาที่มักพบอยู่คือปัญหาการขาดงาน ลางาน การมาทำงานสาย และการลาออกเจ้าหน้าที่ โดยในแต่ละปีมีเจ้าหน้าที่ลาออกประมาณร้อยละ 10 (HIV-NAT Annual Report 2007: 12) ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว นั้นส่งผลกระทบต่อการทำงาน ได้แก่ งานเกิดความล่าช้า งานหยุดชะงักไม่ต่อเนื่อง เป็นต้น สำหรับปัญหาการลาออกของเจ้าหน้าที่นั้นในหลายครั้ง องค์กรมักสูญเสียเจ้าหน้าที่ที่ดีและมีประสิทธิภาพไป เพราะกว่าองค์กรจะได้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถนั้นล้วนต้องใช้เวลาในการฝึกฝนความชำนาญ และสูญเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม นอกจากนี้แล้วปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันมักประสบปัญหาเกี่ยวกับการทะเลาะกัน การไม่สามัคคีกันในการทำงาน ซึ่งส่งผลในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้เจ้าหน้าที่ในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นการศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ศูนย์ประสานความร่วมมือศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก ด้านโรคเอดส์ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อองค์กร ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นเจ้าหน้าที่ของศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับกระบวนการบริหารงานบุคคล สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อรักษาเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้เจ้าหน้าที่เต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ และทำให้ทราบถึงความเกี่ยวข้องระหว่างความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่กับบรรยากาศองค์การที่เกี่ยวข้อง ที่ปฏิบัติงานภายในศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานในด้านการเสริมสร้างความผูกพันของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานภายในศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิก

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย แผนกหมอ แผนกแอดมิน แผนกผู้ตรวจสอบข้อมูล แผนกห้องยา แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกSTAT และแผนกLAB ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ รวมจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 85 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

- 1.1.1 เพศ
- 1.1.2 อายุ
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.4 สถานภาพการสมรส
- 1.1.5 ระยะเวลาในการทำงาน
- 1.1.6 ระดับตำแหน่ง

1.2 บรรยากาศองค์การ

- 1.2.1 โครงสร้างการทำงาน
- 1.2.2 ความรับผิดชอบ
- 1.2.3 รางวัล

1.2.4 ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน

1.2.5 ความอบอุ่น

1.2.6 การยินยอมให้มีความขัดแย้ง

1.2.7 มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

1.2.8 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. ตัวแปรตาม แบ่งได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์

2.1 ความผูกพันด้านทัศนคติ

2.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง

2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ที่แสดงต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ดังนี้

1.1 ความผูกพันด้านทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีส่วนร่วมและมีความสุขในการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเชื่อถือ ยอมรับอย่างจริงจังในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และรู้สึกดีเกี่ยวกับองค์กร ประารถนาที่จะทำสิ่งดี ๆ เพื่อองค์กร

1.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง หมายถึง เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วจะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ต่อเนื่องหรือคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กร จะพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน ทั้งนี้รวมถึงความรู้สึกที่มีต่อค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรจะต้องสูญเสียหากออกจากองค์กรไป

1.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์กรตลอดไป เป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่ามีเมื่อเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรแล้ว ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่ควรจะทำ

2. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

2.1 เพศ หมายถึง ลักษณะทางเพศของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีมาแต่กำเนิด แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ เพศชาย และเพศหญิง

2.2 อายุ หมายถึง ระยะเวลาตามจำนวนปีที่ผู้ตอบแบบสอบถามเกิด ซึ่งนับตามปฏิทินถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม มีหน่วยนับเป็นปี จำแนกเป็น 3 กลุ่ม นับจากอายุในการเริ่มทำงานขั้นต่ำคือ 20 ปี ได้แก่ อายุ 20 – 29 ปี, อายุ 30 – 39 ปี และ อายุ 40 ปีขึ้นไป

2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ปริญญาตรี ปริญญาโทขึ้นไป

2.4 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะเกี่ยวกับการครองคู่ของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส หม้าย (หย่าร้าง) หรือคู่สมรสตาย หรือแยกกันอยู่

2.5 ระยะเวลาในการทำงาน หมายถึง จำนวนเดือนและปีที่ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงาน นับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม

2.6 ระดับตำแหน่ง หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ

3. บรรยากาศองค์การ หมายถึง การที่มองดีความ หรือ แปลข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ออกมาเป็นสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีความหมาย ซึ่งมี

ลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยศึกษาในด้านโครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความเสี่ยง ความอบอุ่น การสนับสนุนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดังมีรายละเอียดดังนี้

3.1 โครงสร้างองค์การ หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับลักษณะทางด้านโครงสร้างองค์การ เช่น ความชัดเจนในการแบ่งงาน กฎระเบียบ ข้อจำกัด โครงสร้างองค์การที่มีต่อการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชา

3.2 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งความสำเร็จของงาน ไม่จำเป็นต้องคอยตรวจสอบการตัดสินใจในทุกเรื่อง ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน

3.3 ด้านรางวัล หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้รางวัลภายในสถานการณ์ของการทำงาน เมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของการทำงาน ตลอดจนความยุติธรรมในการให้รางวัลตอบแทน

3.4 ด้านความเสี่ยง หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการยอมรับให้มีความเสี่ยงในการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ รวมทั้งความท้าทายในงานและองค์การ

3.5 ด้านความอบอุ่น หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ในบรรยากาศการทำงานเป็นทีม

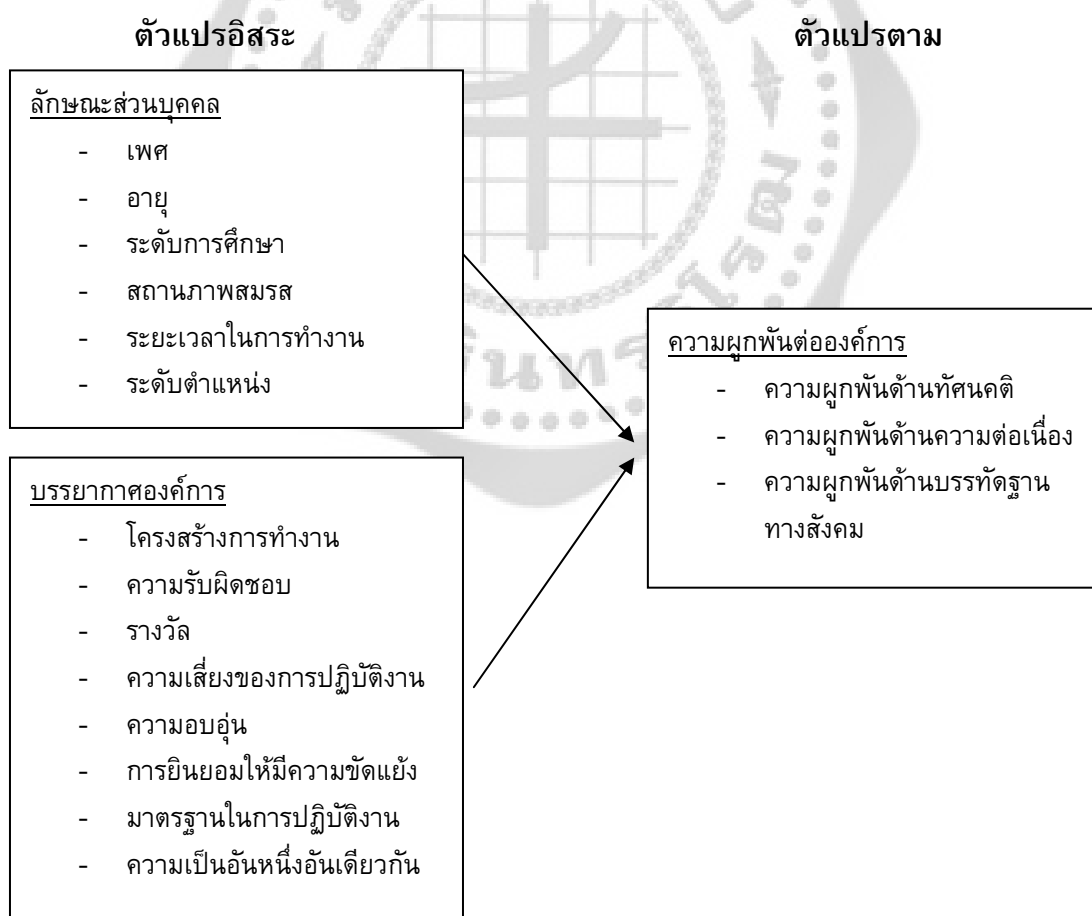
3.6 ด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ของผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความคิดเห็นของฝ่ายบริหารและบุคคลในองค์กรเน้นการแก้ปัญหามากกว่าการปล่อยไปเรื่อย ๆ หรือการไม่สนใจปัญหา

3.7 ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเป้าหมายในการทำงาน และมาตรฐานในการทำงานซึ่งองค์กรกำหนดไว้

3.8 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การช่วยเหลือร่วมมือกันในการทำงาน การสมานฉันท์ตลอดจนการปฏิบัติตนเพื่อสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าขององค์กร

4. เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐานในการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ กับบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 เพศกับความผูกพันในองค์กร
 - 2.2 อายุกับความผูกพันในองค์กร
 - 2.3 ระดับการศึกษากับความผูกพันในองค์กร
 - 2.4 สถานภาพสมรสกับความผูกพันในองค์กร
 - 2.5 ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรกับความผูกพันในองค์กร
 - 2.6 ระดับตำแหน่งกับความผูกพันในองค์กร
3. บรรยากาศองค์กร
 - 3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร
 - 3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร
 - 3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร
 - 3.4 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ความผูกพันต่อองค์การ

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

ดาราพร นีวาตะบุตร (2546: 14) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและความปรารถนาที่สมาชิกในองค์การมีความเชื่อมั่นในความสำคัญของงาน คุณค่าของงาน การซื่อสัตย์ต่อองค์การ ในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

วิภาดา คุปตานนท์ (2544: 169) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความรู้สึกของความเป็นเจ้าของ การหวงแหนองค์การของตน รวมถึงการสวามิภักดิ์ต่อองค์การ

บัญชา นิมประเสริฐ (2542: 13) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ไว้ว่า หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกนึกคิด และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การ มีความเชื่อมั่นในความสำคัญ คุณค่าของงาน ซื่อสัตย์ต่อองค์การ ในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

วิไลพร คัมภีร์รักษณ์ (2542: 32) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานและพฤติกรรมที่พนักงานแสดงต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมาย และค่านิยมขององค์การ แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย และเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และต้องการที่จะทำงานกับองค์การต่อไป

กานดา จันท์แย้ม (2538: 19-20) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์การมากเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์การไปก็ลดน้อยลงเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม แนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์การจะมีสามแนวทาง แนวคิดแรกมองคนที่ทำงานกับองค์การโดยไม่ลาออกไปไหนเป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ แนวความคิดที่สองมองว่าตนต้องอยู่กับองค์การ เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ ไม่เช่นนั้นเขาจะสูญเสียผลได้หลายอย่างที่เขาคงจะได้จากการลงทุนของเขา แนวความคิดที่สามมองว่า คนผูกพันต่อองค์การ เพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่หรือทำสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

روبินส์ (Robbins. 2001: 69) ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสถานการณ์เกี่ยวกับพนักงาน การหาเอกลักษณ์ร่วมกับเป้าหมายขององค์การ และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

กรีนเบิร์กและ บารอน (Greenberg; & Baron. 1993: 185) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือขอบเขตของแต่ละบุคคล ที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับองค์การเช่นไรและมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ

สเตียร์ (Steers. 1991: 79) ความผูกพันต่อองค์การ เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และการเกี่ยวข้องด้วยกับองค์การ ซึ่งมีคุณลักษณะทั้ง 3 ประการคือ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางความจงรักภักดีต่อองค์การ เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำต่องานของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้การบรรลุซึ่งผลสำเร็จขององค์การมีความมั่นคงต่อไป

เมาว์เดย์ และคณะ (Mowday; & other. 1982: 27) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

พอร์ตเตอร์ และคณะ (Porter; & other. 1974: 604) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงานและองค์การ จะรวมความหมายไปถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน เป็นความเข้มแข็งที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ โดยความผูกพันนี้จะมีคุณลักษณะ 3 ประการ 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์การ 3) ความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไป

บุชานัน (Buchanan II. (1974: 533) “ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ”ไว้ว่า คือ ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การจะประกอบด้วย 3 ประการ คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์การ และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเช่นกัน 2) การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) คือ ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์การ

เชลดอน (Sheldon.1971: 143) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก ทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และเกิดเป็นความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

เบคเคอร์ (Becker. 1960 :32-40) เห็นว่า ความผูกพันเป็นการแสดงออกของบุคคลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (engage) กับพฤติกรรมบางอย่าง อันสืบเนื่องมาจากเขาได้ลงทุนเสียเวลาและพลังงานไปกับสิ่งนั้นๆ (Side bet) ซึ่งความผูกพันนี้ใช้ในการวิเคราะห์พฤติกรรมของบุคคลใน

องค์กร ทำให้ทราบถึงบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคล และกลุ่มคน ตลอดจนปรากฏการณ์ทางสังคม (Social phenomena) ด้วย เช่น การใช้อำนาจ การเข้าสู่อาชีพ พฤติกรรมขององค์กรที่เป็นทางการ และพฤติกรรมเฉพาะทางการเมือง เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์กันของเจ้าหน้าที่ขององค์กร ที่มีความเป็นหนึ่งอันเดียวกัน และเกี่ยวข้องกันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สุพินดา คิวานนท์. (2545: 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันในองค์กรว่าเปรียบเสมือนเป็นตัวคอยกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่สุดแล้วองค์กรนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ภรณ์ กิรติบุตร (วรัญญา สุจิตवास, อุษณี สังข์สะอาด และอมรรวรรณ โทมณาการ. 2540 : 9; อ้างอิงจากภรณ์ กิรติบุตร 2529: 97) กล่าวว่าความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

สมิธ และ คณะ (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542: 20; อ้างอิงจาก Smith; & other. 1983. Journal of Applied Psychology. P. 653-663) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรคือ สมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้ อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทที่รับผิดชอบโดยตรง (Extrarole Behavior) ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยมิได้หวังสิ่งตอบแทนใดๆ

สเตียร์ (Steers. 1997: 48) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนาย อัตราการเข้า-ออก จากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่า การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสีย อีก คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความ พึงพอใจในงาน สามารถ สะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร
 บูชานัน (Buchanan II. (1974: 534) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญ อย่างยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็องค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่าง จินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการ ควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขล่วงหน้า สำหรับ องค์กรทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กร

จิริจิตต์ ราคา (นงเยาว์ แก้วมรกต. 2542: 23 ; อ้างอิงจาก จิริจิตต์ ราคา. 2525: 76) ได้กำหนดปัจจัยบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเอง โดยแบ่งเป็น เป้าหมายและความ ต้องการส่วนบุคคล ความสามารถ และบทบาทในการทำงาน

2. ปัจจัยบรรยากาศในการทำงาน โดยแบ่งเป็น โครงสร้างของงาน สิ่งจูงใจ การกระจาย การตัดสินใจ การเน้นย้ำความสำเร็จในการทำงาน ระบบพัฒนา ความมั่นคงในการ ทำงาน ความเปิดเผยเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ความขัดแย้ง การได้รับการยอมรับ และความ ยืดหยุ่นขององค์กร

สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steer; & Porter. 1983: 425-450) ได้สรุปสิ่งที่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 องค์ประกอบคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรที่ นานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษา จากการสำรวจข้อมูลพบว่ามีความสัมพันธ์กับความ ผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และ บทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร

3. ลักษณะองค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อผู้ร่วมงานในองค์การ สามารถฟังผู้บังคับบัญชาได้ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ (Steer. 1977: 77) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (personal characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงานในองค์การ และระดับตำแหน่ง

2. ลักษณะงาน (job characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน งานที่มีบทบาทเด่นชัด งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และผลป้อนกลับของงาน

3. ประสบการณ์ในงาน (work experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์การ ทักษะที่ต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ

เชลดอน (Sheldon. 1971: 144) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การจะเกี่ยวข้องกับ อายุ เพศ ระยะเวลาทำงานในองค์การ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงาน ดังกล่าว

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

1.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์การ

ทฤษฎี สองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg; & others. 1968: 82-83) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร ชื่อทฤษฎีมีแตกต่างกันออกไปคือ Motivation Maintenance Theory หรือ Dual Factor Theory หรือ The Motivation Hygiene Theory ทฤษฎีการจูงใจโดยเฮิร์ซเบิร์กได้เสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึงการทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็นสิ่งลำบาก รายละเอียดของทฤษฎี 2 ปัจจัย มีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 6 ประการ

- 1.1 ความก้าวหน้าส่วนตัว (Personal growth)
- 1.2 ลักษณะงาน (Work content)
- 1.3 ความสำเร็จ (Achievement)
- 1.4 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.6 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการ คือ

- 2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)
- 2.2 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision: Technical)
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation: Superior)
- 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relation: Subordinate)
- 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation: peers)
- 2.6 เงินเดือน (Salary)
- 2.7 สถานภาพทางสังคม (Status)
- 2.8 สถานภาพการทำงาน (Working Condition)
- 2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)
- 2.10 ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow. 1964: 66-67) มาสโลว์ได้ให้สมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลาไม่มีการสิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา มาสโลว์ได้จัดลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของคนไว้ 5 ลำดับขั้นดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไป คือ ความต้องการด้านความปลอดภัยและความมั่นคงต่างๆ เช่น ความมั่นคงในงานที่ไม่ถูกปลดปล่อยออกหรือถูกย้ายงานบ่อยๆ แต่จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็จะได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social and belonging need) หมายถึงความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

4. ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and self respect need) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติมีชื่อเสียงในหมู่คนทั่วไป

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้เป็นความต้องการนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือมนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง เช่น ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ฯลฯ

ทฤษฎี Sid-bet (Becker; & Carper. 1956: 289-296) ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือคุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์การบุคคลที่ทำงานให้กับองค์การนานเท่าใดก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่ได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์การมากขึ้นในรูปของ เงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์การมานานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์การได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์การมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์การก็เท่ากับว่า การลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์การใหม่

เซอร์ริงตัน (Cherrington. 1994: 40-41) ได้แบ่งความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณ (Calculative Commitment) ก็คือ ความเต็มใจของบุคคลที่จะคงอยู่เฉพาะในองค์การนั้น ๆ เพราะรางวัลทางด้านเศรษฐศาสตร์มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ เช่น พนักงานเชื่อว่าองค์การนั้นให้เงินเดือนมากกว่า สภาพภาพสูงกว่า เพื่อนร่วมงานเป็นมิตรมากกว่า และน่าสนใจมากกว่า

2. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หรือเรียกว่า ความผูกพันด้านจริยธรรม (Moral Commitment) เป็นการยอมรับของบุคคลต่อค่านิยม และเป้าหมายขององค์การ เช่น พนักงานรู้สึกผูกพันด้านจริยธรรมต่อองค์การ และจะเพิ่มมากขึ้น เมื่อลักษณะเฉพาะของบุคคลและรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของเขาสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

สตีเยร์ส และ พอร์เตอร์ (Steers; & Porter. 1983: 303 –330) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ชั้น ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรก ที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์การหนึ่ง เรียกว่า ขั้นที่หนึ่ง (First Stage)

2. การมีความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่มีความผูกพันลึกซึ้งกับองค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การ ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์การ และความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์การ ซึ่งในความรู้สึกเช่นนี้ ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์การ หรือความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Attachment, Organizational Memberships) โดย Steers และ Porter พบว่าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ และพนักงานที่มีความผูกพันกับองค์การในระดับต่ำจะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การ จะมีการขาดงาน และการลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการที่เกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen; & Meyer. 1993: 18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านทัศนคติ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ห่วงเหและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้าย เปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับการองค์การ ซึ่งแสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของ บุคคลต่อองค์การ

สำหรับในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การครั้งนี้ ใช้การประเมินความผูกพัน ขององค์การตามแนวความคิดของ อัลเลน และเมเยอร์ ที่มองความผูกพันต่อองค์การว่า ประกอบด้วย มิติ 3 ด้าน คือ ด้านทัศนคติ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งจะ ช่วยสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะทางจิตใจที่สามารถแยก ให้เห็นความผูกพันต่อองค์การแต่ละด้านได้ดี เนื่องจากเป็นแนวคิดที่จะมุ่งหาความสัมพันธ์ที่พนักงานปรารถนาจะอยู่กับองค์การต่อไป

2. ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

2.1 เพศกับความผูกพันต่อองค์การ

ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว (2548: 97) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ศึกษา เฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 ผลการศึกษาวิจัยพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ เจ้าหน้าที่สรรพากรชายมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่า เจ้าหน้าที่สรรพากรหญิง เป็นผลมาจากกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมหรือประสบการณ์ในงานของ เพศหญิงที่มุ่งเน้นบทบาททางครอบครัวมากกว่าเพศชายที่มุ่งเน้นบทบาทและความสำคัญของงาน จึงทำให้เพศหญิงได้รับการจูงใจที่จะผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าเพศชาย

มณฑนา มานะประสพสุข (2546: 70) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการครูสายงานการสอนในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า เพศหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าเพศหญิงมีความผูกพันต่อ องค์การมาก ทั้งนี้เพราะเพศหญิงมีโอกาสในการหางานทำได้หลายหลายน้อยกว่าเพศชาย

2.2 อายุกับความผูกพันในองค์การ

อรฉัตร สรญาณธนาวุธ (2545: 100) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การไม่หวังผล กำไรของพนักงาน กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย พบว่าพนักงานในสถาบันคีนันแห่งเอเชีย ที่มี อายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การสำหรับด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อ ความสำเร็จขององค์การ ด้านความหวังใยในอนาคตขององค์การ และความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากพนักงานในสถาบันคีนันแห่งเอเชียที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ไปได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในงานมาเป็นเวลานาน รู้สึกยอมรับในวัฒนธรรมองค์กรได้แล้ว ประกอบกับการมีความมั่นคงในฐานะ มากกว่าพนักงาน 41 – 51 ปี จึงทำให้มีการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กร และมีความห่วงใยในอนาคตขององค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า และพนักงานที่มีอายุ 41 – 50 ปี ได้ตระหนักถึงอนาคตขององค์กร เนื่องจากต้องการความก้าวหน้าในงาน เพื่อที่จะได้ตอบสนองความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วยโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้มีน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย จึงต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จขององค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุในช่วงอื่นๆ

เมเยอร์ และคณะ (Mayer; & other. 1989: 152-156) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทขายอาหารในแคนาดา จำนวน 114 ราย ผลการศึกษา พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เมอร์ริส และ เซอร์แมน (Morris; & Sherman. 1981: 512-526) พบว่า พนักงานที่มีอายุมาก การศึกษาน้อย และมีความสามารถสูง จะมีความยึดมั่นต่อองค์กรสูง

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ บุคคลที่มีอายุมากกว่า จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย เนื่องจากผู้ที่มีอายุสูง จะสั่งสมประสบการณ์เกี่ยวกับระบบของคุณค่าการจ้างงานในองค์กรไว้มาก

2.3 ระดับการศึกษากับความผูกพันในองค์กร

จาร์ ฉ่าชูศรี (2547: 105) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เททโมบาย เรดิโอ จำกัด พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมายองค์กร ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จิรากุล วสะพันธุ์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอ (ไทยแลนด์) จำกัด จากการศึกษพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

ฮุสลิด และเดย์ (Huselid; & Day. 1991: 380-391) ได้ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารชั้นต้น จำนวน 214 คน จากบริษัทขายปลีก 150 บริษัท ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับการศึกษา

ระดับการศึกษาจะไปลดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากไปเพิ่มความคาดหวังจากงาน ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังในสถานที่ทำงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมี

ความผูกพันต่อองค์การด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ แตกต่างกัน

2.4 สถานภาพการสมรสกับความผูกพันในองค์การ

อรันตร สรณานธนาวุธ (2545: 101) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การไม่หวังผลกำไรของพนักงาน กรณีศึกษาสถาบันคีนันแห่งเอเชีย พบว่าพนักงานในสถาบันคีนันแห่งเอเชีย ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ปราการ กุฎีคง (2544: 117) ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสสามารถพยากรณ์ถึงประสิทธิภาพในการทำงานและความรู้สึกผูกพันกับองค์การได้ ทั้งนี้เนื่องจากคนที่มีครอบครัวกับคนที่ไม่มีครอบครัวจะให้ความสำคัญในงานแตกต่างกัน คนที่มีครอบครัวจะไม่ทุ่มเทให้กับงานหรือไม่ยึดงานเป็นสาระสำคัญของชีวิตแต่เพียงประการเดียว แต่ยังมีความต้องการในการประสบความสำเร็จในชีวิตครอบครัว จึงมีความทะเยอทะยาน การแข่งขัน และแสวงหาความก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่เป็นโสด รวมทั้งความสัมพันธ์ในครอบครัวอาจสร้างความกดดัน หรือมีข้อจำกัดในการทำงานให้มากขึ้น

จรีพร กาญจนการุณ (2536: 50) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ ของข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน โดยพบว่า ข้าราชการที่สมรสแล้ว จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าข้าราชการโสด เพราะข้าราชการที่สมรสแล้ว ต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่าข้าราชการโสด

เบอร์นิง และฮูเวอร์ (Bruening; & Hoover.1900: 49-64) ศึกษาพบว่า สถานภาพการสมรสมีผลต่อการทำงานหรือต่อความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งผลวิจัยพบว่าครูที่แต่งงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าครูที่ยังไม่แต่งงาน

คนที่แต่งงานหรือมีครอบครัวแล้ว มักจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่ยังไม่ได้แต่งงานหรือเป็นโสด เนื่องจากมีความต้องการความมั่นคงในอาชีพมากกว่า จึงมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่อยากให้องค์การต้องสลายลง ซึ่งจะมีผลทำให้ตนเองและครอบครัวต้องขาดรายได้มาจุนเจือ จึงมีแนวโน้มที่จะปฏิเสธการเปลี่ยนงานใหม่มากกว่าคนโสด รวมทั้งความสัมพันธ์ในครอบครัวอาจสร้างความกดดัน หรือมีข้อจำกัดในการทำงานให้มากขึ้น

2.5 ระยะเวลาในการทำงานในองค์การกับความผูกพันในองค์การ

ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548: 98) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 พบว่า เจ้าหน้าที่สรรพากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การมาก มีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การน้อย

วิภาณันท์ ภวพัทธ์. (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายโฆษณาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จากการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนระยะเวลาทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วรรณช ทองไพบูรณ์. (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรจากการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการทำงาน และบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คิทเชน (Kitchen.1990: 4014-A) ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานองค์กรต่างๆ จำนวน 1,055 คน พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับความผูกพันต่อองค์กร

เซง (Cheng. 1900: 3424-A) ทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างเป็น ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกง จำนวน 588 คน พบว่า ระยะเวลาของประสบการณ์ในการสอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan II. (1974: 533-546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารของภาคเอกชน และภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่มีตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง

2.6 ระดับตำแหน่งกับความผูกพันในองค์กร

อรวรรณ อยู่คง. (2546: 80) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทในเครือแกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกันได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้า ระดับผู้จัดการ จะมีความผูกพันต่างกัน ส่วนหนึ่งคือพนักงานที่ตำแหน่งระดับสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าตำแหน่งที่ต่ำลงมา เพราะตำแหน่งมีผลต่ออัตราเงินเดือนและการได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเรื่อยๆ

ปัทมา พิงแสง (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท บุญรอดเวอรี่ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บุญรอด บริวเวอรี่ จำกัด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

อรัญญา สุวรรณวิก (2541: 65) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานพนักงานอาวุโส

กรัสกี (สามารถ ศุภรัตน์อาภรณ์. 2544: 29-30; อ้างอิงจาก Grusky. 1966. Administrative Science Quarterly 10. P. 488-503) ได้ศึกษาพบว่า ผู้จัดการที่ได้รับรางวัลโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้จัดการและองค์กรจะดำเนินไปเรื่อยๆ จนถึงจุดที่รางวัลที่ผู้จัดการได้รับจากองค์กรเกินกว่าต้นทุนที่ผู้จัดการได้ลงไว้ เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะทำให้สามารถเข้าถึงรางวัลตอบแทนที่สำคัญขององค์กร ซึ่งองค์กรจะสามารถให้ได้คนที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะยังได้เงินเดือนและมีสิทธิอำนาจมากขึ้น ดังนั้นผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งบ่อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้จัดการที่มีการเลื่อนตำแหน่งน้อย

ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงาน-พนักงานอาวุโส

3. บรรยากาศขององค์กร

3.1 ความหมายของบรรยากาศขององค์กร

ในนิยามของนักวิชาการบรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) ได้ให้ความหมายดังต่อไปนี้

ฟอร์แฮนด์ และกิลเมอร์ (สมยศ นาวิการ. 2536: 298 ; อ้างอิงจาก Forehand and Gilmer. N.d.) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรไว้ว่า บรรยากาศขององค์กร หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะที่ทำให้องค์กรนั้นแตกต่างจากองค์กรอื่น และลักษณะขององค์กรดังกล่าวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

สเตียร์ส (Steers. 1991: 45) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงาน ที่มีต่อองค์กรที่พวกเขาสังกัดอยู่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปทัสถาน ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร ภายใต้สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นผลผลิตขององค์กรและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา

روبบินส์ (Robbins. 1976: 430) เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรจะแสดงออกมาในลักษณะต่าง ๆ เช่นความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นหรือแม้แต่ความกลัว บรรยากาศขององค์กรประกอบด้วยรูปแบบของภาวะผู้นำ แรงจูงใจในองค์กร และขอบเขตที่สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมช่วยในการตัดสินใจในองค์กร การประเมินผลในองค์กร

เดสเลอร์ (Dessler. 1976: 279) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์กรว่า เป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มีต่อประเภทขององค์กรที่เขากำลังทำงานอยู่ และความรู้สึกของเขามีต่อองค์กรในรูปแบบมิติ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน การเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้ความสนับสนุน

บราวน์ และ โมเวร์ก (Brown; & Moberg. 1980: 667) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยสมาชิกในองค์การและคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะต้อง 1) บรรยายถึงสภาพขององค์การ 2) ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับองค์การหนึ่ง 3) เป็นคุณลักษณะที่คงทน 4) มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ

กิบสัน และคนอื่น ๆ (Gibson; & others. 1991: 744) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การ คือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ได้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

จากคำนิยามของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจะใช้แนวความคิดของ Steers, Dessler, Brown และ Moberg มาเป็นคำนิยามในการวิจัยครั้งนี้ กล่าวคือ โดยสรุปแล้วบรรยากาศขององค์การ เป็นเรื่องของการรับรู้หรือทัศนคติของสมาชิกที่มีต่อองค์การของตน โดยสิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากที่ทำงานในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขาอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมของบางสิ่งบางอย่างตั้งแต่ แบบของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาของเขา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็น หรือจับต้องไม่ได้แต่รู้สึก และรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่าง ๆ องค์การนี้ คือบรรยากาศองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหาร และบุคคลอื่นด้วยเหตุผลสามประการ คือ ประการแรก บรรยากาศองค์การบางอย่าง ทำให้ผลการปฏิบัติงานของเขาอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ประการที่สองผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของพวกเขา หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนงานของพวกเขาเองภายในองค์การ และประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และความพอใจของบุคคลในองค์การ (สมยศ นาวิกาน. 2536: 330) บรรยากาศขององค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดี เหมาะแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกองค์การมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (นิภา แก้วศรีงาม. 2532: 204)

สเตียร์ส และ พอร์เตอร์ (Steers; & Porter 1983: 364) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การ (Internal Environment) ซึ่งเขาเรียกว่าบรรยากาศองค์การที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคน

บราวน์ และ โมเบิร์ก (Brown; & Moberg. 1980: 420) สรุปว่า บรรยากาศองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพึงพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย ดังนั้น หากต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์การ

นีเวล (Newell. 1978: 19) พบว่า บรรยากาศโดยเฉพะอย่างยิ่ง บรรยากาศแบบปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด ซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

ดาวนีย์ และคนอื่น ๆ (สมยศ นาวิการ. 2536: 298 ; อ้างอิงจาก Downey; & others.n.d.) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในองค์การด้วยเหตุผล 3 ประการคือ 1) บรรยากาศบางแบบทำให้ผลการปฏิบัติงานของงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศแบบอื่น ๆ 2) ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศของตน 3) ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน และความพอใจของบุคคลภายในองค์การ

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่แล้ว เขาก็จะรู้สึกพอใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ จนทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

3.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

แบบจำลองของลีวิน (สมยศ นาวิการ. 2539: 193; อ้างอิงจาก Lewin. n.d.) การศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์การเริ่มต้นโดยลีวิน ใน ค.ศ.1930 เขาพยายามเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคล และสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันตามแบบจำลอง

$$B = f (P , E)$$

โดย B เป็นพฤติกรรมของพยาบาลในโรงพยาบาล ขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลมาจาก P บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ E สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศของโรงพยาบาลจากนั้นบรุนสวิก ได้พยายามทำให้แนวความคิดของบรรยากาศองค์การเกิดความชัดเจนมากขึ้นด้วยการให้ความสนใจว่า คุณภาพของบรรยากาศ มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลอย่างไรบ้าง

ทฤษฎีบรรยากาศขององค์กร ตามการสรุปของ อาร์ เพชรผุด (2529: 62) มี 3 ทฤษฎี คือ

1. Multiple Measurement – Organizational Attribute Approach ซึ่งหมายถึง ลักษณะต่างๆ ขององค์กรที่ทำให้แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ เห็นได้ชัดตลอดเวลา และลักษณะเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ

2. Perceptual Measurement – Organization Attribute Approach ซึ่งเกี่ยวกับการรับรู้โดยตรงของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์กร ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสของแต่ละบุคคลในการแสดงออกตามความสามารถ

3. Perceptual Measurement Individual Attribute Approach คือการรับรู้ของแต่ละบุคคลเหมือนกับองค์กรเป็นบุคคลหนึ่งเป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยา

ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรตามตารางการประมวลผลทฤษฎี จุดเน้นของแต่ละทฤษฎี และแนวความคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร ซึ่งกิบสันได้สรุปไว้ดังนี้ (Gibson; & Others. 1991: 22)



ตาราง 1 ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎี	จุดเน้น	แนวความคิดที่เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ทฤษฎีการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ (Taylor)	เน้นการจัดการที่ดีที่สุด โดยสนใจเรื่องการแบ่งงานเฉพาะอย่าง และมีการจัดโครงสร้างขององค์การ	แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องระหว่างโครงสร้างกับหน้าที่ ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศในองค์การ
Woodward Lawrence และ Lorsch	เน้นเรื่องความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมระหว่างเทคโนโลยี โครงสร้าง และผลการทำงาน	พยายามที่จะแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศของโครงสร้าง เทคโนโลยี ความต้องการ มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างไร
Cybernetics	เน้นว่ามนุษย์สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมได้	แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของข้อมูลในการทำงาน
Span of Control (Lockheed)	เน้นรูปแบบการขยายการบังคับบัญชา	ให้สังเกตความสำคัญขององค์ประกอบต่าง ๆ ของบรรยากาศ เช่น วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม บรรยากาศของการวางแผน
Decentralization	เน้นที่การตัดสินใจของเบื้องล่าง	บรรยากาศขององค์การเช่นนี้จะต้องมีการไว้วางใจและซื่อสัตย์
ทฤษฎีระบบ 4 (Likert)	เน้นกระบวนการของกลุ่ม เช่น การติดต่อ แรงจูงใจ ความสัมพันธ์ของกลุ่ม และเชื่อว่าแบบของผู้นำมีอิทธิพลต่อกลุ่มมาก	ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศของการทำงาน มีการสนับสนุนกันเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพ
การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment)	เน้นที่การพิสูจน์ประสิทธิภาพของงานและความพอใจของสมาชิกในองค์การ	พยายามสร้างบรรยากาศให้สมาชิกมีความรับผิดชอบ มีโอกาส มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน

จากตารางข้างต้นสามารถแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างกันของแต่ละทฤษฎี
 ดังนี้การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ โดย Taylor ซึ่งเป็นบิดาของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์
 ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานโดยยึดหลักวิทยาศาสตร์ การบริหารงานในยุคนี้ไม่ได้กล่าวถึง
 บรรยากาศองค์การอย่างเด่นชัด แนวความคิดตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญ
 เฉพาะด้านและหารแบ่งหน้าที่การงาน โดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานเป็นแบบรูปนัย การ
 บริหารงานตามแนวคิดของ Taylor ก่อให้เกิดบรรยากาศภายในองค์การที่มีลักษณะเฉพาะ ตามแบบ
 การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

ทฤษฎีของ Woodward และคณะ การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ยึดความสัมพันธ์
 ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ และการปฏิบัติงาน ดังนั้น
 แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยีโครงสร้างขององค์การ
 การปฏิบัติงานที่มีต่อความคาดหวังของงาน

ทฤษฎี Cybernetics การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุม
 ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จึงอยู่ที่
 การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

Span of Control ของ Lockheed การบริหารงานตามทฤษฎีนี้มุ่งที่ขอบเขตและ
 ช่วงของการบังคับบัญชา แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจะอยู่ที่การประเมินหา
 องค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับของการฝึกอบรมผู้บริหาร และสภาพการวางแผน
 ภายในองค์การ เป็นต้น

การกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีนี้ ให้ความสำคัญในเรื่องการ
 กระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศ
 องค์การ จึงขึ้นกับการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจาย
 อำนาจนี้ จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความไว้วางใจ

ระบบ 4 ของ Likert (Management System 4) ทฤษฎีนี้ ยึดระบบของ
 กระบวนการกลุ่มซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยเน้นเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจและระดับการ
 ปฏิสัมพันธ์กันจะอยู่ในระดับใด ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงอยู่ที่
 กระบวนการกลุ่มและระดับของการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

การเพิ่มภาระหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) การ
 บริหารงานตามทฤษฎีนี้ เป็นการบริหารงานเพื่อค้นหาและปรับปรุงสมรรถภาพการทำงาน ตลอดจน
 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วยการปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้น แนวความคิด
 เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การขึ้นอยู่กับทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความสำนึกใน
 หน้าที่การงาน และโอกาสของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

จากหลักการ ทฤษฎีและแนวความคิดในการบริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า เมื่อองค์การบริหารงานตามทฤษฎีใด ย่อมก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามแนวคิดหรือทฤษฎีนั้น ๆ และเมื่อลักษณะของแนวความคิดหรือทฤษฎีที่องค์การนั้น ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป บรรยากาศขององค์การก็ย่อมจะเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

นอกจากนักวิชาการได้ชี้ให้เห็นถึงแนวความคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การดังกล่าวไปข้างต้นแล้ว ยังมีการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ โดยจะเป็นตัวชี้บอกถึงลักษณะของบรรยากาศขององค์การ

3.4 องค์ประกอบของบรรยากาศขององค์การ

บรรยากาศขององค์การอาจเรียกได้ว่ามีองค์ประกอบหรือมิติ (Dimensions) ที่นักวิชาการใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรขึ้น เพื่อใช้วัดบรรยากาศขององค์การอยู่หลากหลาย วรรณภา ณ สงขลา (2530: 35 – 36) กล่าวถึงงานที่ศึกษามิติต่าง ๆ ขององค์การไว้อย่างครอบคลุม คืองานของ Campbell และ Beaty (1971) และงานของ Pritchard และ Karasick (1973) ซึ่งอธิบายถึงมิติต่าง ๆ หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับบรรยากาศไว้ 10 มิติ ดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ความมากน้อยของวิธีการที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward – Punishment Relationship) หมายถึง ความมากน้อยของการให้รางวัล ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลงาน และความชอบมากกว่าพิจารณาจากอาวุโส หรือความชอบพออื่น ๆ
3. การรวมอำนาจการตัดสินใจ (Decision Centralization) พิจารณาถึงความมากน้อยของการสงวนอำนาจการตัดสินใจไว้กับผู้บริหารระดับสูง
4. การเน้นความสำเร็จในงาน (Achievement Emphasis) พิจารณาถึงความปรารถนาของคนในองค์การในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
5. การให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ความมากน้อยขององค์การในการสนับสนุนให้พนักงานมีการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม
6. ความมั่นคงกับการเสี่ยง (Security Versus Risk) ความมากน้อยของสิ่งกดดันต่าง ๆ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงและเกิดวิตกกังวล
7. การเปิดเผยกับการปกป้อง (Openness Versus Defensiveness) เป็นการพิจารณาขอบเขตที่บุคคลในองค์การ พยายามปกปิดความผิด มากกว่าจะติดต่อคบหากันอย่างเปิดเผย และร่วมมือกัน
8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) พิจารณาถึงความรู้สึกทั่ว ๆ ไปของคนในองค์การว่าเป็นองค์การที่ดีเหมาะสมที่เขาจะทำงานด้วยเพียงใด

9. การยอมรับและการส่งข้อมูลกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง ความมากมายของการที่บุคคลรู้ว่าผู้บังคับบัญชาและฝ่ายบริหารคิดอย่างไรกับการทำงานของเขา และความมากมายของการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

10. ความสามารถและความคล่องตัวขององค์การ (General Organizational Competence and Flexibility) ความมากมายและความสามารถขององค์การในการรับรู้เป้าหมายขององค์การ คืออะไร และกระทำตามเป้าหมายนั้นอย่างคล่องแคล่วเพียงใด รวมทั้งความมากมายของความสามารถในการคาดคะเนปัญหา การพัฒนาทักษะและวิธีการใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ก่อนที่ปัญหาจะกลายเป็นวิกฤติการณ์

โนวส์ (Knowles, 1974: 239) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศขององค์การออกเป็น 4 ประการ ดังนี้

1. ปรัชญาการจัดการ (management Philosophy) หมายถึง การบริหารงานขององค์การได้แนวความคิดการจัดการที่ให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ในองค์การ เช่น แนวความคิดการเข้ามามีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตยในการบริหารงาน

2. โครงสร้างขององค์การ (Structure of Organization) หมายถึง โครงสร้างขององค์การที่เข้มงวดรวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลาง ไม่กระจายอำนาจหรือเผด็จการ ทำให้เกิดการบั่นทอนกำลังใจของคนในองค์การที่จะปรับปรุงตัวเอง (Self – Improvement) และเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการเรียนรู้หรือความกระตือรือร้นของคนในองค์การ

3. นโยบายเกี่ยวกับการเงิน (Financial Policy) หมายถึง องค์การได้มีการจัดสรรงบประมาณให้กับการพัฒนากำลังคนในองค์การอย่างเพียงพอหรือไม่ ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้เห็นว่า การที่องค์การเห็นความสำคัญของการพัฒนากำลังคนในองค์การ โดยการทุ่มเทงบประมาณเช่นนี้จะส่งผลให้พนักงานในองค์การเห็นความสำคัญและคุณค่าตามไปด้วย

4. ระบบการให้รางวัลตอบแทน (Reward System) คือ ระบบการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง หรืออื่น ๆ ก็ดี ต้องยุติธรรมและเหมาะสม เพื่อให้คนอยากเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสบการณ์หรือพัฒนาตนเอง

สุพัตรา เพชรมณี และเชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2528: 30 – 32) ได้สำรวจมิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การจากทัศนะของนักวิชาการ และได้แบ่งมิติหรือตัวแปรย่อยออกเป็น 19 มิติด้วยกัน ซึ่งได้แก่

1. โครงสร้างการทำงาน (Task Structure) หมายถึง เป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจน

2. รางวัลตอบแทน (Rewards System) หมายถึง ระบบการให้รางวัลตอบแทน เช่นการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน มีความยุติธรรมเพียงพอต่อการพัฒนาของคน

3. การรวมอำนาจ (Centralization of Authority) หมายถึง การตัดสินใจที่ถูกรวบอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง

4. การสนับสนุนให้พนักงานมีการอบรมและพัฒนา (Trainind and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์กรมีนโยบายสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาของบุคคลในองค์กร

5. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้มีการแสดงออกริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ โดยปราศจากการกระทบกระทั่งต่อความมั่นคงในการทำงาน

6. การยินยอมให้มีการขัดแย้งในองค์กร (Tolerance of Conflict) หมายถึง ระดับที่ความขัดแย้งในองค์กรสามารถเปิดเผยกันได้หรือเป็นเรื่องปกติธรรมดา

7. การรับรู้ในผลงาน (Recognition) หมายถึง มีการรับรู้และยกย่องในผลงานที่ดีเด่นของพนักงาน

8.ขวัญในการทำงาน (Morale) หมายถึง ความรู้สึกที่เห็นว่าองค์กรมีสภาพที่น่าอยู่หน้าทำงาน

9. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่

10. ความรู้สึกที่ต้องการให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Motivation to Achieve) หมายถึง บุคลากรมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

11. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ระดับที่พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงานหรือตัดสินใจ

12. ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง ระดับที่ผู้บังคับบัญชาได้สร้างความอบอุ่นและสนับสนุนการทำงาน ให้กับพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

13. อุปสรรค (Hindrances) หมายถึง ระดับที่องค์กรมีอุปสรรคในการทำงาน

14. ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Esprit de Crop) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรมีความร่วมมือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

15. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย (Openness of Communication) หมายถึง ระดับที่การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีการเปิดเผยซึ่งกันและกัน

16. การแบ่งชั้นต่าง ๆ ในองค์กร (Stratification) หมายถึง การแบ่งชั้นของสายการบังคับบัญชาในองค์กร

17. การใช้ข้อมูลเพื่อการควบคุม (Use of Control Data) หมายถึง ระดับข้อมูลรายงานต่าง ๆ ถูกนำมาใช้ในการควบคุมผู้ปฏิบัติงาน

18. ความแตกต่างภายในองค์กร (Heterogeneity) หมายถึง ระดับที่ค่านิยมทัศนคติหรือความต้องการของสมาชิกภายในองค์กรมีความแตกต่างกัน

19. สภาพของวุฒิภาวะ (Maturity) หมายถึง ระดับที่สมาชิกภายในองค์กรมีความรับผิดชอบ มีสำนึก หรือมีวุฒิภาวะในการทำงาน

จากแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การตามทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่ามีความหมายหลายประการ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้องค์ประกอบหรือมิติของบรรยากาศขององค์การ 8 มิติด้วยกันของ Litwin และ Stringer ได้แก่

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Structure)
2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Emphasis on Individual Responsibility)
3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support)
4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ การเห็นด้วยและการไม่เห็นด้วย (Reward and Punishment, Approval and Disapproval)
5. มิติความขัดแย้งและการยินยอมให้มีความขัดแย้ง (Conflict and Tolerance for Conflict)
6. มิติมาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน และความคาดหวัง (Performance Standards and Expectations)
7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวขององค์การและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty)
8. มิติความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย (Risk and Risk Taking)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ชวนชม กิจพันธ์ (2540: 151, 160) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน ในประเด็นความตั้งใจที่ทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงาน เพื่อผลดีขององค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยพบว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณกลุ่มที่มีส่วนร่วมในการบริหารสูงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่ากลุ่มที่มีส่วนร่วมในการบริหารต่ำ

กฤษกร ดวงสว่าง (2540: 50-51) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรทั้ง 4 ภาค รวมทั้งหมด 231 คน ผลการศึกษาพบว่าอายุและรายได้เท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลมี 9 ตัวได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การสื่อสารในองค์การ การรวมอำนาจ รายได้ สวัสดิการในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันขององค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ

พบว่าความยึดมั่นผูกพันในองค์การมีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การมากที่สุด ส่วนตัวแปรอื่นๆ เป็นตัวแปรที่อยู่เบื้องหลังความยึดมั่นผูกพันในองค์การ

เกศรี ศิริเสถียร (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน กรณีศึกษาในเครือข่าย พบว่าลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ (2543: 41-43) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาลกรณีศึกษา ในโรงพยาบาลตากสิน โดยทำการศึกษาวิจัยโดยใช้กลุ่มข้าราชการพยาบาล ร.พ.ตากสิน จำนวน 447 คน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยทั่วไปส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การคือ อายุ เงินเดือน โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับข้าราชการ ไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ต่อองค์การ โดยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ระบบการสนับสนุนจากเครือข่าย ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเป็นอิสระของพนักงาน โอกาสความก้าวหน้า ฯลฯ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ พบว่า ข้าราชการพยาบาล รพ. ตากสิน มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง ด้านคะแนนเฉลี่ยประมาณ 30.69

ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ (2543: 83-84) ศึกษาความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด อยู่ในระดับสูง ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน ทั้งนี้ เนื่องจากพนักงานได้รับความมีอิสระในการทำงาน สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้รับการสนับสนุนให้ใช้วิธีการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความจำเจในงาน มีการกำหนดลักษณะงานและให้ผลป้อนกลับในผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งเห็นการทำงานเป็นทีม มากกว่าเก่งเพียงคนเดียว จึงทำให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะใช้ความพยายามอย่างขยันขันแข็งในการปฏิบัติ งานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การ นอกจากนี้ พนักงานยังมีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีความ เต็มใจและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 115) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยามวิทยา พบว่าปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยามวิทยา ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย สถานที่ปฏิบัติงาน สถานภาพศิษย์เก่า และประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมทั้ง 6 ด้าน สามารถพยากรณ์ถึงความผูกพันต่อองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ลัดดา สัจพันโรจน์ (2545: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ในทรศนะของพนักงานบริษัทซีโน-ทัย เอ็นจิเนียริง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่มาก พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พนักงานที่มีเพศ และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยากาศองค์การและความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นุชรี เจียนเจริญ (2550: 77) ศึกษาเรื่อง ลักษณะงาน ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย พบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายใต้ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง เงินเดือน และหน่วยงาน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ลักษณะงานอันได้แก่ งานที่ใช้ทักษะหลายหลาย งานที่มีความโดดเด่น งานที่มีความเป็นอิสระ และงานที่มีข้อมูลย้อนกลับ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ยกเว้น งานที่มีความสำคัญไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์การต่อไปที่ระดับ .317 และ .059 ตามลำดับ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

ประภัสสร ศรีไสยา (2550: 75) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความผูกพันกับองค์การของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่าภาพพจน์และชื่อเสียง และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับความผูกพันกับการทำงานแต่อย่างใด ความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บุชานัน (Buchanan II. (1974: 533-546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารของภาคเอกชน และภาครัฐบาล และชี้ให้เห็นว่าตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่มีตัวทำนายที่ดีที่สุดถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง

สเตียร์ (Steers. 1977: 28) ทำการวิจัย พบว่า พนักงานโรงงาน 9 ใน 11 แห่ง อัตราการลาออกจากการงาน มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ คือ ความพอใจในเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง

แมทธิว และเจมส์ (Mathieu; & James. 1991: 133) ทำการศึกษาของค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานขับรถประจำทาง 194 คน และวิศวกร 220 คน ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานขับรถประจำทาง ได้แก่ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ ความภาคภูมิใจในองค์กร อายุงาน และลักษณะการบริหารงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเครียดในบทบาท และความเครียดในงาน สำหรับเพศ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับกลุ่มวิศวกร พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพ และการประเมินผลอย่างเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา สำหรับ อายุงาน และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บร็อกเกอร์ และคณะ (Brocker; & other. 1992: pp.241-261) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติต่อเขาด้วยความเป็นธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร ของชาวเมืองซิดาโก จำนวน 804 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่รับรู้ว่าการปฏิบัติต่อเขาด้วยความเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าบุคคลที่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความเป็นธรรม ระดับความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงอย่างรวดเร็ว

กันเตอร์และเฟิร์นแฮม (Gunter; & Furnham. 1996: 193-208) ได้ศึกษาผลของชีวประวัติส่วนบุคคลและการรับรู้บรรยากาศองค์กรในการทำนายความพึงพอใจในองค์กรของลูกจ้างในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 4 แห่ง จำนวน 1,041

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากร
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย แผนกหมอ แผนกแอดมิน แผนกผู้ตรวจสอบข้อมูล แผนกห้องยา แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกSTAT และแผนกLAB ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวินิจฉัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ รวมจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 85 คน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 49 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามบรรยากาศองค์กร จำนวน 37 ข้อ และ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ โดยสร้างเครื่องมือและทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. กำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบไปด้วย 3 ส่วน

คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย การมีคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 2 ข้อและคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple-choice question) จำนวน 4 ข้อ

ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

- ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 4 สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)
- ข้อที่ 5 ระยะเวลาการทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)
- ข้อที่ 6 ระดับตำแหน่ง ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน มีลักษณะเป็นคำถามแบบ Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายช่วงของระดับคะแนนได้ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้านมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายช่วงของระดับคะแนนได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนตัดแปลงมาจากชูศรี วงศ์รัตนะ (2549: 74 - 75)

วิธีการหาคูณภาพเครื่องมือ

1. เมื่อผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม

2. แก้ไขปรับแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและรูปแบบให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

4. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน จากหน่วยงานที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกับศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค โดยผลการหาคูณภาพเครื่องมือจำแนกได้ดังนี้ แบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 49 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามบรรยายกาต่อองค์กร จำนวน 37 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.931 และ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.834

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการนำไปทดลองใช้ (Try out) เรียบร้อยแล้ว ไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ จำนวน 85 คน และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับขั้นต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ประกอบการจัดส่งแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงการตอบแบบสอบถาม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้ออกมาวิเคราะห์และนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำร้อยละ ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง
2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายบรรยากาศองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การ
3. ทดสอบสมมติฐานโดย เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ t-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม และใช้ F-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งออกมากกว่า 2 กลุ่ม
4. ทดสอบสมมติฐานโดย หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติสำหรับวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test for independent samples) และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์การ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายของข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-Distribution
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation)
p-value	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณานัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ตาราง 2 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
หญิง	59	69.41
ชาย	26	30.59
รวม	85	100.00
2. อายุ		
20-29 ปี	36	42.35
30-39 ปี	45	52.94
40 ปีขึ้นไป	4	4.71
รวม	85	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	9.41
ปริญญาตรี	52	61.18
สูงกว่าปริญญาตรี	25	29.41
รวม	85	100.00
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	50	58.82
สมรส/อยู่ด้วยกัน	30	35.29
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	5.88
รวม	85	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	22	25.88
1 – 5 ปี	37	43.53
6 – 10 ปี	14	16.47
มากกว่า 10 ปี	12	14.12
รวม	85	100.00
6. ระดับตำแหน่ง		
ระดับผู้บริหารงาน/หัวหน้าฝ่าย	12	14.12
ระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	73	85.88
รวม	85	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เพศ พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.41 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.59

อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.94 รองลงมาคือกลุ่มอายุ 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.35 และกลุ่มอายุ 40 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.71

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.18 รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.41 และระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 9.41 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 58.82 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 35.29 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 5.88 ตามลำดับ

ระยะเวลาการทำงานในหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในหน่วยงานประมาณ 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.53 รองลงมาคือ ทำงานในหน่วยงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.88, ทำงานในหน่วยงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.47 และทำงานในหน่วยงานมากกว่า 10 ปีมีเพียงร้อยละ 14.12 ตามลำดับ

ระดับตำแหน่งในหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 85.88 รองลงมาคือ ระดับผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่าย คิดเป็นร้อยละ 14.12 ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างการทำงาน
(n = 85)

ด้านโครงสร้างการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โครงสร้างองค์การมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.79	0.69	มาก
2. ท่านยอมรับในกฎเกณฑ์และกฎระเบียบขององค์การด้วยความเต็มใจ	4.05	0.69	มาก
3. ท่านคิดว่าระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานขององค์การมีความชัดเจน	3.56	0.81	มาก
4. ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานอย่างเป็นระบบ	3.53	0.96	มาก
5. มีการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเป็นลำดับชั้น	3.80	0.86	มาก
ภาพรวมด้านโครงสร้างการทำงาน	3.75	0.62	มาก

ตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อด้านโครงสร้างการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกรายการ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ยอมรับในกฎเกณฑ์และกฎระเบียบขององค์การด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.05$), มีการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเป็นลำดับชั้น ($\bar{X} = 3.80$), โครงสร้างองค์การมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$), ระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานขององค์การมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.56$) และในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.53$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบ

(n = 85)			
ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์การของท่านให้อิสระท่านในการกำหนดวิธีการทำงานในขอบข่ายงานที่ท่านรับผิดชอบ	4.11	0.60	มาก
2. ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์การ	4.22	0.50	มาก
3. เมื่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จทันตามกำหนด ท่านจะสละเวลาไปปฏิบัติงานจนกว่างานจะสำเร็จ	4.41	0.58	มาก
4. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีต้องมีใครมาคอยควบคุมการทำงานของท่าน	4.38	0.60	มาก
5. ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.46	0.59	มาก
ภาพรวมด้านความรับผิดชอบ	4.32	0.43	มาก

ตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกรายการ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.46$), เมื่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จทันตามกำหนด ท่านจะสละเวลาไปปฏิบัติงานจนกว่างานจะสำเร็จ ($\bar{X} = 4.41$), สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีต้องมีใครมาคอยควบคุมการทำงาน ($\bar{X} = 4.38$), รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ ($\bar{X} = 4.22$) และในองค์การให้อิสระในการกำหนดวิธีการทำงานในขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.11$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านรางวัล

ด้านรางวัล	\bar{X}	S.D.	(n = 85)	
			ระดับความ	คิดเห็น
1.เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	3.41	0.99	ปานกลาง	
2.เงินเดือน ผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเพียงพอ	3.52	0.91	มาก	
3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถ	3.88	0.89	มาก	
4. องค์การของท่านพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการทำงาน	3.82	0.80	มาก	
5. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบขององค์การมีความยุติธรรม	3.51	0.97	มาก	
ภาพรวมด้านรางวัล	3.64	0.68	มาก	

ตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อด้านรางวัลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก 4 รายการ เรียงตามลำดับ ได้แก่ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ($\bar{X} = 3.88$), องค์การพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.82$), เงินเดือน ผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเพียงพอ ($\bar{X} = 3.52$) และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบขององค์การมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 1 รายการ คือ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.41$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่น

(n = 85)

ด้านความอบอุ่น	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในที่ทำงาน	3.94	0.84	มาก
2. ท่านรู้ว่างค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	3.81	0.99	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองกับท่าน	4.18	0.68	มาก
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานค่อนข้างห่างเหิน	3.82	0.86	มาก
5. ในหน่วยงาน/องค์การของท่านมีการทำงานเป็นทีม	3.59	0.60	มาก
6. ท่านรู้สึกว่าในขณะที่ทำงานเหมือนมีคนคอยจับผิดท่านอยู่	3.39	0.98	ปานกลาง
ภาพรวมด้านความอบอุ่น	3.80	0.58	มาก

ตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อด้านความอบอุ่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก 5 รายการ เรียงตามลำดับ ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองกับท่าน ($\bar{X} = 4.18$), รู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.94$), ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานค่อนข้างห่างเหิน ($\bar{X} = 3.82$), องค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัว ($\bar{X} = 3.81$) และในหน่วยงาน/องค์การของท่านมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นในระดับมาก 1 รายการ คือ รู้สึกว่าในขณะที่ทำงานเหมือนมีคนคอยจับผิดท่านอยู่ ($\bar{X} = 3.39$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านการยินยอมให้มีความ
ซัดแย้ง

(n = 85)			
ด้านการยินยอมให้มีความซัดแย้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สมาชิกในองค์กรต่างก็ยินยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	3.58	0.79	มาก
2. เมื่อมีความซัดแย้งเกิดขึ้นไม่ว่าเหตุการณ์นั้นร้ายแรงเพียงใด ทุกคนจะไม่ละเลย หรือเพิกเฉยความซัดแย้งนั้น	3.39	0.82	ปานกลาง
3. เมื่อมีความซัดแย้งเกิดขึ้น ภายในองค์กรทุกคนในองค์กรยินดีร่วมมือและช่วยกันหาทางแก้ไขความซัดแย้งนั้น	3.45	0.76	มาก
4. องค์กรของท่านมีมาตรการหรือวิธีการแก้ปัญหาความซัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างชัดเจน	3.12	0.82	ปานกลาง
ภาพรวมด้านการยินยอมให้มีความซัดแย้ง	3.39	0.67	ปานกลาง

ตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อด้านการยินยอมให้มีความซัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก 2 รายการ เรียงตามลำดับ ได้แก่ สมาชิกในองค์กรต่างก็ยินยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.58$), เมื่อมีความซัดแย้งเกิดขึ้น ภายในองค์กรทุกคนในองค์กรยินดีร่วมมือและช่วยกันหาทางแก้ไขความซัดแย้งนั้น ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ และ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2 รายการ เรียงตามลำดับ ได้แก่ เมื่อมีความซัดแย้งเกิดขึ้นไม่ว่าเหตุการณ์นั้นร้ายแรงเพียงใด ทุกคนจะไม่ละเลย หรือเพิกเฉยความซัดแย้งนั้น ($\bar{X} = 3.39$) และองค์กรมีมาตรการหรือวิธีการแก้ปัญหาความซัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

(n = 85)			
ด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์การของท่านมีระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.62	0.72	มาก
2. องค์การของท่านมีการแจ้งมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	3.67	0.75	มาก
3. องค์การของท่านมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.64	0.86	มาก
4. องค์การของท่านมีการติดตามและประเมินผลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.54	0.84	มาก
ภาพรวมด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.63	0.63	มาก

ตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อด้านมาตรฐานในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกรายการเรียงตามลำดับ ได้แก่ องค์การมีการแจ้งมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.67$), องค์การมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.64$), องค์การมีระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.62$) และองค์การของท่านมีการติดตามและประเมินผลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์การด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

(n = 85)			
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	4.08	0.60	มาก
2. ท่านได้รับการชักชวนจากเพื่อนร่วมงานให้มีส่วนร่วมเมื่อมีกิจกรรมต่างๆที่องค์การจัดขึ้น	4.13	0.53	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมีความสมานฉันท์ สามัคคีกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.62	0.79	มาก
4. ท่านพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์การ	4.36	0.57	มาก
ภาพรวมด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	4.05	0.49	มาก

ตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกรายการ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์การ ($\bar{X} = 4.36$), ได้รับการชักชวนจากเพื่อนร่วมงานให้มีส่วนร่วมเมื่อมีกิจกรรมต่างๆที่องค์การจัดขึ้น ($\bar{X} = 4.13$), รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 4.08$) และเพื่อนร่วมงานมีความสมานฉันท์ สามัคคีกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านทัศนคติ, ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม โดยผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 12 - 15

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านต่าง ๆ

(n = 85)			
ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความผูกพันด้านทัศนคติ	4.03	0.57	มาก
2. ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.34	0.67	ปานกลาง
3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.32	0.45	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม	3.93	0.48	มาก

ตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ($\bar{X} = 4.32$) และความผูกพันด้านทัศนคติ ($\bar{X} = 4.03$) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านคือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.34$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ

(n = 85)			
ความผูกพันด้านทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้	4.21	0.69	มาก
2) ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสำคัญต่อองค์กร	3.98	0.82	มาก
3) ท่านรู้สึกชื่นชมในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	3.85	0.66	มาก
4) ท่านอยากเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า	4.32	0.58	มาก
5) ท่านชอบกล่าวชื่นชมองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	3.87	0.78	มาก
6) ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้	4.02	0.79	มาก
ภาพรวมความผูกพันด้านทัศนคติ	4.03	0.57	มาก

ตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อความผูกพันด้านทัศนคติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกรายการ เรียงตามลำดับ ได้แก่ อยากเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.32$), รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.21$), รู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.02$), รู้สึกว่าท่านมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.98$), ท่านชอบกล่าวชื่นชมองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก ($\bar{X} = 3.87$) และรู้สึกชื่นชมในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง

(n = 85)

ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านรู้สึกเบื่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	3.40	1.13	ปานกลาง
2. หากมีงานที่ดีกว่าท่านก็ไม่คิดจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	3.34	1.11	ปานกลาง
3. ท่านพร้อมจะลาออกจากองค์กรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ทุกเมื่อ	3.27	0.96	ปานกลาง
ภาพรวมความผูกพันด้านความต่อเนื่อง	3.34	0.67	ปานกลาง

ตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อความผูกพันด้านความต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงตามลำดับ ได้แก่ รู้สึกเบื่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ ($\bar{X} = 3.40$), หากมีงานที่ดีกว่าท่านก็ไม่คิดจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.34$) และพร้อมจะลาออกจากองค์กรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ทุกเมื่อ ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม

(n = 85)

ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4.19	0.63	มาก
2. แม้ว่าภาระงานจะหนักเพียงใด ท่านจะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ	4.29	0.51	มาก
3. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ	4.48	0.57	มาก
ภาพรวมความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม	4.32	0.45	มาก

ตาราง 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในภาพรวมต่อความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกรายการ เรียงตามลำดับ ได้แก่ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นสิ่งที่สมาชิก

ทุกคนต้องปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.48$), แม้ว่าภาระงานจะหนักเพียงใด ท่านจะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.29$) และท่านเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

ในการนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนนี้เป็นการทดสอบเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 16 - 21

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ด้านทัศนคติ	หญิง	59	4.01	0.75	0.296	0.769
	ชาย	26	4.05	0.47		
ด้านความต่อเนื่อง	หญิง	59	3.08	0.69	2.646**	0.010
	ชาย	26	3.48	0.63		
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	หญิง	59	4.26	0.41	0.775	0.440
	ชาย	26	4.34	0.45		
ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม	หญิง	59	3.88	0.62	0.941	0.350
	ชาย	26	3.98	0.41		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีเพศต่างกันจะความผูกพันด้านความต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันด้านทัศนคติและความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ความผูกพันด้านความต่อเนื่องขึ้นอยู่กับเพศ เพียงด้านเดียว

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ

ตัวแปรความ ผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	1.53	3	0.51	1.639	0.187
	ภายในกลุ่ม	25.28	81	0.31		
	รวม	26.81	84			
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.13	3	0.04	0.092	0.964
	ภายในกลุ่ม	37.60	81	0.46		
	รวม	37.73	84			
ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.09	3	0.36	1.936	0.130
	ภายในกลุ่ม	15.18	81	0.19		
	รวม	16.27	84			
ความผูกพันต่อ องค์กรภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.16	3	0.39	1.712	0.171
	ภายในกลุ่ม	18.30	81	0.23		
	รวม	19.46	84			

จากตาราง 15 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอายุต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม
ผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และผูกพันต่อองค์กรด้าน
บรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรทั้ง
ภาพรวมและรายด้านไม่ขึ้นอยู่กับอายุ

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรความ ผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	0.16	2	0.08	0.246	0.782
	ภายในกลุ่ม	26.65	82	0.33		
	รวม	26.81	84			
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.76	2	0.38	0.844	0.434
	ภายในกลุ่ม	36.97	82	0.45		
	รวม	37.73	84			
ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	1.041	0.358
	ภายในกลุ่ม	15.87	82	0.19		
	รวม	16.27	84			
ความผูกพันต่อ องค์กรภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.227	0.798
	ภายในกลุ่ม	19.35	82	0.24		
	รวม	19.46	84			

จากตาราง 16 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านไม่ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
สถานภาพการสมรส

ตัวแปรความ ผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	1.651	0.198
	ภายในกลุ่ม	25.78	82	0.31		
	รวม	26.81	84			
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.463	0.631
	ภายในกลุ่ม	37.31	82	0.46		
	รวม	37.73	84			
ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.516	0.599
	ภายในกลุ่ม	16.07	82	0.20		
	รวม	16.27	84			
ความผูกพันต่อ องค์กรภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.911	0.406
	ภายในกลุ่ม	19.04	82	0.23		
	รวม	19.46	84			

จากตาราง 17 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันจะมีความผูกพันต่อ
องค์กรในภาพรวม ผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และผูกพัน
ต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ความผูกพัน
ต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านไม่ขึ้นอยู่กับสถานภาพการสมรส

ตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม
ระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ตัวแปรความ ผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านทัศนคติ	ระหว่างกลุ่ม	1.54	3	0.51	1.639	0.187
	ภายในกลุ่ม	25.28	81	0.31		
	รวม	26.81	84			
ด้านความต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.13	3	0.04	0.092	0.964
	ภายในกลุ่ม	37.60	81	0.46		
	รวม	37.73	84			
ด้านบรรทัดฐาน ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.09	3	0.36	1.936	0.130
	ภายในกลุ่ม	15.18	81	0.19		
	รวม	16.27	84			
ความผูกพันต่อ องค์กรภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.16	3	0.39	1.712	0.171
	ภายในกลุ่ม	18.30	81	0.23		
	รวม	19.46	84			

จากตาราง 18 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านไม่ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงานในองค์กร

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร	ระดับตำแหน่ง	n	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ด้านทัศนคติ	ผู้บริหาร	12	4.22	0.60	1.214	0.228
	เจ้าหน้าที่	73	4.01	0.56		
ด้านความต่อเนื่อง	ผู้บริหาร	12	3.53	0.87	0.953	0.343
	เจ้าหน้าที่	73	3.33	0.63		
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	ผู้บริหาร	12	4.28	0.45	0.309	0.758
	เจ้าหน้าที่	73	4.32	0.44		
ความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม	ผู้บริหาร	12	4.06	0.54	0.880	0.381
	เจ้าหน้าที่	73	3.93	0.47		

จากตาราง 19 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม ผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ ผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ ความผูกพันต่อองค์กรทั้งภาพรวมและรายด้านไม่ขึ้นอยู่กับระดับตำแหน่งการทำงานในองค์กร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

ในการนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ในส่วนนี้เป็นการทดสอบเพื่อตอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์แสดงดังตาราง 22

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ความผูกพันต่อองค์การ							
	ด้านทัศนคติ		ด้านความต่อเนื่อง		ด้านบรรทัดฐานทางสังคม		ภาพรวม	
	r	p	r	p	r	p	r	p
โครงสร้างการทำงาน	.549**	0.00	.313**	0.00	.264*	0.01	.509**	0.00
ความรับผิดชอบ	.513**	0.00	.295**	0.01	.563**	0.00	.514**	0.00
รางวัล	.362**	0.00	.391**	0.00	.271*	0.01	.416**	0.00
ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน	.427**	0.00	.424**	0.00	.424**	0.00	.505**	0.00
ความอบอุ่น	.615**	0.00	.561**	0.00	.421**	0.00	.661**	0.00
การยินยอมให้มีความขัดแย้ง	.234*	0.03	0.09	0.44	0.15	0.16	.224*	0.04
มาตรฐานในการปฏิบัติงาน	.317**	0.00	.307**	0.00	.237*	0.03	.354**	0.00
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	.609**	0.00	.274*	0.01	.496**	0.00	.517**	0.00
บรรยากาศองค์การในภาพรวม	.638**	0.00	.488**	0.00	.479**	0.00	.682**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 พบว่า บรรยากาศองค์การในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับบรรยากาศองค์การของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
2. ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ กับบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กัน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย แผนกหมอ แผนกแอดมิน แผนกผู้ตรวจสอบข้อมูล แผนกห้องยา แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกSTAT และแผนก LAB ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ รวมจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 85 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งได้ดังนี้
 - 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ

- 1.1.3 ระดับการศึกษา
- 1.1.4 สถานภาพการสมรส
- 1.1.5 ระยะเวลาในการทำงาน
- 1.1.6 ระดับตำแหน่ง
- 1.2 บรรยากาศองค์กร
 - 1.2.1 โครงสร้างการทำงาน
 - 1.2.2 ความรับผิดชอบ
 - 1.2.3 รางวัล
 - 1.2.4 ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน
 - 1.2.5 ความอบอุ่น
 - 1.2.6 การยินยอมให้มีความขัดแย้ง
 - 1.2.7 มาตรฐานในการปฏิบัติงาน
 - 1.2.8 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. ตัวแปรตาม แบ่งได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์

- 2.1 ความผูกพันด้านทัศนคติ
- 2.2 ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง
- 2.3 ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลคือ

- 1. แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร
- 2. แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

วิธีการดำเนินการทดลอง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีจำนวนทั้งหมด 49 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามบรรยากาศองค์กร จำนวน 37 ข้อ และ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ โดยสร้างเครื่องมือและทำการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. กำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบไปด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่ง โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย การมีคำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 2 ข้อและคำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple-choice question) จำนวน 4 ข้อ

ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

ข้อที่ 1 เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 2 อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 4 สถานภาพสมรส ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ข้อที่ 5 ระยะเวลาการทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

ข้อที่ 6 ระดับตำแหน่ง ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน มีลักษณะเป็นคำถามแบบ Likert Scale ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายช่วงของระดับคะแนนได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง เห็นด้วยกับบรรยากาศองค์การในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น 3 ด้านมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ตัวเลือก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง	เห็นด้วย
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายช่วงของระดับคะแนนได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	เห็นด้วยกับความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนตัดแปลงมาจากชูศรี วงศ์รัตน์ (2549: 74 - 75)

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. เมื่อผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว ได้นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม
2. แก้ไขปรับแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเพื่อตรวจสอบเนื้อหาและรูปแบบให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยอีกครั้งหนึ่ง
4. แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 30 คน จากหน่วยงานที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกับศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค โดยผลการหาคุณภาพเครื่องมือจำแนกได้ดังนี้ แบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 49 ข้อ ซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามบรรยายกาต่อองค์กร จำนวน 37 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.931 และ แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 12 ข้อ และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.834

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านกระบวนการนำไปทดลองใช้ (Try out) เรียบร้อยแล้ว ไปเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ทั้งหมด ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ จำนวน 85 คน และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับขั้นต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยใช้ประกอบการจัดส่งแบบสอบถามเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงการตอบแบบสอบถาม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้อ้างรหัสและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คำร้อยละ ใช้อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน และระดับตำแหน่ง
2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายบรรยายภาคองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การ
3. ทดสอบสมมติฐานโดย เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ t-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม และใช้ F-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งออกมากกว่า 2 กลุ่ม
4. ทดสอบสมมติฐานโดย หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติสำหรับวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยการทดสอบค่าที (t-test for independent samples) และทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA) ในกรณีที่พบ

ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติ ผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านเพศที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 บรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน, ความรับผิดชอบ, รางวัล, ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน, ความอบอุ่น, การยินยอมให้มีความขัดแย้ง, มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

2.2 บรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน, ความรับผิดชอบ, รางวัล, ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน, ความอบอุ่น, มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนการยินยอมให้มีความขัดแย้งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 บรรยากาศองค์กร ได้แก่ โครงสร้างการทำงาน, ความรับผิดชอบ, รางวัล, ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน, ความอบอุ่น, มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนการยินยอมให้มีความขัดแย้งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านทัศนคติ ผู้ผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง และผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านเพศที่ต่างกันมีความสัมพันธ์ต่อผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

เพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนทั้งเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งประเภทของงานไว้สำหรับเพศหญิงหรือเพศชายและไม่มีการกีดกันการแต่งตั้งในการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้น ประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะเป็นเพศใดเป็นไปอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่า พนักงานเพศหญิงและเพศชายได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้รู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทั้งด้านทัศนคติและด้านบรรทัดฐานทางสังคมแม้จะมีเพศแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิก (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีเพศและการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steer. 1977: 98) ที่ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรและเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังใจกำลังกาย เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร เช่นเดียวกับกับผลการวิจัยของ นภาพิณ มหานนท์ (2533) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุปว่า ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ดำรงทวีศักดิ์ (2541: 44-45) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรรถไฟฟ้ามหานคร (รฟม.) พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ในเรื่องเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของเชาวลิต ตานานนท์ชัย (2532: 66-67) ได้ศึกษาค้นคว้าในเรื่องการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อศูนย์ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศที่ต่างกัน มีผลต่อด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกัน โดยจาก

ข้อมูล พบว่าเพศชายมีคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่องแตกต่างกันสูงกว่าเพศหญิงทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศชายจะมีความมั่นคงทางด้านจิตใจมากกว่าเพศหญิง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ 2535: 151) ซึ่งอาจส่งผลต่อคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานมากกว่าเพศหญิงนั่นเอง

อายุที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่าอายุไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีอายุมาก หรืออายุน้อย ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เพราะคิดว่าศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ เป็นองค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับได้ และไม่มีภารกิจด้านการแต่งตั้งในการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงขึ้นประกอบกับการปฏิบัติต่อพนักงานไม่ว่าจะอายุเท่าใดเป็นไปอย่างเสมอภาค แสดงให้เห็นว่า พนักงานได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน ทำให้รู้สึกว่ามีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกันแม้จะมีอายุแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันตำรวจตรีวรพล นันทเกษม (2540: 84) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง ที่พบว่า อายุของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าอายุที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับเดียวกันคือ มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางทั้งสิ้น แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของสตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers และ Porter :1983) ที่กล่าวสรุปไว้ว่า อายุ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และขัดแย้งกับแนวคิดของ Herbiniak และ Alluto โดยมีแนวคิดที่ว่าคนที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีอายุน้อย ทั้งนี้เนื่องจากอายุทำให้คนตระหนักว่าทางเลือกในการทำงานของตนเองลดลง เพราะเมื่อคนอายุมากขึ้นมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูงและสิ่งจูงใจที่จะทำให้เขาออกไปทำงานในองค์กรอื่นก็ต้องสูง เพียงพอที่จะทำให้เขาย้ายออกไป

ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ระดับการศึกษาไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีระดับการศึกษาที่ต่างกันก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกันเพราะคิดว่าศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ เป็นองค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือ รวมไปถึงเปรียบเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ตอบแทนให้กับพนักงานทุกระดับการศึกษา อาจสูงกว่าที่อื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ (2543: 41-42) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพยาบาลของโรงพยาบาลตากสิน ที่พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ขัดแย้งกับแนวคิดของสตีเยร์ และ พอร์ตเตอร์ (Steers; & Porter: 1983) ที่กล่าวไว้ว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้คนมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า สถานภาพสมรสไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าพนักงานจะมีสถานภาพโสด หรือสมรสแล้ว ก็มีความผูกพันต่อองค์กรเหมือนกัน เพราะคิดว่า ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ เป็นองค์กรที่มั่นคงน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยิ่งใหญ่ได้สำหรับตัวเองรวมถึงครอบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนม กิตติคุณธรรม (2538: 67) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร นั่นก็คือลูกจ้างที่สถานภาพการสมรสต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ พสุธารชาติ (2548: 61) ศึกษาเรื่อง การจัดการเพื่อความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานด้านเทคนิคที่ทำงานอยู่ในธุรกิจโทรคมนาคม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับพินิจ พวงดอก (2541: 47) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ระยะเวลาการทำงานในองค์กรที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานของศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาในการทำงานที่ต่างกัน การบริหารจะพิจารณาที่ความสามารถในการทำงานเป็นหลัก พนักงานจะได้รับอัตราการขึ้นเงินเดือนหรือตำแหน่ง ตามความสามารถและผลงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรากุล วสะพันธ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทโอจี เปเปอ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ที่มีอายุงาน และประสบการณ์ในการย้ายงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 96-97) ศึกษาเรื่องความยึดมั่นผูกพันองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลเรื่องระยะเวลาทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิต

ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานของศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ที่มีตำแหน่งงานสูงหรือต่ำกว่าเป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน ทำให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะจากองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีการรับรู้ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นพนักงานที่มีตำแหน่งที่สูงกว่าและต่ำกว่าต่างรู้สึกพอใจในสถานะของตน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุษณีย์ ตำนวนรินทร์ (2536) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ

องค์การไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยขัดแย้งกับ อรัญญา สุวรรณวิภ (2542) ซึ่งพบว่า พนักงานบริษัทยุคใหม่ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันโดยพนักงานระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าพนักงานระดับล่าง

2. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ทั้งความผูกพันต่อองค์การด้านทัศนคติ ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม

ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศขององค์การซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างการทำงาน ความรับผิดชอบ รางวัล ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การยินยอมให้มีความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน บรรยากาศของการทำงานเหล่านี้มีส่วนช่วยเสริมสร้างความรู้สึกที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ องค์ประกอบทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานในองค์การซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Steer; & Porter. 1983: 425-450) ซึ่งได้สรุปสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 องค์ประกอบ และหนึ่งใน 4 ขององค์ประกอบนั้นคือ ลักษณะองค์การหรือโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ ระบบขององค์การที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และเป็นไปในทิศทางบวก นั่นคือ หากโครงสร้างขององค์การดี มีระบบการบริหารจัดการ มีลักษณะแผนงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อทัศนคติ ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และด้านบรรทัดฐานทางสังคม ความรับผิดชอบของบุคคลที่จะคงอยู่กับองค์การตลอดไป เป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ นอกจากนี้บรรยากาศด้านอื่นๆ ได้แก่ ความรับผิดชอบ รางวัล ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน ความอบอุ่น การยินยอมให้มีความขัดแย้ง มาตรฐานในการปฏิบัติงาน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนเป็นความต้องการและเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานทางด้านจิตใจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow. 1964: 66-67) โดยมาสโลว์ได้จัดลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of needs) ของคนไว้ 5 ลำดับชั้นดังนี้ 1) ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำไม่ถูกปลดปล่อยออกหรือถูกย้ายงานบ่อยๆ แต่จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็จะต้องได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาลเมื่อออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีพ 3) ความต้องการทางด้านสังคม หมายถึงความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่ 4) ความต้องการมีฐานะ

เด่นและได้รับการยกย่องใน เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น
 ต้องการมีเกียรติมีชื่อเสียงในหมู่คนทั่วไป 5) ความต้องการได้รับความสำเร็จ และทฤษฎี สองปัจจัย
 ของเฮร์ซเบอร์ก และคณะ (Herzberg; & others. 1968: 82-83) โดยเฮร์ซเบอร์ก และคณะ ได้
 กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 6 ประการความก้าวหน้าส่วนตัว ลักษณะงาน ความสำเร็จ การได้รับการ
 ยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย
 ของ ประพนอม กิตติดุษฐ์ธรรม (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อ
 องค์การการศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ปัจจัยด้าน
 ลักษณะงานด้านความสำคัญของการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลให้
 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับความ
 ผูกพันต่อองค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(เขตคลองเตย) นอกจากนี้
 ผลการวิจัยยังพบว่า บรรยากาศขององค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งพบว่าไม่มี
 ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคม ด้วยเหตุนี้
 อาจเนื่องมาจากในศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการ
 ศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ มีการยินยอมให้มีความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง (ดังตาราง
 2) นั่นคือ ภายในองค์การไม่ปล่อยปละละเลยปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ เน้นการแก้ปัญหามากกว่า
 การปล่อยไปเรื่อย ๆ หรือการไม่สนใจปัญหา เมื่อไม่เกิดสภาพการณ์เหล่านี้ภายในองค์การศูนย์
 ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรค
 เอดส์ บรรยากาศขององค์การด้านการยินยอมให้มีความขัดแย้งจึงไม่มีผลหรือไม่มีความสัมพันธ์ต่อ
 ผูกพันด้านความต่อเนื่องและด้านบรรทัดฐานทางสังคมของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือ
 ระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการศึกษาวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ นั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย มีดังนี้

1. ควรมีการจัดสวัสดิการต่างๆ เพิ่มให้กับพนักงาน รวมทั้งมีการจัดฝึกอบรมต่างๆที่
 เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อให้พนักงานนามาปรับใช้ในการทำงาน และมีกิจกรรมต่างๆที่สร้าง
 ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร เพื่อให้พนักงานรุ่นใหม่มีความคุ้นเคยกับพนักงานรุ่นเก่า
 เมื่อเวลามีปัญหาในการทำงานจะได้กล้าที่จะขอความช่วยเหลือจากพนักงานระดับสูงกว่าซึ่งจะทำให้
 พนักงานรุ่นใหม่ไม่รู้สึกกดดันในการทำงาน
2. ควรมีการจัดแนะแนวให้พนักงานเห็นถึงความมั่นคงในอาชีพและชีวิตในระยะยาว
 เพื่อให้พนักงานต้องการรักษาสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3. ควรที่จะมีการทบทวนนโยบายหรือโครงสร้างในเรื่องของค่าจ้างที่จะเอื้อประโยชน์ให้กับพนักงานที่มีรายได้น้อยเพื่อที่จะใช้จ่ายได้เพียงพอ และควรที่จะมีสวัสดิการต่างๆที่จะแบ่งเบาค่าใช้จ่ายให้กับพนักงาน เช่น รถรับส่งพนักงาน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานที่มีรายได้น้อยไม่คิดลาออกจากงานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร

4. ผู้บริหารควรรับฟัง ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงานระดับล่างแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

5. องค์กรควรให้ความสำคัญในตัวพนักงานเป็นอันดับแรกทั้งในเรื่องของการทำงานและเรื่องชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เนื่องจากพนักงานคือบุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรผลการดำเนินงานขององค์กรจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับพนักงานเป็นสำคัญ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานเป็นอย่างมาก เพื่อที่จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงและจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานที่ดีขององค์กรตามมา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. ควรศึกษาเฉพาะกลุ่มเป้าหมายใดกลุ่มหนึ่งให้ลึกมากขึ้น เช่น ศึกษาเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในศูนย์วิจัยโรคเอดส์, คลินิกนิรนาม, หรือศึกษาเฉพาะทีมกิจกรรมพิเศษเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น

2. ควรมีหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสถิติของการลาออก อัตราการขาดงาน และการช่วงของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กานดา จันทน์แย้ม. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์การ กับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เกศรี ศิริเสถียร. (2543). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทในเครือเกษตร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิรจิตต์ ราดา. (2525). บรรยากาตองค์การ: ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กับมหาวิทยาลัยของรัฐในส่วกลาง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิรากุล วสะพันธ์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท โอจี เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จารุ ฉ่ำชูศรี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท เททโมบายเรดิโอ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรีพร กาญจนการุณ. (2536). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชวนชม กิจพันธ์. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยสิทธิ์ วุฒิพงศ์วรกิจ. (2543). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลตากสิน. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

- ดาราวพร นิวาตะบุตร. (2546). ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีเฉพาะ : พนักงานสายงานท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรสุวัฒน์ มานะกิจ. (2543). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2532). จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นุชรี เจียนเจริญ. (2550). ลักษณะงาน ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ศูนย์วิจัยโรคเอดส์ สภากาชาดไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บัญญัติ นิมประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภัสสร ศรีไสยา. (2550). ผลกระทบของความผูกพันกับองค์การของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท ทีไอที จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ปราภากร กุฎีคง. (2544). ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท ทีพีไอคอนกรีต จำกัด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- รุ่งนภา แทนศิริ. (2546). *ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษากรมพัฒนาธุรกิจการค้า*.
 วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
 ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา สัจพันโรจน์.(2545). *บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร ในทรศณะของ
 พนักงานซีโนไทย เอ็นจีเนียริ่ง แอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม
 (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- วรรณช ทองไพบูลย์. (2543) *บรรยากาศขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์
 ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
 ถ่ายเอกสาร.
- วรรณภา ณ สงขลา. (2530). *บรรยากาศขององค์กรรับความพึงพอใจในงานของข้าราชการ
 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาพันธ์ ภาพัทธ์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ
 องค์กรของพนักงานฝ่ายโภชนาการ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์
 ศศ.ม. (พัฒนาศักดิ์). กรุงเทพฯ: โครงสร้างสหวิทยาการระดับบัณฑิตศึกษา
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิไลพร คัมภีร์รักษณ์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบังคับบัญชาและความผูกพัน
 ต่อองค์กรของผู้ใต้บังคับบัญชา : กรณีศึกษากลุ่มบริษัทน้ำตาลแห่งหนึ่ง*.
 วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริพร พงศ์ศรีวิโรจน์. (2543). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
 ธุรกิจบัณฑิตย์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน*. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรม
 สารจำกัด.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2546). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ:
 อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์ พับลิชชิ่ง.
- สมชาย หิรัญกิติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิการ. (2536). *การบริหาร (Management)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. (2544). *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการ
 คลังสินค้าบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
 (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
 ถ่ายเอกสาร.

- สุพัตรา เพชรมณี และเชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2528). *ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการพัฒนา กำลังคนในระบบราชการไทย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพินดา คิวานนท์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อ องค์กร และผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์*. วิทยานิพนธ์ วท.บ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรันต์ ธรรมานธนาวุธ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์กรไม่หวังผลกำไรของพนักงาน กรณีศึกษา สถาบันคีนันแห่งเอเชีย*. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรรธรณ อยู่คง. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทใน เครื่องแอนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด*. ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรัญญา สุวรรณวิภ. (2541). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยูคอม*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- อารี เพชรผุด. (2536). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1993, January). "Organizational Commitment : Evidence of Career Stage Effect," *Journal of Busuness Research*. 26 : 49 - 61.
- Becker, H.S. (1960). Note on concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Brown , W.B. and Moberg, D.J. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York: John Willy & Sons, Inc.
- Bruening, T.H. and Hoover, T.S. (1900, March). "The Commitment of Pennsylvania Secondary Vocational Teachers to Student Organizations," *Journal of Vocational and Technical Education*. 2(3) : 49-64.
- Buchanan II, B. (1974, march). *Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in ork Organizations*. *Administrative Science Quarterly*. 19 : 533.
- Cheng, Y.C. (1900, May). "An Investigation of the Relationship of Organizational Structure Leadership and Social Norms" *Dissertation abstracts International*. 50(11) : 3424-A.

- Cherrington. D.J. (1994). *Organizational behavior : the management of individual and Organizational performance*. Boston: Allyn and Bacon.
- Dessler,G. (1976). *Organization and Management : A Contingency Approach*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Greenberg, J. and Robert, A. B. (1993). *Beheavior in Organization*. 4th ed. New York: Simon & Schuster.
- Grusky, O. (1966, 10 August). "Career Mobility and Organization Commitment," *Administrative Science Quarterly*. P.488-503
- Gunter, Barrie ; Furnham. Adian. (1996) "Biographical and climate predictors of job satisfaction and pride in organization," *The Journal of Psychology*.130 : 193-208.
- Herbiniak, L.G. and J.A. Alutto. (1972). "Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. (17).
- Herzberg, F. and Others. (1968). *"The Motivation To Work "*: John Willey and Sons, Inc.
- HIV-NAT, The HIV Netherlands Australia Thailand Research Collaboration. *Annual Report* January 2007.
- Kitchen, M. L. (1990, June). "The Role of Selected Variable on Organizational Commitment in Selected Organization in North Texas Metropolitan Area," *Dissertation Abstracts International*. 50(12) : 4014-A.
- Likert R. (1967). *The Human Organization : Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill Book company.
- Litwin, G.H. and Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organozational Climate*. Boston : Division of Research, Graduate School of Business Admonistration, Harvard University.
- Maslow, A. H. (1964). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Mathieu, J.E. and James L.F. (1991)."Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Job Satisfaction," *Journal of Applied Psychology*. 76 : 127-133.
- Mayer, J.P. and Natalic J.A..and Smith, C.A. (1989). "Organizational Commitment and Job Performent : It' the Nature of Commitment that Counts," *Journal of Applied Psychology*. 74 : 152-156.

- Morris, J.H., and Sherman, J.D. (1981). "Generalizability of an organization commitment model," *Academy of Management Journal*. (24) : 512-526.
- Mowday. *Employee-organization linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press, 1982
- Mottaz, C.J. (1984). "Education and work satisfaction," *Human Relations*. (37) : 985-1004.
- Porter, L.M. and Steers, R.M. (1974). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians*. *Journal of Applied Psychology*. Porter (Eds.), *Motivation and work behavior* (pp. 442-450). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. (2001). *Organizational Behavior*. 9th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Sheldon, M. (1978). *Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization*. *Administrative Science Quarterly*.
- Smith C.A., and other. (1983). "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents," *Journal of Applied Psychology*. P. 653-663.
- Steers, R.M. (1977). 'Antecedents and Outcome of Organizational Commitment'. *Administrative Science Quarterly*. 1977.
- Steers, R.M. (1991). *Introduction to organization behavior* (4th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Steer, R.M., & Poter, L. (1983). *Employee commitment to organization*. In R. M. Steer & L. W.
- Welsch, H.P. and Helen L. (1981). "Inter – Relationship Between Organizational Commitment and Job Characteristic, Job Satisfaction". *Professional Behavior and Organizational Climate, Human Relation*. 54(2) : 1079 – 1089.

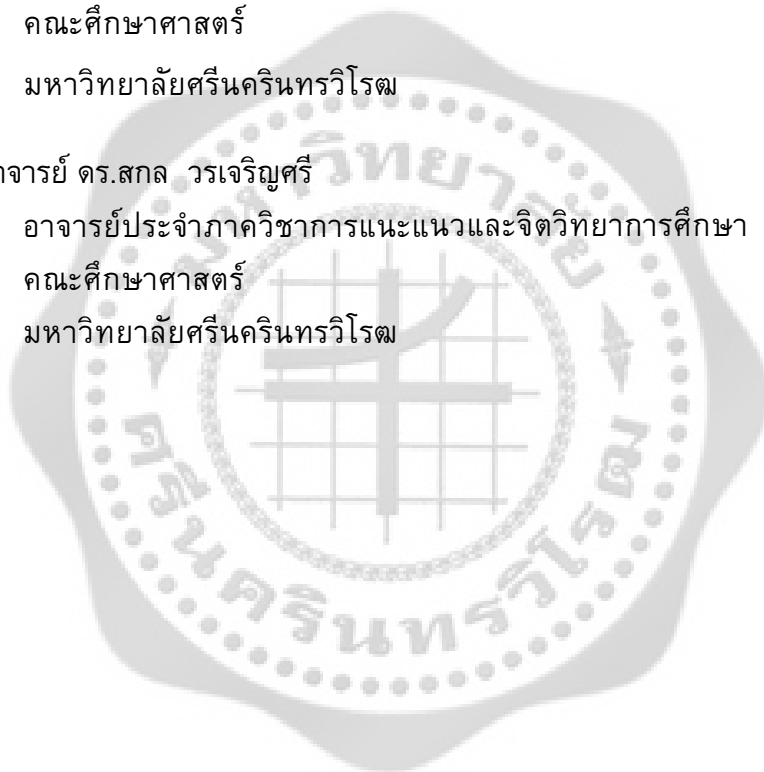


ภาคผนวก



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทนา วงษ์อินทร์
อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร. มณฑิรา จารุเพ็ง
อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.สกล วรเจริญศรี
อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
----------	----------------------	----------------------------------



ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
โครงสร้างการทำงาน	(r)	(α)
1) โครงสร้างองค์การมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	.558	.807
2) ท่านยอมรับในกฎเกณฑ์และกฎระเบียบขององค์การด้วยความเต็มใจ	.433	
3) ท่านคิดว่าระเบียบและแนวทางปฏิบัติงานขององค์การมีความชัดเจน	.702	
4) ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานอย่างเป็นระบบ	.677	
5) มีการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเป็นลำดับชั้น	.621	
ความรับผิดชอบ		.772
6) องค์การของท่านให้อิสระท่านในการกำหนดวิธีการทำงานในขอบข่ายงานที่ท่านรับผิดชอบ	.487	
7) ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์การ	.612	
8) เมื่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จทันตามกำหนด ท่านจะสละเวลามาปฏิบัติงานจนกว่างานจะสำเร็จ	.588	
9) ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีต้องมีใครมาคอยควบคุมการทำงานของท่าน	.466	
10) ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	.602	
รางวัล		.799
11) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	.511	
12) เงินเดือน ผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเพียงพอ	.775	
13) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถ	.548	
14) องค์การของท่านพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงาน	.580	
15) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบขององค์การมีความยุติธรรม	.520	

ค่าอำนาจจำแนก (r) และค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์

แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน		
16) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากบุคคลอื่น	.520	.818

ได้อย่างเต็มที่		
	ข้อดีความ	ค่าอำนาจจำแนก
17) องค์กรมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ท่านมีความคิดริเริ่มอยู่เสมอ	.773	ค่าความเชื่อมั่น
18) ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ทดลองวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	.722	
19) งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท่านทำได้	.562	
ความอบอุ่น		
20) ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในที่ทำงาน	.741	
21) ท่านรู้ว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน	.537	
22) เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองกับท่าน	.618	.793
23) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานค่อนข้างห่างเหิน	.655	
24) ในหน่วยงาน/องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีม	.584	
25) ท่านรู้สึกว่าในขณะที่ทำงานเหมือนมีคนคอยจับผิดท่านอยู่	.281	
การยินยอมให้มีความขัดแย้ง		
26) สมาชิกในองค์กรต่างก็ยินยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	.611	
27) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นไม่ว่าเหตุการณ์นั้นร้ายแรงเพียงใด ทุกคนจะไม่ละเลย หรือเพิกเฉยความขัดแย้งนั้น	.776	.821
28) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ภายในองค์กรทุกคนในองค์กรยินดีร่วมมือและช่วยกันหาทางแก้ไขความขัดแย้งนั้น	.747	
29) องค์กรของท่านมีมาตรการหรือวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างชัดเจน	.465	
มาตรฐานในการปฏิบัติงาน		
30) องค์กรของท่านมีระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	.580	
31) องค์กรของท่านมีการแจ้งมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	.581	.797
32) องค์กรของท่านมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	.665	
33) องค์กรของท่านมีการติดตามและประเมินผลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	.618	

	(r)	(α)
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน		
34) ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	.707	.762
35) ท่านได้รับการชักชวนจากเพื่อนร่วมงานให้มีส่วนร่วม เมื่อมีกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้น	.719	
36) เพื่อนร่วมงานมีความสมานฉันท์ สามัคคีกันเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	.414	
37) ท่านพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จของ องค์กร	.502	

ค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามบรรยากาศองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ทั้งฉบับเท่ากับ .931



แบบสอบถามความผูกพันในองค์กร

ข้อคำถาม	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ค่าความเชื่อมั่น (α)
----------	----------------------	----------------------------------

ความผูกพันด้านทัศนคติ		
1) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้	.631	
2) ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสำคัญต่อองค์กร	.700	
3) ท่านรู้สึกชื่นชมในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร	.444	
4) ท่านอยากเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า	.667	
5) ท่านชอบกล่าวชื่นชมองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	.652	
6) ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้	.717	
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง		
7) ท่านรู้สึกเบื่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ	.456	.834
8) หากมีงานที่ดีกว่าท่านก็ไม่คิดจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	.243	
9) ท่านพร้อมจะลาออกจากองค์กรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ทุกเมื่อ	.390	
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม		
10) ท่านเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	.666	
11) แม้ว่าภาระงานจะหนักเพียงใด ท่านจะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.504	
12) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ	.454	

ค่าความเชื่อมั่น (α) ของแบบสอบถามความผูกพันในองค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ทั้งหมดเท่ากับ .834



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**แบบสอบถามบรรยากาศองค์การและความผูกพันของเจ้าหน้าที่
ที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่าง
ไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์**

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานศูนย์ประสานความร่วมมือระหว่างไทย ออสเตรเลีย เนเธอร์แลนด์ เพื่อการวิจัยทางคลินิกด้านโรคเอดส์ ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต และผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรและการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม โดยคำตอบของท่านจะไม่มีเปิดเผยให้เกิดผลเสียต่อท่านในทุกๆ ด้าน การเสนอข้อมูลจะเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัย

นางสาวอัจฉรา สุวรรณวัฒน์

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างและเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 20 - 29 ปี 30 - 39 ปี 40 ขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพการสมรส โสด
 สมรส/อยู่ด้วยกัน
 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
5. ระยะเวลาการทำงานในองค์กร น้อยกว่า 1 ปี
 1 - 5 ปี
 6 - 10 ปี
 มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป
6. ระดับตำแหน่ง ระดับผู้บริหาร/หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
โครงสร้างการทำงาน					
1) โครงสร้างองค์การมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
2) ท่านยอมรับในกฎเกณฑ์และกฎระเบียบขององค์การด้วยความเต็มใจ					
3) ท่านคิดว่าจะเรียบและแนวทางปฏิบัติงานขององค์การมีความชัดเจน					
4) ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งงานอย่างเป็นระบบ					
5) มีการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและเป็นลำดับชั้น					
ความรับผิดชอบ					
6) องค์การของท่านให้อิสระท่านในการกำหนดวิธีการทำงานในขอบข่ายงานที่ท่านรับผิดชอบ					
7) ท่านรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายจากองค์การ					
8) เมื่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เสร็จทันตามกำหนด ท่านจะสละเวลาปฏิบัติงานจนกว่างานจะสำเร็จ					
9) ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่มีต้องมีใครมาคอยควบคุมการทำงานของท่าน					
10) ท่านตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
รางวัล					
11) เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
12) เงินเดือน ผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเพียงพอ					
13) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถ					
14) องค์กรของท่านพิจารณาการขึ้นเงินเดือนจากผลการปฏิบัติงาน					
15) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบขององค์กรมีความยุติธรรม					
ความเสี่ยงของการปฏิบัติงาน					
16) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากบุคคลอื่นได้อย่างเต็มที่					
17) องค์กรมีส่วนช่วยกระตุ้นให้ท่านมีความคิดริเริ่มอยู่เสมอ					
18) ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้ทดลองวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
19) งานที่ท่านทำอยู่ปัจจุบันเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ					
ความอบอุ่น					
20) ท่านรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในที่ทำงาน					
21) ท่านรู้ว่าองค์กรแห่งนี้เปรียบเสมือนครอบครัวของท่าน					
22) เพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเองกับท่าน					
23) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานค่อนข้างห่างเหิน					
24) ในหน่วยงาน/องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีม					
25) ท่านรู้สึกว่าในขณะที่ทำงานเหมือนมีคนคอยจับผิดท่านอยู่					
การยินยอมให้มีความขัดแย้ง					
26) สมาชิกในองค์กรต่างก็ยินยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
27) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นไม่ว่าเหตุการณ์นั้นร้ายแรงเพียงใด ทุกคนจะไม่ละเลย หรือเพิกเฉยความขัดแย้งนั้น					
28) เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ภายในองค์กรทุกคนในองค์กรยินดีร่วมมือและช่วยกันหาทางแก้ไขความขัดแย้งนั้น					
29) องค์กรของท่านมีมาตรการหรือวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานอย่างชัดเจน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
มาตรฐานในการปฏิบัติงาน					
30) องค์กรของท่านมีระเบียบและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
31) องค์กรของท่านมีการแจ้งมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
32) องค์กรของท่านมีการปรับปรุงระบบการทำงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
33) องค์กรของท่านมีการติดตามและประเมินผลผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
34) ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
35) ท่านได้รับการชักชวนจากเพื่อนร่วมงานให้มีส่วนร่วมเมื่อมีกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้น					
36) เพื่อนร่วมงานมีความสมานฉันท์ สามัคคีกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
37) ท่านพยายามทำงานให้ดีที่สุดเพื่อความสำเร็จขององค์กร					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ความผูกพันด้านทัศนคติ					
1) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้					
2) ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสำคัญต่อองค์กร					
3) ท่านรู้สึกชื่นชมในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร					
4) ท่านอยากเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรก้าวหน้า					
5) ท่านชอบกล่าวชื่นชมองค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก					
6) ท่านรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้					
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง					
7) ท่านรู้สึกเบื่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นงานที่ซ้ำซากจำเจ					
8) หากมีงานที่ดีกว่าท่านก็ไม่คิดจะโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน					
9) ท่านพร้อมจะลาออกจากองค์กรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ทุกเมื่อ					
ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม					
10) ท่านเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
11) แม้ว่าภาระงานจะหนักเพียงใด ท่านจะทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ					
12) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติ					



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวอัจฉรา สุวรรณวัฒน์
วัน เดือน ปี เกิด	17 กุมภาพันธ์ 2526
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	228 ซอยสายไหม 10 หมู่บ้านเทพทิพย์ แขวงสายไหม เขตสายไหม 10220
ตำแหน่งปัจจุบัน	พนักงานบริษัทเอกชน
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	มัธยมศึกษา จาก โรงเรียนราชโบริกานุเคราะห์
พ.ศ. 2548	ศิลปศาสตรบัณฑิต จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2553	การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

