

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานมหาวิทยาลัย

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุนีย์ เวชพราหมณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
มกราคม 2546

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานมหาวิทยาลัย

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุนีย์ เวชพราหมณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มกราคม 2546

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานมหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ
ของ
สุนีย์ เวชพราหมณ์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
มกราคม 2546

สุนีย์ เวชพราหมณ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์
อังคณา สายยศ, อาจารย์ชวลิต รวยอาจิน.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน
เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร
สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงาน
ขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย และ หาคำแนะนำความสำคัญของปัจจัย
แต่ละด้านที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น
พนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 364 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่ม
แบบแบ่งชั้น และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน เจตคติที่มีต่องาน
ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่าง
บุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร กับ
ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. น้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่
ได้รับผิดชอบ และนโยบายและการบริหารงานขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพ
ระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอายุ และประสบการณ์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

A STUDY OF RELATIONSHIP BETWEEN SOME FACTORS AND ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF UNIVERSITY EMPLOYEES

AN ABSTRACT
BY
SUNEE WACHAPRAM

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University
January 2003

Sunee Wachapram. (2003). *A Study of Relationship Between some Factors and Organizational Commitment of University Employees*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assoc. Prof. Aungkana Saiyos, Mr. Chawalit Ruayajin.

The purpose of the researches were to study the relationship between some factors in age , work experience , attitude towards work , satisfaction towards responsibility of work, satisfaction towards reward from organization , place and material in the office , interpersonal relationship in the office , policy and organizational management with organizational commitment and to find score weight of each factor contributed to organizational commitment. The samples consisted of 364 employees from public university in Bangkok and selected by using the stratified random sampling. The instruments consisted of some factors related to organizational commitment of university employees questionnaire.

The result of the study showed that :

1. The multiple correlation coefficients between some factors in age , work experience, attitude towards work , satisfaction towards responsibility of work, satisfaction towards reward of organization, place and material in the office , interpersonal relationship in the office , policy and organizational management with organizational commitment were statistically significant at .01 level.

2. The score weight of attitude towards work , satisfaction towards responsibility of work and policy and organizational management contributed to the organizational commitment were statistically significant at .01 level and satisfaction towards reward of organization , place and material in the office and interpersonal relationship in the office contributed to the organizational commitment were statistically significant at .05 level but age and work experience contributed to the organizational commitment were not statistically significant .

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานมหาวิทยาลัย

ของ
นางสาวสุนีย์ เวชพราหมณ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)
วันที่ เดือน มกราคม พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ อังคณา สายยศ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ชวลิต รวยอาจิณ)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตนะ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์อังคณา สายยศ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลาภรณ์ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพร มณีศรีขำ และอาจารย์ไพศาล อันประเสริฐ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ได้ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจาก รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน หน่วยการเจ้าหน้าที่ และ หน่วยงานสารบรรณของมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือทุกท่าน ตลอดจนพนักงานมหาวิทยาลัยทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณนิสิตเอกการวิจัยและสถิติทางการศึกษา ภาคพิเศษ รุ่นที่ 2 และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และ คุณประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแก่ บิดา มารดา อาจารย์ พี่น้อง และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ข้อคิดเห็น และเป็นกำลังใจให้ด้วยดีเสมอมาจนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา

สุนีย์ เวชพราหมณ์

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
ทุน “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ”
ประจำปีการศึกษา 2544
ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
	ความสำคัญของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
	ตัวแปรที่ศึกษา	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ	4
	สมมติฐานของการวิจัย	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
	ความผูกพันต่อองค์กร.....	7
	ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	7
	แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	10
	ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	13
	ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร.....	15
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	17
	เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร	21
	ปัจจัยบางประการที่ทำการวิจัย.....	22
	อายุ	22
	ประสบการณ์ทำงาน	24
	เจตคติที่มีต่องาน	26
	ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ	30
	ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร	36
	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน	39
	สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน.....	42
	นโยบายและการบริหารงานขององค์กร.....	43
	เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	44
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
	ผลงานวิจัยต่างประเทศ	48
	ผลงานวิจัยในประเทศ	53

สารบัญ(ต่อ)

บทที่		หน้า
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า..... 58 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง..... 58 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า..... 59 วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 60 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 63 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 65 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 65	
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 74 สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย..... 74 สรุปผลการวิจัย..... 76 อภิปรายผล..... 76 ข้อเสนอแนะ..... 78	
	บรรณานุกรม.....	79
	ภาคผนวก.....	93
	ประวัติย่อผู้วิจัย.....	112

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	ผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ.....	15
2	การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน	47
3	จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	59
4	ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยแต่ละด้าน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย.....	70
5	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัย บางประการกับความผูกพันต่อองค์กร.....	71
6	ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร	73
7	ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายชื่อของแบบสอบถามวัดด้านเจตคติที่มีต่องาน.....	95
8	ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายชื่อของแบบสอบถามวัดด้านความพึงพอใจต่อ งานที่ได้รับผิดชอบ	96
9	ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายชื่อของแบบสอบถามวัดด้านความพึงพอใจต่อ ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร.....	97
10	ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายชื่อของแบบสอบถามวัดด้านสัมพันธภาพระหว่าง บุคลากรในที่ทำงาน	98
11	ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายชื่อของแบบสอบถามวัดด้านสถานที่และวัสดุ อุปกรณ์ในที่ทำงาน.....	99
12	ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายชื่อของแบบสอบถามวัดด้านนโยบายและการ บริหารขององค์กร.....	100
13	ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายชื่อของแบบสอบถามวัดด้านผูกพันต่อองค์กร.....	101

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสตรีส	18
2 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเมาวเตย์ , พอร์เตอร์ และสตรีส	19
3 ลำดับขั้นการสร้างแบบสอบถาม	60

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การทำงานในองค์กรมีความสำคัญต่อมนุษย์มากขึ้น จนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่ามนุษย์จำเป็นต้องพึ่งพาองค์กรในลักษณะต่างๆ องค์กรที่จัดมานั้นเป็นการรวมกลุ่มทางสังคมรูปแบบหนึ่ง เกิดขึ้นด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดที่แตกต่างกันออกไป แต่ในการบริหารงานองค์กรนั้นล้วนมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกรวมทั้ง เรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจทั้งผู้บริหารและนักวิชาการ ก็คือรูปแบบของการประเมินความสำเร็จขององค์กร และแนวทางหนึ่งในการศึกษาประสิทธิผลขององค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) (Steers, 1991: 79)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นความรู้สึกของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร หากสมาชิกขาดความผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมา คือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่าง ๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญกำลังใจของบุคลากร การลดลงของผลผลิต ตลอดจนสิ้นเปลืองเวลาในการคัดเลือก และ ฝึกฝนอบรมบุคลากรใหม่ โดยที่ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นมาเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น (อนันต์ชัย คงจันทร์, 2529 : 39) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของเจมส์ เอล ค็อค และริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (Knock and Steers, 1977 : 46) พบว่า “ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)” สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า – ออกจากงาน (Turnover) ของสมาชิกองค์กรได้ดีกว่าการศึกษา เรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction)” ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผลการทำงานของบุคคลในองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ การยอมรับในเป้าหมายขององค์กร การทำงานอย่างเต็มความสามารถ และความต้องการที่จะคงอยู่หรือเป็นสมาชิกขององค์กร (Steers, 1991: 79) จากสภาพสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป กลายเป็นสังคมเทคโนโลยีข่าวสาร สังคมที่เน้นคุณภาพมากขึ้น สังคมที่ไร้พรมแดนความรู้ ทำให้เกิดการตื่นตัวในกลุ่มคนบางกลุ่ม กลุ่มที่ตื่นตัวมาก ได้แก่ กลุ่มที่เป็นนักคิด นักวิชาการ และนักธุรกิจภาคเอกชน ซึ่งต้องการผลผลิตที่มีคุณภาพให้สามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยทั่วโลกให้ได้ ต้องการการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ต้องการให้บริหารคนให้คุ้มกับคุณค่าของเขา และจัดคนที่ไร้คุณภาพออกไป นอกจากนี้ยังต้องการคนที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดีในมหาวิทยาลัย จากการตื่นตัวดังกล่าว ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ การปรับเปลี่ยนสภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีความเป็นราชการทั้งหมดมาเป็นมหาวิทยาลัยในรูปแบบอื่น ที่ไม่ใช่มหาวิทยาลัยเอกชน และไม่ใช่ออยู่ในรูปรัฐวิสาหกิจ หากแต่ยังคงสภาพเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ แต่มีการบริหารจัดการ การงานกับคนที่แตกต่างออกไป จะก่อให้เกิดปัญหาที่เกี่ยวกับ บุคลากร ปรัชญา แนวคิด ทัศนคติ บกพรบก อำนาจ หน้าที่ ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2533 - 47) ในปี 2530 และได้ระบุนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐในลักษณะที่ไม่เป็นราชการ แนวคิดดังกล่าวเริ่มเป็นรูปธรรม

อย่างจริงจังกับมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 20 แห่ง โดยมีความพยายามที่จะจัดให้ สถาบันอุดมศึกษาระดับมหาวิทยาลัยดำเนินงานบนพื้นฐานของหลักสองประการ คือ ความเป็นอิสระ (Autonomy) และ การสร้างเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) โดยความพยายามดังกล่าวก่อให้เกิดแนวคิดเรื่องมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ตลอดจนมีการจัดตั้งทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ และการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางของคณะกรรมการทางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา ทั้งนี้ เสนอให้มีการจัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลในรูปไม่เป็นระบบราชการ เน้นการบริหารงานบุคคลที่จะสามารถดึงดูดให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจจริง มีบุคลิกภาพ มีความประพฤติดี ตลอดจนศรัทธาที่จะเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันก็จัดให้มีนโยบายที่จะขจัดให้ผู้ที่ไม่เหมาะสม และขาดความรู้ความสามารถ ทั้งในตำแหน่งวิชาการและ ออกจากมหาวิทยาลัย โดยถือหลักการบริหารงานบุคคลแบบ “เข้ายาก ออกง่าย” (จุฬา มหาลัยบูรพา. 2542 : 5) นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ยังได้ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยระบุว่า จะต้องพัฒนาให้ทุกคนได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา และให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทุกองค์กร จึงถือเป็นเรื่องที่จะต้องเอาใจใส่อย่างละเอียดมิได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรแต่ละคนให้สูงขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้ด้วยการเพิ่มความรู้ฝึกฝนใจในการทำงาน และสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร แล้วประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรก็จะสูงขึ้นไปด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้สิ่งที่บุคคลความหวังก็คือ องค์กรจะให้ประโยชน์อะไรแก่ตนเองบ้าง จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอุทิศตน และจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถ และความชำนาญของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงาน ขณะเดียวกันองค์กรก็มีหน้าที่ดูแลรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้กับองค์กร โดยพยายามตอบสนองความต้องการของบุคคลให้มากขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะองค์กรและบุคคลต้องมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ เขาก็จะลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานที่อื่น หรือหากตัดสินใจในการทำงานที่เดิม ก็จะทำให้เขามีความผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กร เพราะการเลือกอยู่ต่อไปจะทำให้สมาชิกทำงานได้อย่างไม่เต็มที่ ผลที่ตามมาก็คือ การสูญเสียขององค์กรในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ และเวลาในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรใหม่ที่จะมาทำหน้าที่แทนส่วนด้านบรรยากาศ สมาชิกจะขาดความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการแก้ปัญหาที่แท้จริงจึงอยู่ที่ว่าจะทำอย่างไรให้สมาชิกขององค์กร หรือมีความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรจะดูแลเอาใจใส่ เพราะหากว่าสมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็จะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ด้วยเหตุนี้ จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดพฤติกรรมการทำงาน ของสมาชิก และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ผลของการวิจัยทำให้ได้ข้อมูล ที่สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจใน การวางแผนการผลิตและพัฒนาบุคลากร หรือ เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และความเจริญก้าวหน้าให้แก่มหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการ ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 323 คน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 1,127 คน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 278 คน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 1,619 คน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 224 คน และ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 456 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 4,027 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการ ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 มหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น จำนวน 364 คน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 30 คน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 102 คน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 25 คน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 146 คน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 20 คน และ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 41 คน ซึ่งเลือกมาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้มหาวิทยาลัยเป็นชั้น (Strata) และมีพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของยามาเน่ (ถ้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2540 : 400 ; อ้างอิงมาจาก Yamane. 1967.) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 อายุ

3.1.2 ประสบการณ์ทำงาน

3.1.3 เจตคติที่มีต่องาน

3.1.4 ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ

3.1.5 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

3.1.6 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

3.1.7 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน

3.1.8 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน การยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กรการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. ปัจจัยบางประการ หมายถึง ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตัวแปร ดังนี้

2.1 อายุ หมายถึง วัยของพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นปีตามปฏิทิน

2.2 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานของการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจนถึงปัจจุบัน คิดเป็นปีตามปฏิทิน

2.3 เจตคติที่มีต่องาน หมายถึง ความรู้สึกศรัทธาของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม สร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าต่อบุคคลนั้น อันส่งผลให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ในทางที่ดีหรือไม่ดี

2.4 ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ว่าชอบหรือไม่ชอบต่องานที่ปฏิบัติในลักษณะเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ความสำคัญของงาน ความยากง่ายของงานที่ได้รับผิดชอบ และความอิสระในการทำงานนั้นอย่างเต็มที่

2.5 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เป็นผลมาจากการทำงานของตนเอง ในรูปของเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร รวมถึงบริการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัย มีความสะดวกสบาย มีความพึงพอใจ ได้แก่ สวัสดิการ การรักษาพยาบาล เงินช่วยการศึกษาบุตร เงินค่าเช่าบ้านพัก เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต สหกรณ์ออมทรัพย์

2.6 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่อบุคคลในที่ทำงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติที่มีต่อกัน ด้วยสัมพันธภาพที่ดี การยอมรับฟังความคิดเห็น และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความรู้สึกอบอุ่น มีมิตรไมตรีต่อกัน

2.7 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อม อาคาร สถานที่ทำงาน และความพร้อม ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ เครื่องเขียน เป็นต้น

2.8 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อกระบวนการจัดการ การบริหาร และการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร ข้อพึงปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ รวมถึง การประเมินผลการปฏิบัติงาน กระบวนการพิจารณาตัดสินความดี ความชอบที่เป็นระบบ ด้วยความยุติธรรมและเที่ยงตรง

3. น้ำหนักความสำคัญ หมายถึง ค่าที่สัมพันธ์ของชุดตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อชุดตัวแปรตาม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ (b)

4. พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่องค์กรมหาวิทยาลัย เพื่อรับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ซึ่งปฏิบัติงานสาย ก ข และ ค (อาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป งานธุรการ พนักงานการเงินและบัญชี ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานด้านสนับสนุนอื่น ๆ อาทิเช่น เจ้าหน้าที่บุคคล นายช่างไฟฟ้า พนักงานพัสดุ เป็นต้น) แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน หรืองานรับจ้างเหมา

5. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีคุณวุฒิน้อยปริญญาโทสาขาวิศวะผลจำนวน 3 ท่าน และ จิตวิทยา จำนวน 2 ท่าน ที่มีประสบการณ์ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. มีน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยบางประการที่มีผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ามาประกอบการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.6 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยบางประการที่ทำการวิจัย
 - 2.1 อายุ
 - 2.2 ประสบการณ์ทำงาน
 - 2.3 เจตคติที่มีต่องาน
 - 2.4 ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย
 - 2.5 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร
 - 2.6 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน
 - 2.7 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน
 - 2.8 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 ผลงานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 ผลงานวิจัยในประเทศ

1. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment)

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรนั้นได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งจากผู้บริหาร นักวิเคราะห์องค์กร และนักวิจัยด้านพฤติกรรมองค์กร ที่ยอมรับว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์กร เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์กรกับสมาชิกอีกทั้งสมาชิก ที่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์กรอีกด้วย

1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

โจ และ บรูค (Joe and Bruce. 1911 : 181) นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคน ที่ผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job Involvement) ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร เช่น ค่าจ้าง

2. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. การซึมซับค่านิยมขององค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

เบคเกอร์ (Becker. 1960 : 35) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เกิดจากการได้ลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ ไว้ โดยเรียกสิ่งลงทุนนั้นว่า "Side – Bet" เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน และถ้าไม่ยึดมั่นผูกพันกับสิ่งนั้น จะทำให้เกิดการสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ ดังนั้นระดับความผูกพันของบุคคลจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้น และคุณภาพของสิ่งลงทุนไป

แคนเตอร์ (Kanter. 1968 : 499) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่องค์กรที่เป็นสมาชิกอยู่

ฮอลล์ และ คนอื่น ๆ (Hall and other. 1970 : 176) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นกระบวนการไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่ผสมผสานและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันกับองค์กร

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ฮอลล์ และ ชไนเดอร์ (Hall and Schneider. 1972 : 340) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นกระบวนการ ซึ่งพบว่า เป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายของปัจเจกบุคคลสามารถดำเนินไปในทิศทางเดียวกันหรือสอดคล้องกัน

ฮรีบีเนค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นปรากฏการณ์อันเป็นผลจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในรูปของการลงทุนทางกายและกำลังสติปัญญา ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจจะลาออกจากองค์กร ถึงแม้จะได้รับข้อเสนอจากองค์กรอื่นในรูปของค่าจ้าง สถานภาพและมิตรภาพที่สูงกว่าที่เป็นอยู่เดิม

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งบุชานัน กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

พอร์เตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and other. 1974 : 604) ได้ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นถึง

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแนบแน่น และมีการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กร

เอทซียนนี (Etzioni. 1975 : 9) กล่าวว่า เมื่อบุคคลเข้าไปอยู่ในองค์กรจะเกิดความรู้สึกทั้งในทางบวกและทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเรียกว่า ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ส่วนความรู้สึกในทางลบ เรียกว่า ความรู้สึกแปลกแยกหรือแยกตัวออกห่าง (Alienation) ความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นการแสดงความรู้สึกอย่างแรงกล้าของบุคคลเมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กร และรับเอาบรรทัดฐานขององค์กรเข้าไว้อย่างซึมซับ รวมทั้งแสดงตนเป็นฝ่ายขององค์กร อย่างเด่นชัด

แฟรงคลิน (Franklin. 1975 : 153) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจที่จะทำตามมาตรฐานกฎเกณฑ์ขององค์กรและเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กร

ซาลานซิก (Salancik . 1977 : 62) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสถานะของบุคคลที่ผูกติดกับการกระทำที่ไปสู่การมีส่วนร่วมในองค์กร

มาร์ช และ มานนารี (Marsh and Mannari. 1977 : 57) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงาน ที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร และยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

มาวเดอร์ และคณะ (Mowday and others. 1982 : 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี ที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะจะเป็นความสัมพันธ์ที่แนบหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเอง เพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

นอร์ทคราฟท์ และเนล (Nortcraft and Neals. 1990 : 464) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการที่บุคลากรในองค์กร ได้แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องของบุคลากรที่มีต่อองค์กร และยังคงดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ไม่ใช่เพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคนอื่น ๆ (Eisenberger and others. 1990 : 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกรวมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคล

รับรู้ถึงการถือกุศลสนับสนุนขององค์กรกับผลที่ตามมา คือความอดุสาหะของสมาชิก และความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร

กรีนเบอร์ก และ บารอน (Greenberger and Baron. 1993 : 52) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ขอบเขตของแต่ละบุคคล ที่แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความเกี่ยวข้องกับองค์กรเช่นไร และมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร

นิวสโตร์ม และเดวิส (Newstorm and Davis. 1993 : 198) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับที่แสดงให้เห็นถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการจะมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากร ที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปในอนาคตด้วย

ภรณ์ กิรีบุตร (2529 : 14-17) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง สมาชิกมีความผูกพันหรือให้ความสนใจกับเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สมบูรณ์ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34-40) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของสมาชิกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอื่น ๆ เช่น การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน ซึ่งสรุปได้ว่า การที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กร อาจเป็นเพราะ “เขาต้องการจะทำ” หรือ “จำเป็นต้องทำ” หรืออาจเป็นเพราะเขาเห็นว่าเขา “ควรจะทำ” หรืออาจเป็นเพราะองค์ประกอบทั้งสามอย่างก็ได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อ ยอมรับจุดมุ่งหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป

ชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532 : 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นมิติที่ีระหว่างสมาชิกกับองค์กร เป็นความรู้สึกในทางบวก ซึ่งมีลักษณะตรงข้ามกับความแปลกแยก (Alienation) อันเป็นความสัมพันธ์หรือความรู้สึกในด้านลบ ระหว่างสมาชิกกับองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกขององค์กรมีความยึดมั่นผูกพัน และซื่อสัตย์ต่อองค์กร โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงตนว่ามีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่อไป

บุษยาณี จันท์เจริญสุข (2538 : 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติ หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์กรในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์กร เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีต่อสังคม ที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติที่มีต่องานประการหนึ่ง นอกเหนือจากความพึงพอใจในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 31) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์กร

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติ อันได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์กร และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรรวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรม ที่ตั้งใจ และทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

บัญชา นิยมประเสริฐ (2542 : 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับ ความรู้สึกนึกคิด และความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก ในองค์กร มีความเชื่อมั่นในความสำคัญ คุณค่าของงาน ซื่อสัตย์ต่อองค์กร ในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และความภาคภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน การยอมรับเป้าหมาย และคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถการพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 442) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal commitment) และ ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral commitment) เช่นเดียวกับแมคกรี และฟอร์ด (McGree and Ford. 1987 : 642) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวความคิดเช่นกัน รายละเอียด และตัวอย่างการวิจัยของทั้งสองแนวคิดมีดังนี้

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นอย่างสูง การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

โอลเซน (Olson. 1987 : 90-92) ได้ทำการศึกษาแนวความคิดพื้นฐานที่นำมาวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวความคิดที่มีพื้นฐานมาจาก ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange theory) ซึ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำทางสังคมไว้ว่า

1. ผู้กระทำทางสังคมจะปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น โดยเฉพาะผู้ที่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้หรือช่วยให้เขาบรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้โดยสะดวก

2. การกระทำทุกประเภท ก่อให้เกิดต้นทุนแก่ผู้กระทำ เช่น เวลา พลังงาน หรือทรัพยากรที่ได้ใช้ไป

3. ผู้กระทำทางสังคมโดยทั่วไป จะแสวงหาเพื่อรักษาดำเนินการของการกระทำของเขาให้ได้สัดส่วนกับผลลัพธ์ หรือผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเหล่านั้น (เท่าเทียมกันหรือน้อยกว่า)

4. เมื่อมีการเลือกแนวการกระทำ ท่ามกลางทางเลือกอื่น ๆ ผู้กระทำมีแนวโน้มที่จะเลือกการกระทำซึ่งประหยัด ต้นทุนและได้รับผลประโยชน์ตอบแทนมากที่สุด

5. ผู้กระทำจะสิ้นสุด (เลิก) การกระทำซึ่งต้นทุนของการกระทำเกินกว่าผลประโยชน์ตอบแทนของการกระทำเสมอ

ปีเตอร์ บลาว์ (Peter Blau. 1990 อ้างอิงจาก Olsen. 1987 : 90-92) ได้กล่าวถึง หลักพื้นฐานของ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนไว้ว่า การปฏิสังสรรค์ทางสังคม เริ่มขึ้นเมื่อผู้กระทำทางสังคมไม่ว่าจะเป็นคน หรือ องค์กรให้บางสิ่งบางอย่าง แก่ผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อหวังว่าจะได้รับผลประโยชน์ที่ต้องการบางประการ กลับคืน ถ้าผู้กระทำอีกฝ่ายหนึ่งได้ตอบในลักษณะที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนก็เกิดขึ้น แรงดึงดูดใจพื้นฐาน และธรรมชาติของการแลกเปลี่ยนนี้ สามารถเกิดขึ้นได้หลาย ๆ รูปแบบ กล่าวคือ ผู้กระทำแต่ละคนมีสิ่งของ (object) ซึ่งอีกฝ่ายหนึ่งต้องการแต่ละฝ่ายสามารถสนองความต้องการของอีกฝ่ายหนึ่ง ให้บรรลุถึงเป้าหมาย ที่ต้องการ อย่างไรก็ตามการแลกเปลี่ยนจะดำเนินไปตามพื้นฐานของการปฏิบัติสังสรรค์แลกเปลี่ยน คือ บุคคลแต่ละคนซึ่งให้รางวัล (rewards) แก่ผู้อื่น ทำให้เกิดภาระแก่ผู้รับ ดังนั้นเพื่อปลดปล่อยภาระรับผิดชอบ นี้ ฝ่ายผู้รับจะต้องให้ผลประโยชน์ตอบแทนกลับคืนแก่ฝ่ายผู้ให้ ทั้ง 2 ฝ่ายมีแนวโน้มที่จะส่งเพิ่มสิ่งของเขา ให้แก่อีกฝ่ายหนึ่งมากขึ้นเพื่อจูงใจให้อีกฝ่ายหนึ่งเพิ่มสิ่งของการแลกเปลี่ยน และหลีกเลี่ยงการเป็นหนี้ บุญคุณ

ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนที่เกิดขึ้นในช่วงแรก อาจจะไม่แน่นอนทีเดียวเว้นเสียแต่ผู้มีส่วนร่วม จะมีบรรทัดฐานของการถ้อยทีถ้อยปฏิบัติต่อกัน (Norm of Reciprocity) คือเมื่อฝ่ายหนึ่งมอบสิ่งของให้กับ อีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่เป็นผู้รับมีภาระหน้าที่ที่จะต้องให้กลับคืน หรือถูกบังคับด้วยอำนาจภายนอกประการ ไม่มีผู้กระทำคนใดได้รับประกันว่าการกระทำในครั้งแรกของเขาจะได้รับการโต้ตอบจากอีกฝ่ายหนึ่ง ถ้าการกระทำในครั้งแรกไม่ได้รับโต้ตอบการแลกเปลี่ยนจะสิ้นสุดลงอย่างรวดเร็ว อย่างไรก็ตาม เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง (Self-interest) โดยปกติแล้วผู้ที่ได้รับจะนำไปสู่การคืนผลประโยชน์ชดเชยบาง ประการตอบแทน ในทางตรงกันข้ามเป็นการยากที่เขาคจะได้รับผลประโยชน์กลับคืนจากฝ่ายแรก ดังนั้นเพื่อ ผลประโยชน์ของตัวเอง จำเป็นจะต้องโต้ตอบเพื่อผลประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ของตัวเอง จำเป็นจะต้องโต้ตอบเพื่อผลประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ตอบแทนเพิ่มขึ้นในอนาคต ใช้เป็น พื้นฐาน “กลไกการเริ่มต้น” (Starting mechanism) ความสัมพันธ์แลกเปลี่ยนจะเกิดขึ้นสม่ำเสมอตราเท่าที่มี เงื่อนไข 3 ประการ นี้

1. การให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วม
2. ผู้กระทำไม่สามารถหาทางเลือกอื่น ซึ่งให้ผลประโยชน์ตอบแทนสูงกว่าต้นทุน
3. ความต้องการหรือเป้าหมายของผู้กระทำ ยังไม่ได้รับการตอบสนอง

ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้กระทำประสบกับเงื่อนไขเหล่านี้ คือ ต้นทุนมากเกินไป (Excessive cost) มีทางเลือกอื่นที่ดึงดูดใจกว่า เขาหรือหล่อนจะถอนตัวออกจากความสัมพันธ์สิ่งเหล่านี้อาจจะไม่เกิดขึ้น ทันทีทันใด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าผู้กระทำระลึกรถึงความรับผิดชอบต่อความสัมพันธ์ที่ดี หรือมีการเชื่อมโยง ทางอารมณ์กับผู้มีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนอื่น ๆ แต่ในไม่ช้าหรือต่อมาความสัมพันธ์ที่ไม่ได้รับรางวัล หรือ ตอบสนองอย่างสมบูรณ์จะสิ้นสุดลงอย่างแน่นอน

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 35-36) ได้เสนอแนวความคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ว่า สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติต่อองค์กร

แนวความคิดทางด้านทัศนคตินี้เป็น แนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่น ๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกรักของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรในแนวความคิดนี้ คือ โลแมน ดับบลิว พอร์เตอร์ (Lyman W. Porter) แห่งมหาวิทยาลัยเออร์วิน มลรัฐแคลิฟอร์เนีย และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์กร

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่น ๆ อีกหลายท่านที่จัดอยู่ในกลุ่มแนวความคิดนี้ ซึ่งต่างก็อธิบายเรื่องของความผูกพันต่อองค์กรไปในด้านของทัศนคติ หรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์กร ความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของ พฤติกรรมเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์กรและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสมาชิกภาพไว้ หรือลาออกจากองค์กรไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่าไซด์-เบท (Side-bet theory) ซึ่ง ฮาวเวิร์ด เอส เบคเคอร์ (Howard S. Becker) ได้สรุปขึ้น สาเหตุสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งกันและกันว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คน ๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไป ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่นบุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณา บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีการกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนแรงกายสติปัญญาลงไป โดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คน ๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กรยิ่งนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลา และยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ถ้าจะกล่าวถึงแนวความคิดทั้งสามแนวความคิดนี้โดยสรุป ก็จะสามารถได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมาก ขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไป แนวความคิดแรก คือ ในด้านของทัศนคติมองว่าคนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนก็เป็นเพราะเขามีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร แนวความคิดที่สองในเรื่องของพฤติกรรมนั้นมองว่า คนต้องอยู่กับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้นเขาจะสูญเสียผลประโยชน์หลายอย่างที่เขาควรจะได้รับจากการลงทุนของเขา แนวความคิดที่สามมองว่า คนผูกพันหรือรักษาสมาชิกภาพ ๑ ไว้เพราะเขาคิดว่า เขาควรจะอยู่หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

จากการศึกษาแนวคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ของบุชานัน และพอร์เตอร์ จะเห็นว่ามีองค์ประกอบที่คล้ายกัน 3 องค์ประกอบ กล่าวคือ การยอมรับค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจใช้ความรู้ ทำงานให้กับองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปซึ่งผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การยอมรับแนวทางการบริหารงาน หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยยอมรับว่าแนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การได้รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน การให้ความยุติธรรม การพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติตามคำสั่ง การได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน หมายถึง การแสดงถึงความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความตั้งใจทำงาน ความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การแสดงถึงความรักและความปรารถนาดี เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดี รวมทั้งความภาคภูมิใจและความศรัทธาที่มีต่อมหาวิทยาลัย เป็นต้น

1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 340) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่ง สำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์ กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบผลสำเร็จ

สตีเยร์ส (Steers. 1977 : 54) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่าง ๆ พบว่า หากสมาชิกองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว แนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

แองเกิล และเพอร์รี่ (Angle & Perry. 1981 : 1-14) กล่าวว่า หากสมาชิกองค์กรไม่มีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญดังนี้

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก
 2. ปัญหาการขาดงานพบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย
 3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า สมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า
- นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กร จะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้ (กรณีย์ กิริติบุตร. 2529 : 97)

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลที่รู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควร ในการทำงานให้กับองค์กร และมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ความผูกพันต่อองค์กร นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร กล่าวคือ นอกจากองค์กรจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษาค่าบุคคลซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดกับสมาชิกขององค์กร

ดังนั้น จึงสามารถสรุปประเด็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า – ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องานหรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น เนื่องจากเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วคราวนั้นอาจไม่มีผลกระทบต่อความผูกมัดของของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยส่วนรวม ทัศนคติความผูกพันจะพัฒนาขึ้นอย่างช้า แต่จะอยู่อย่างมั่นคง ความผูกพันนั้นจะรวมความพึงพอใจ การลงทุน และทางเลือกอื่นด้วย หมายความว่า การที่คนเรามาทำงานกับองค์กรจะต้องลงทุนทั้งทางวัตถุ และจิตใจ ทั้งภายในภายนอก เช่น ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร อายุงาน แผนงานเกษียณ การฝึกอบรม/พัฒนา และการมีพันธะกับชุมชน เป็นต้น ส่วนทางเลือกที่มีอยู่จะเป็นการประเมินสัมพันธภาพกับองค์กร เช่น เมื่อทางเลือกของงานมีอยู่ต่ำ บุคคลนั้นจะผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น หรืองานชนิดเดียวกันนี้หายากในองค์กรอื่น เขาจะผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น ในทางตรงข้ามถ้ามีทางเลือกสูง หรือตลาดแรงงานขาดแคลนมาก ความผูกพันต่อองค์กรจะน้อยลง

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มี ความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และมีส่วนเสริม ประสิทธิภาพขององค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่าง ความต้องการของบุคคลในองค์กร เป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและ ความผูกพันต่อองค์กรของตนเอง

5. ความผูกพันในองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

1.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร

มาวเดย์ และคณะ (Mowday and others. 1982) ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร สูงจะมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ

สมิท (Smith. 1977 : 16-19) ศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับการ ขาดงาน

สตีเยร์ (Steers. 1991 : 465-466) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลทางบวกต่อความ ประสิทธิภาพ ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความตั้งใจของบุคลากรที่จะทุ่มเทกับการทำงานเพื่อ องค์กร มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนงานน้อย มีความพยายามในการปฏิบัติงาน

นิวสโตร์ม และเดวิส (Newstorm and Davis. 1993 : 98) ได้เสนอตารางผลของความผูกพันต่อ องค์กรในระดับต่าง ๆ ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงผลของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่าง ๆ

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
1. ระดับต่ำ	- การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงาน น้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น	- การลาออก ความเหนื่อยล้าเพิ่มขึ้น - การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กรแสดง พฤติกรรมต่อต้าน

2. ระดับกลาง	- บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น - ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร - มีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น	- บุคลากรจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคลากรจะประเมิณระหว่างความต้องการขององค์กร กับความต้องการที่ไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
--------------	--	--

ตาราง 1 (ต่อ)

ระดับความผูกพัน	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
	ด้านบวก	ด้านลบ
3. ระดับสูง	- มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นใจในงาน - บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย	- องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรได้ - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัว และขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบและมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร

แมทธิว และ ซาแจค (Mathieu and Zajac. 1990 : 171-194) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน อัตราการเปลี่ยนงาน และความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานของบุคลากร

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529 : 38-41) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อพฤติกรรม ดังนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ในทฤษฎีนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาก็พบกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน แต่ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่าความสัมพันธ์นั้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม และก็ไม่ใช่ปัจจัยเดียว หรือเป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้คนมาทำงาน หรือขาดงาน หากแต่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกขององค์กร

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ระหว่างความตรงต่อเวลาในการทำงาน

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการทางด้านองค์กรเชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุด หรือมีผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน ถ้าจะพิจารณาจากความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร ก็หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของสมาชิก ที่ทำงานกับองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และไม่มีความต้องการที่จะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น นักวิชาการจึงให้

ความสนใจ ที่จะศึกษาถึงผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อปัจจัยตัวนี้มาก แม้ว่าผลการวิจัยหลาย ๆ ฉบับ จะมีได้พบความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของสมาชิก แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ เช่น พบว่ามีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการหางานอื่น

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเปลี่ยนงานนี้ ไลแมน ดับบลิว พอร์เตอร์ (Lyman W. Porter) และคณะ ได้ทำการศึกษารื่องนี้ ก็ได้พบความสัมพันธ์ในทางกลับกัน หรือ ผกผันระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการโยกย้ายเปลี่ยนงานของสมาชิก นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์นี้เพิ่มสูงขึ้น เมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น นั่นคือในกลุ่มของสมาชิกที่ทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของสมาชิกที่ลาออกโยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นจะลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์กร การศึกษานี้ได้ ช้อสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกขององค์กร และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือว่าเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี

นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา (2541 : 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลในการพยากรณ์การคงอยู่ในองค์กร และการเปลี่ยนงาน ถ้าบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ก็ต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

จึงสามารถสรุปได้ว่า ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Organizational commitment) คือ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีความตั้งใจอยู่ในองค์กร มีความตั้งใจทำงาน ทำให้องค์กรสามารถรักษานักงานไว้ได้ และการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยวัตถุประสงค์ของบุคลากรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนาน ๆ

1.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

มาร์ช และไซมอน (จรีพร กาญจนการุณ. 2536 : 42. อ้างอิงจาก March and Simon. 1958.) ได้สรุปความผูกพันต่อองค์กร โดยอธิบายด้วยทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Theory of Exchange) ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรก็คือ ธรรมชาติของบุคคลประกอบด้วย ความต้องการ ความปรารถนา ทักษะความรู้ มีความคาดหวังที่จะทำงาน หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ เขาก็จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และบุคคลก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 144) กล่าวว่าองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร จะเกี่ยวข้องกับ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

ฮรีบิเนียค และอัลทโท (Hrebiniak & Alutto. 1972 : 555) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role tension)

2. ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน

3. ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

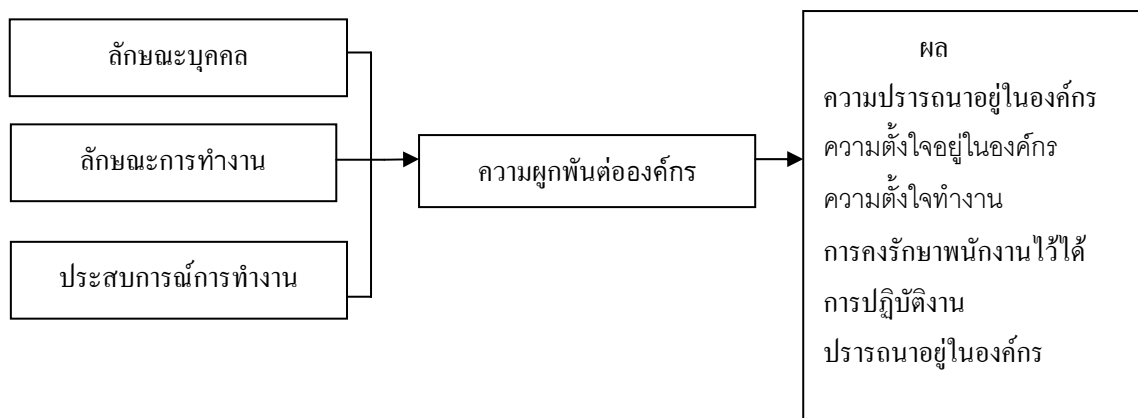
สเตียร์ส (Steers. 1977 : 46-56) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1. ลักษณะบุคคล (Personal characteristic) เช่น เพศ อายุ อายุงาน การศึกษา โอกาสประสบความสำเร็จ

2. ลักษณะการทำงาน (Job characteristic) เช่น ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ในงาน ความท้าทายในงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) เช่น ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร

ปัจจัยดังกล่าวนี้ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรก็มีผลกระทบ หรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กร ความตั้งใจทำงาน การคงรักษานักงานไว้ได้ การปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสเตียร์ส

เมาว์เดย์ , พอร์ตเตอร์ และสเตียร์ส (Mowday, Porter & Steers. 1982 : 28-43) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนี้คือ

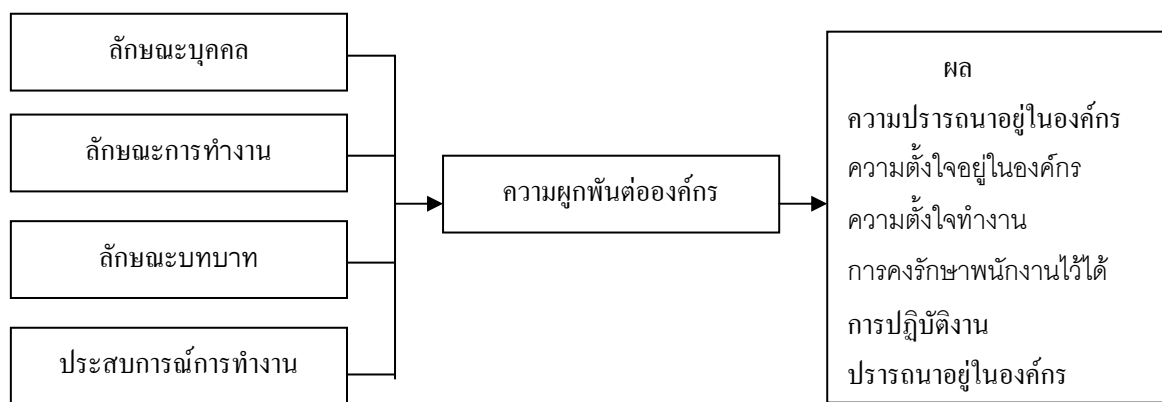
1. ลักษณะบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร บุคลิกลักษณะ

2. ลักษณะบทบาท (Role – related characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

3. ลักษณะโครงสร้างขององค์กร (Structural characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

นอกจากนี้ยังได้ชี้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีอิทธิพลต่อ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนงาน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ เมอร์เดย์ , พอร์เตอร์ และสเติร์ส

ดีโคทีส และซัมเมอร์ (Decotis and Summers. 1987 : 445) ได้ศึกษาอิทธิพลที่เป็นปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล บรรยากาศขององค์กร โครงสร้างขององค์กรและกระบวนการบริหารองค์กร พบว่าคุณลักษณะบางด้านที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นและบรรยากาศขององค์กร โครงสร้างขององค์กรและกระบวนการบริหารองค์กรมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

เมเยอร์ และคนอื่น ๆ (Meyer and others. 1989 : 152) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรจากผู้จัดการขายอาหารในแคนาดา จำนวน 114 ราย ทำการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงาน และโอกาสก้าวหน้า

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 36-38) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedent of organizational commitment) อาจจะแบ่งออกได้เป็น 4 พวกใหญ่ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่าง ความสัมพันธ์ต่อองค์กร อาทิเช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) สมาชิกขององค์กรที่มีอาวุโสทั้งอายุและอายุการทำงาน จะมีความผูกพันต่อองค์กร แต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปทางกลับ คือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมี ความผูกพันต่อองค์กรน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่าเกิดขึ้นเพราะ

คนที่มีการศึกษาสูงมักมีการคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์กรสูง อีกทั้งคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับโอกาสในการหางานใหม่

เพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลอีกประการหนึ่งที่นักวิชาการให้ความสนใจ จากการศึกษาพบว่า ผู้หญิงในลักษณะของกลุ่มจะมีความผูกพันมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับโอกาสในการหางานทำของผู้หญิง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality) และพบว่าปัจจัยหลาย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อาทิเช่น แรงจูงใจในการทำงาน การตระหนักหรือเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความต้องการของตน เป็นต้น

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่งานที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน คนที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถสูง พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมาก ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ความพอใจในการทำงานก็เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน รวมทั้งความพอใจในตัวเองหรือหน้าที่ที่ทำ (Satisfaction with work itself) ความพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้า (Satisfaction with supervision) และความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Satisfaction with promotion) คือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร ปัจจัยหลายอย่างเกี่ยวกับองค์กร หรือโครงสร้างขององค์กรที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน คนที่ทำงานและรู้สึกว่าการกระจายอำนาจมาก หน้าที่งานมีความสำคัญและกฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่ไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้หรือได้รับน้อยกว่า

ความเป็นเจ้าของกิจการ (Work ownership) ก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิก เมื่อสมาชิกมีการลงทุนหรือมีส่วนของการเป็นเจ้าของ ก็มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าการเป็นพนักงานธรรมดา นอกจากนี้การที่สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างการทำงานกับองค์กรก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสบการณ์ในการทำงานที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์กร ว่าองค์กรจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์กรสูง ก็มีความผูกพันต่อองค์กรมาก

การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์กรหรือการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อสมาชิก ก็มีส่วนต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ความคาดหวังก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ถ้าสมาชิกได้รับสิ่งที่คาดหวังจากองค์กร ก็ทำให้สมาชิกมีความผูกพันสูงกว่าสมาชิกที่ไม่ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง

ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่ง เพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วย

ความยุติธรรมของค่าตอบแทนและลักษณะผู้นำ ก็ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 16) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านกลุ่ม บุคคลที่ร่วมงาน

อังคณา โกสิยสวัสดิ์ (2534 : 21) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว ลักษณะงาน ลักษณะขององค์กร ตลอดจนปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร

บัญชา นิยมประเสริฐ (2542 : 17) กล่าวว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ลักษณะขององค์กรและปัจจัยต่อต้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีแนวความคิด และผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร แล้วนำเอาแนวทางที่ได้ศึกษา กำหนดตัวแปรต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และ ด้านลักษณะงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าว กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

1.6 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรมีทั้งเครื่องมือวัดเจตคติและเครื่องมือวัดพฤติกรรม (Porter and Smith. 1970 : 422)

ก. เครื่องมือวัดเจตคติที่วัดความผูกพันต่อองค์กร

คูก์ และคนอื่น ๆ (Cook and others. 1981 : 84-92) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรไว้ 4 แบบดังนี้

1. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรที่นิยมมากที่สุดคือ เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรชื่อว่า OCQ (The Organizational Commitment Questionnaire) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย พอร์เตอร์ และสมิท ในปี ค.ศ. 1970 ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 16 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) ผู้ได้คะแนนสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ส่วนผู้ที่ได้คะแนนต่ำมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.82 – 0.93 เป็นแบบวัดที่วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร 3 ด้าน คือ

ก. ความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ข. ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร

ค. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

2. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของบุชานัน (Buchanan. 1974) เป็นเครื่องมือวัดความผูกพันใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) และความภักดี (Loyalty) แบบสอบถามนี้มี 23 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นในแต่ละองค์ประกอบเท่ากับ 0.86 , 0.84 และ 0.92 ตามลำดับ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน การแสดงตนมีความสัมพันธ์กับการมีความเกี่ยวพัน โดยมีค่าสหสัมพันธ์ 0.65 การแสดงตนกับความภักดีมีค่าสหสัมพันธ์ 0.74 และมีความเกี่ยวพันกับความภักดี มีค่าสหสัมพันธ์ 0.58

3. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของแฟรงคลิน (Franklin. 1975) ซึ่งวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 2 ลักษณะ คือ

ก. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎเกณฑ์

ข. ความเต็มใจที่จะคงอยู่ในองค์กร

ลักษณะแรกมีข้อความ 11 ข้อ และลักษณะหลังมีข้อความ 5 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่น 0.83 และ 0.63 ตามลำดับ

4. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรของคูก และวอลล์ (Cook and Wall. 1980) เป็นการวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) การมีความเกี่ยวพัน (Involvement) และความภักดี (Loyalty) แบบสอบถามนี้มี 9 ข้อ โดยแบ่งเป็นองค์ประกอบละ 3 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ มีความเชื่อมั่นแต่ละด้าน 0.72, 0.87 และ 0.82 ตามลำดับ

การวัดเจตคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบดังนี้ คือ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 19. อ้างอิงจาก Fishbein and Ajzen. 1975)

1. องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง ข้อมูล ข่าวสาร หรือความรู้เกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อสิ่งนั้น เป็นความรู้ที่พบว่าสิ่งนั้นมีคุณหรือโทษมากน้อยเพียงใด เป็นความรู้ที่ใช้ประเมินค่าสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก เป็นความรู้สึกด้านอารมณ์ที่บุคคลมีความรู้เกี่ยวกับเป้าหมายแล้ว

3. องค์ประกอบด้านความพร้อมที่จะกระทำ เป็นแนวทางที่บุคคลจะมีพฤติกรรมหรือแสดงออกตามความรู้และความรู้สึกที่ได้รับ

ข. เครื่องมือวัดพฤติกรรมที่วัดความผูกพันต่อองค์กร

คูก และคนอื่น ๆ (Cook and others. 1981 : 88) ได้เสนอแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของฮรีบีเนค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 88) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรทางพฤติกรรมตามแนวความคิดที่ว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการรับรู้ และการใช้ประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในองค์กร ดังนั้นการมีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแรงกล้าจะแสดงถึงการไม่เปลี่ยนงาน และเต็มใจที่จะอยู่ในองค์กรนั้นต่อไป จากเครื่องมือวัดของเขาชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 3 ระดับ มีความเชื่อมั่นของเครื่องมือวัดเท่ากับ 0.79 เครื่องมือวัดแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

1. การเพิ่มขึ้นของรายได้

2. ความมีอิสระในอาชีพ

3. สถานภาพในการทำงาน

4. ความมีมิตรภาพในองค์กร

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ลักษณะ คือ เครื่องมือวัดที่วัดเจตคติและเครื่องมือวัดพฤติกรรม จำนวนเครื่องมือวัดที่วัดเจตคติมีมากกว่าจำนวนเครื่องมือวัดที่วัดพฤติกรรม เครื่องมือส่วนใหญ่เป็นแบบประมาณค่า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเอาแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของ พอร์เตอร์ และคณะ (Porter and others. 1974 : 604) เป็นแนวทางในการศึกษา

2. ปัจจัยบางประการที่ทำการวิจัย

2.1 อายุ

อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมักมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรอายุ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

ฮรีบีเนียค และอลุตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555-573) ทำการศึกษา พบว่า อายุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เวลช์และเลแวน (Welch and Lavan. 1981 : 1079-1089) ทำการศึกษา พบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย

ฟูคามิ และลาร์สัน (Fukami and Larson. 1984 : 61-81) ทำการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่ง จำนวน 114 คน ผลการศึกษา พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

กลิสสัน และดูริก (Glisson and Durick. 1988 : 61-81) ทำการศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง ที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญ และกำลังใจต่ำ เบื่อหน่าย ท้อแท้ในการทำงาน อัตราการขาดงานสูงคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐาน จำนวน 319 คน พบว่า อายุ ของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เมเยอร์ และคณะ (Meyer and others. 1989 : 152-156) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทขายอาหารในแคนาดา จำนวน 114 ราย ผลการศึกษา พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญ

แคดมาร์ และเฟอร์รี่ (Kacmar and Ferri. 1989) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ กับความพึงพอใจในการทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แทนเนนโบม และแมทธิว (Tannenbaum and Mathieu. 1991 : 759-769) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับความรู้สึกรักในงาน ตามที่คาดหวังของทหารใหม่ของกองทัพอากาศสหรัฐอเมริกา จำนวน 666 คน ผลการศึกษา อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมเกียรติ เนื้อทอง (2536 : 73) ศึกษาความรู้สึผูกพันต่อองค์กรของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน ผลการศึกษา พบว่า ผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน ที่มีอายุต่างกันมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อวยพร ประพทธิธรรม (2537 : 97) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ วิทยากรที่มีอายุมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าวิทยากรที่มีอายุน้อย

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 144) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า อายุ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 59) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 77) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษา พบว่า อายุ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียว เฉลิมพระเกียรติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001

สุภาสินี วิเชียร (2544 : 64) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 ไม่แตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบที่ 3 มีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า อายุ เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

2.2 ประสพการณ์ทำงาน

ประสพการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคคลใดมีประสบการณ์ในการทำงานสูง มักจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นเท่านั้น เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานนั้น เป็นระยะเวลาที่บุคคลได้สร้างผลงานพัฒนางาน สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์กร ดังนั้นบุคคลที่มีประสบการณ์นานมีแนวโน้มที่จะเข้าใจในหลักการดำเนินงานที่ตนรับผิดชอบอยู่เป็นอย่างดี จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับประสพการณ์ทำงาน มีดังนี้

ลี (Lee. 1971 : 213-226) ที่กล่าวไว้ว่า ประสพการณ์ทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกที่ทำงานกับองค์กรมานาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น เนื่องจากบุคคลที่มีอายุงานในองค์กรมาก มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายคุณค่าและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ฮรีบินแอค และอลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 573) ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐนิวยอร์ก พบว่าจำนวนปีที่ทำงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533-546) ทำการศึกษา ประสิทธิผลการสื่อสารกับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่าอายุงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เวบบ์ และมัลคอม (Webb and Malcolm. 1990 : 21) ทำการศึกษา พบว่า ปัจจัยระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เซง (Cheng. 1990 : 3424-A) ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกง จำนวน 588 คน พบว่า ระยะเวลาของประสบการณ์ในการสอน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คิทเชน (Kitchen. 1990 : 4014-A) ทำการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มตัวอย่าง เป็นพนักงานองค์กรต่าง ๆ จำนวน 1,055 คน พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน มีความสัมพันธ์สูงสุด กับความผูกพันต่อองค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 32-34) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารธนาคารระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย จำนวน 216 คน จากธนาคารพาณิชย์ 8 แห่ง พบว่า อายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีระธรรมสาริต (2532 : 146-147) ศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์กร ของผู้บริหารในเครือซิเมนต์ไทย ผลการศึกษาพบว่า อายุงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยอายุการทำงานในองค์กรมาก ทำให้ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายคุณค่า และความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : 87) ศึกษาความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ศึกษาพบว่า อาจารย์ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อุษณีย์ ด่านวรรณ (2536 : 123-124) ศึกษาพบว่า บุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปี ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 7 ปี

จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : 102) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุน การปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานสายงานสนับสนุน จำนวน 350 คน ผลการศึกษาพบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย

อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม (2537 : 98) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร นั่นคือ วิทยากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นเวลานาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรน้อย

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 60) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคลิกภาพ กับ ความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 77) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาทำงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 95) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : 55) ศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร สูงกว่าบุคลากร ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

สุภาสินี วิเชียร (2544 : 64) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 บุคลากรยอมรับแนวทางการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาท มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า ประสพการณ์ทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

2.3 เจตคติที่มีต่องาน

2.3.1 ความหมายของเจตคติ

เจตคติเป็นความรู้สึกของคน คนเรารู้สึกได้ก็ต่อเมื่อประสาทของเราได้สัมผัสกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งก่อน นั่นคือรับรู้สิ่งนั้นก่อน ถ้าจิตเราเกี่ยวข้องกับสิ่งนั้น ก็จะทำให้เกิดความรู้สึก คือ เกิดความสนใจ และเจตคติติดตามมา การจะวัดสิ่งใดได้ถูกต้องจะต้องรู้ก่อนว่าสิ่งนั้นหน้าตาเป็นอย่างไร เจตคติหรือทัศนคติก็เหมือนกันก่อนจะวัดต้องนิยามให้ชัดเจน แต่ในความเป็นจริงแล้วคำว่า เจตคติ (Attitude) มีผู้เชี่ยวชาญนิยามไว้หลายความหมายแตกต่างกันไปตามแนวคิดของตน ดังนิยามเจตคติบางนิยามดังต่อไปนี้

กิลฟอร์ด (Guilford. 1956 : 336) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง อารมณ์ที่ซับซ้อนของบุคคลในอันที่จะยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งของหรือสภาพการณ์เช่นบุคคล สถาบันและเรื่องราวทางสังคม

แคทส์ (ลัวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2543 : 52 ; อ้างอิงจาก Katz. 1960) นิยามเจตคติเป็นความรู้สึกโน้มน้าวของแต่ละบุคคล ที่จะประเมินสัญลักษณ์ สิ่งของหรือโฉมหน้าโลกของเขาด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจ

เธอร์สตัน (Thurston. 1968 : 479) กล่าวว่า เจตคติเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาอย่างหนึ่งที่ไม่อาจสังเกตได้ง่าย แต่เป็นความโน้มน้าวภายในแสดงออกให้เห็นได้ โดยพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เจตคดียังเป็นเรื่องของความชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และ ความเชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

เบม (ลัวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2543 : 52 ; อ้างอิงจาก Bem. 1970) นิยามเจตคติ คือ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ

ไทรแอนดิส (ลัวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2543 : 52 ; อ้างอิงจาก Triandis. 1971) นิยามเจตคติว่าเป็นความคิดที่เต็มไปด้วยความรู้สึก ซึ่งพร้อมที่จะปฏิบัติกรอย่างหนึ่งต่อสถานการณ์เฉพาะอย่าง

กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2527 : 172) กล่าวว่า เจตคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการเรียนรู้และประสบการณ์ แล้วแสดงสภาวะของร่างกายและจิตใจในด้านของความพร้อมที่จะตอบสนองต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งใน 2 ลักษณะนี้ คือแสดงความพร้อมที่จะเข้าไปหาเมื่อเกิดความรู้สึกชอบ เรียกว่า เจตคติที่ดีหรือทางบวกหรือแสดงความพร้อมที่จะหลีกเลี่ยงเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ชอบ เรียกว่า เจตคติไม่ดีหรือทางลบ

ลัวัน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 54) เจตคติหรือทัศนคติเป็นความรู้สึกเชื่อศรัทธา ต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด จนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมา ซึ่งอาจจะไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้

เจตคติยังไม่เป็นพฤติกรรมแต่เป็นตัวการที่จะทำให้เกิดพฤติกรรม ดังนั้นเจตคติจึงเป็นคุณลักษณะของความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในใจ

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่ได้จากการสัมผัสเรียนรู้ และประสบการณ์จนแสดงภาวะทางร่างกายและจิตใจที่พร้อมจะแสดงการกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ออกมาทั้งทางบวก และลบ ดีหรือไม่ดี และชอบหรือไม่ชอบ

2.3.2 ทฤษฎีและความเชื่อเกี่ยวกับการเกิดเจตคติ

การเกิดเจตคตินั้นมีผู้เชื่อว่าเกิดได้หลายอย่าง บางกลุ่มเชื่อว่าเจตคติเป็นลักษณะนิสัยชนิดหนึ่ง เมื่อลักษณะนิสัยเกิดจากการเรียนรู้เลยเชื่อว่าเจตคติเกิดจากการเรียนรู้ได้ ก็แปลว่าเจตคตินำมาสอนกันให้เกิดขึ้นได้เหมือนเป็นบทเรียนนั่นเอง แต่อย่าลืมว่าเจตคติไม่ใช่ความจริงแต่เป็นความรู้สึกของบุคคล ซึ่งอาจแปรเปลี่ยนได้ตามเป้าและความเชื่อที่เกิดขึ้นจากเป้าหมายนั้นๆ บางกลุ่มเชื่อว่าเจตคติเกิดจากการพิจารณาตัดสินจากผลประโยชน์หรือกำไรที่ควรได้รับ นั่นก็คือถ้ามีเป้าของเจตคติมาเกี่ยวข้องกับคน คนก็จะพิจารณาประเมินดูว่ามีผลประโยชน์หรือไม่ ถ้ามีผลประโยชน์ก็จะมีเจตคติทางบวก ถ้าไม่ได้ผลประโยชน์ก็จะมีเจตคติเป็นลบ ดังนั้นเป็นต้น (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2543 : 63)

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning theory) ข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎีนี้ก็คือ เจตคติสามารถเรียนรู้ได้เหมือนกับลักษณะอื่น ๆ ของคน คนแสวงหาข้อมูลและข้อเท็จจริงเพื่อสร้างสมการการเรียนรู้ เขาเรียนรู้ความรู้สึกและค่านิยมต่าง ๆ ได้จากข้อเท็จจริง เช่น เด็กเล็ก ๆ เรียนรู้ว่าสัตว์ชนิดหนึ่งคือสุนัข สุนัขตัวนั้นเป็นเพื่อนได้และเป็นสัตว์ที่ดีในที่สุดเขาก็เรียนรู้ว่าเขาชอบสุนัข เด็กเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจและความรู้สึกของเจตคติ ซึ่งอาศัยกระบวนการที่ควบคุมการเรียนรู้ นั่นก็คือกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นสามารถนำไปใช้ในการก่อเกิดเจตคติได้

แต่ละคนแสวงหาข้อมูลและความรู้สึกโดยกระบวนการเชื่อมสัมพันธ์ การเชื่อมสัมพันธ์จะเกิดขึ้นเมื่อสิ่งเร้าปรากฏในเวลาเดียวกันและสถานที่เดียวกัน เช่น ครูประวัติศาสตร์อธิบายคำว่า นาซี ด้วยท่าทางซึ่งขึงเป็นปรักษ์ เราจะสร้างความเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกทางลบกับคำว่านาซี ในทางกลับกันถ้ากล่าวถึงความกล้าหาญของทหารไทยที่สร้างวีรกรรมสู้ศึกที่เขาค้อ ก็จะมีความรู้สึกดีต่อทหารไทย ยกย่องเป็นวีระบุรุษ เกิดเจตคติทางบวกขึ้น เจตคติเกิดขึ้นจากความรู้ต่าง ๆ บวกการเชื่อมโยงกับด้านการประเมินคุณลักษณะนั้น ๆ นั่นคือการเรียนรู้เกิดผ่านการเสริมแรง เช่น การเรียนคณิตศาสตร์ สอบได้ A ก็รู้สึกชอบและสบายใจ อยากเรียนวิชาคณิตศาสตร์มากขึ้น ๆ ถ้าเราไปพูดให้เพื่อนเห็นประโยชน์จากการเรียนคณิตศาสตร์ว่าสนุกเรียนง่าย ถือเป็นแรงเสริมให้เพื่อน ๆ เกิดความสนใจ มีความรู้สึกทางบวกกับวิชานี้ นั่นคือเพื่อน ๆ จะเกิดเจตคติที่ดีต่อวิชาคณิตศาสตร์ก็เพราะได้แรงเสริมจากผู้ที่เรียนได้ A ในวิชาคณิตศาสตร์นั่นเอง

เจตคตินอกจากจะเกิดจากการเรียนรู้โดยวิธีเชื่อมสัมพันธ์ และวิธีการเสริมแรงแล้ว ยังจะเกิดขึ้นจากกระบวนการเลียนแบบ การเลียนแบบเป็นการเรียนรู้ชนิดหนึ่ง การเลียนแบบจะต้องมีตัวแบบไว้ให้ คนตามธรรมชาติชอบเลียนแบบคนอื่น ถ้าผู้นั้นเป็นคนแข็งแรงและมีความสำคัญตัวแบบที่สำคัญคือสถาบันครอบครัว เด็กจะเลียนแบบเจตคติของพ่อแม่ พ่อวัยรุ่นจะเลียนแบบเจตคติของกลุ่มเพื่อน นอกจากนั้นเขายังเรียนรู้ได้จากครู ความคิดจากหนังสือ

การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ การเสริมแรงและการเลียนแบบเป็นกลไกสำคัญในการเรียนรู้เจตคติ ผลก็คือทฤษฎีการเรียนรู้เป็นตัวทำให้เกิดเจตคติขึ้นมา จากการเรียนรู้ข้อเท็จจริงความเชื่อต่างๆ แล้วประเมินออกมาว่าอะไรมีความสำคัญทางบวกและอะไรเป็นไปทางลบ

2. ทฤษฎีแรงจูงใจ (Incentive theory) ทฤษฎีนี้ให้แนวคิดว่าเกิดเจตคติว่าเป็นกระบวนการให้น้ำหนักจากคุณ และโทษของเป้าเจตคตินั้น ๆ แล้วพิจารณาตัดสินใจเลือกที่เหมาะสมที่สุด ลองพิจารณาดูว่าที่เรารักหรือชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น อยู่ ๆ เกิดรักและชอบขึ้นมาเป็นไปไม่ได้ สิ่งที่เรารักหรือชอบจะต้องมีคุณมีประโยชน์ต่อเราแน่นอนจะมีสิ่งไม่ดีอยู่บ้างแต่เมื่อชั่งใจดูคุณและโทษแล้ว เห็นว่าน้ำหนักของคุณประโยชน์มีสูงกว่า เราก็จะชอบสิ่งนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าเป้าเจตคตินั้นมีโทษหรือไร้ประโยชน์มากกว่าก็จะไม่ชอบสิ่งนั้น จากการพิจารณาตัดสินใจโดยกระบวนการแบบนี้ จึงทำให้เกิดเจตคติทางบวกหรือทางลบขึ้นได้ ตัวอย่างเช่น นักเรียนสาวคนหนึ่งได้รับเชิญไปงานเลี้ยงสังสรรค์ เขาคิดว่าเป็นงานที่สนุก พบปะเพื่อนฝูงจึงมีเจตคติทางบวก แต่ขณะเดียวกันผู้เป็นพ่อแม่ไม่อยากให้ลูกสาวไปงานเลี้ยง เพราะกำลังเรียนเตรียมสอบเข้ามหาวิทยาลัย แนวคิดนี้ถ้าเธอมีเจตคติดีต่อพ่อแม่มาก เธอก็จะมีเจตคติต่องานเลี้ยงเป็นลบ ตามทฤษฎีนี้เด็กสาวคนนี้จะต้องพิจารณาตัดสินใจให้น้ำหนักคุณและโทษของการจัดเลี้ยงสังสรรค์ว่าไปงานหรืออ่านหนังสืออะไรสำคัญกว่า ก็เกิดเจตคติขึ้น ถ้าตัดสินใจอยู่บ้านอ่านหนังสือเรียนดีกว่า เกิดเจตคติทางลบกับงานเลี้ยงสังสรรค์ การพิจารณาตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ ตัวอย่างที่ชัดอีกตัวอย่างหนึ่งคือการสูบบุหรี่ การดื่มเหล้า พวกนี้มีทั้งคุณและโทษ ปัญหาคือใครจะพิจารณาเห็นคุณหรือโทษมากกว่ากัน แรงกระตุ้นทางไหนจะชนะก็เกิดเจตคติดีทางนั้น คนที่ได้รับความรู้าบุหรี่ เหล้าเป็นสิ่งทำให้สุขภาพเสีย เงินทองสูญเปล่า มองเห็นโทษของ 2 สิ่งนี้ก็จะเกิดเจตคติทางลบ เป็นต้น

2.3.3 การวัดเจตคติ

เจตคติเป็นมโนภาพ (Concept) ที่วัดได้ยาก เครื่องมือการวัดจึงมีได้หลายรูปแบบ แล้วแต่สถานการณ์ที่ต้องการวัด ดังนั้นจึงมีผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีการวัดเจตคติไว้หลายท่าน เช่น บลูมและเนย์เลอร์ (มัญญ ทนะวัฒนา. 2539 : 144 ; อ้างอิงจาก Blum & Naylor. 1968) ได้แบ่งวิธีการวัดเจตคติไว้ดังนี้

1. วิธีดูความประทับใจ (Impressionistic Method) หรือการใช้การสังเกต (Observation)

วิธีการดูความประทับใจไม่ใช่การใช้วิธีการใช้ความรู้ทางด้านปริมาณ แต่เป็นการดูความประทับใจขึ้นอยู่กับการฝึกอบรมของผู้สังเกตที่มีขอบข่ายกว้างขวางนั้น คือ ผู้สังเกตมีความสามารถในการวางตัวเป็นกลางต่อสถานการณ์ที่เขาสังเกต ผู้ใช้วิธีสังเกตจะต้องตระหนักว่าแหล่งข้อมูลจำนวนมากสามารถเข้าข้างตนเองได้สูง ทัศนคติและเจตคติเก่าๆ ของผู้รายงานที่มีประสบการณ์คล้ายคลึงกันสามารถมากำหนดสิ่งที่ถูกรับรู้ได้ นอกจากนี้การยอมรับ หรือปฏิเสธสิ่งใดของคนยังรายงานให้เห็นถึงความประทับใจไปในทางที่เป็นจริง หรือเพ้อฝันได้

2. การสัมภาษณ์แบบชี้นำ (Guided Interview) การวัดเจตคติด้วยการสัมภาษณ์แบบชี้นำนั้น

คือการสนทนาที่มีจุดหมายเพื่อให้ผู้สัมภาษณ์ได้ใช้ความพยายามหาคำตอบจากคำถามที่สร้างขึ้นจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะให้ได้ข้อเท็จจริงและสมบูรณ์คล้ายกับการสัมภาษณ์ทั่วไป แต่จะมีประโยชน์เมื่อการใช้การพิจารณาแบบเผชิญหน้า การสัมภาษณ์แบบนี้ใช้กันมากทางธุรกิจ – อุตสาหกรรมในด้านการพิจารณาผู้สมัครเข้าทำงาน

ผู้สัมภาษณ์แบบชี้นำจะต้องยึดถือเกณฑ์ต่างๆ ที่มีอยู่โดยเฉพาะ คือ จะต้องจำกัดการพูดของเขาให้น้อยที่สุดตามคำถามและพูดเพียงเล็กน้อย แล้วดูความประทับใจต่างๆ ที่อยู่ในตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์

ว่าสิ่งที่เขาทำนั้นมีความสำคัญเพียงใด ผู้สัมภาษณ์จะต้องไม่โต้แย้งหรือให้คำแนะนำจะต้องมีทักษะในการตอบคำถามและถามทั้ง 2 ด้านจะต้องไม่ตัดสินใจด้วยตนเองว่าผิด จะต้องมีความเห็นอกเห็นใจส่งเสริมให้กำลังใจแต่ไม่ให้ข้อเสนอแนะ คำถามจะต้องยุติยอมให้ตอบและไม่แนะนำคำตอบให้ จะต้องไม่แสดงความกระอักกระอ่วนใจ จะต้องเก็บรักษารายงานการสัมภาษณ์ที่เป็นธรรมและสมบูรณ์ไว้เป็นความลับ

3. การสัมภาษณ์ที่ไม่มีการแนะนำ (Unguided Interview) หรือการสัมภาษณ์ที่ไม่มีการชี้นำ (Nondirective Interview)

การสัมภาษณ์แบบนี้มีลักษณะที่ให้อภิปรายได้อย่างเสรี และอาศัยความจริงที่ว่าเป็นการสัมภาษณ์บุคคลเพื่อให้เขาได้ใช้ความพยายามในการอธิบายถึงชีวิตจำกัดของตน โดยไม่ต้องใช้คำถามพิเศษ แต่มีหลักการอยู่ที่การพิสูจน์หรือการสร้างเนื้อหาการสัมภาษณ์ไปด้านอารมณ์มีการปฏิบัติ ดังนี้

3.1 ผู้สัมภาษณ์ใช้สิ่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์กล่าวออกมาเป็นเสมือนข้อกระทงในห้องเรื่อง

3.1.1 ผู้สัมภาษณ์จะไม่คำนึงถึงสาเหตุของปัญหาของผู้ถูกสัมภาษณ์

3.1.2 ผู้สัมภาษณ์จะไม่ถือว่าสิ่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์กล่าวออกมานั้นเป็นความผิดพลาดที่

ต้องแก้ไข

3.1.3 ผู้สัมภาษณ์จะไม่ถือว่าสิ่งที่ผู้สัมภาษณ์กล่าวออกมานั้นต้องเป็นตามความคิดของผู้สัมภาษณ์

3.2 ผู้สัมภาษณ์จะต้องรับฟังทุกสิ่งทุกอย่างไม่รับฟังแต่สิ่งที่ต้องการฟังเท่านั้น แต่ต้องรับฟังในสิ่งที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องการจะพูดด้วยและควรปล่อยให้ทางเขาพูดเองโดยไม่ต้องชักนำหรือชี้แนะ

3.3 ผู้สัมภาษณ์ใช้วิจารณ์คุณค่าหาความจริงจากผู้ถูกสัมภาษณ์จากถ้อยคำที่เขาได้พูดมาทั้งหมดแล้วชี้แนะให้เขาค้นหาความต้องการของตนเอง

3.4 แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเป็นเทคนิคที่ถือว่าเป็นผลิตภัณฑ์มวลชนในการพิจารณาเจตคติของคนทั่วไปและลูกจ้างมากที่สุด มีลักษณะคล้ายกับการสัมภาษณ์แบบชี้นำ (Guided Interview) ซึ่งการใช้แบบสอบถามจะวัดเจตคติของคนได้อย่างดี ทั้งนี้เนื่องจากความจริงที่ว่า การสัมภาษณ์ใช้เวลา 8 นาทีนั้น ผู้สัมภาษณ์จะต้องดำเนินไปอย่างรวดเร็ว แต่ถ้าใช้แบบสอบถามให้พนักงานตอบขณะอยู่ที่บ้านก็อาจได้รับคำตอบที่ตรงตรงมากขึ้น เพราะพนักงานได้ไปอยู่ห่างจากที่ปฏิบัติงานหรืออาจเป็นเพราะผู้สัมภาษณ์ไม่ได้รับอนุญาตให้ทำการสำรวจภายในที่ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ก็อาจเป็นความสะดวกที่ได้แจกจ่ายแบบสอบถามให้พนักงานที่รวมกันได้ในครั้งเดียว ทั้งยังสนับสนุนให้ผู้สัมภาษณ์มีโอกาสสังเกตความรู้สึกของผู้ตอบและลักษณะอาการของการตอบคำถามอีกด้วย

ถึงแม้ว่าวิธีการทั้งสองแบบนี้จะคาบเกี่ยวกันอยู่ แต่แบบสอบถามต่างๆ ก็เป็นการประหยัดมากกว่าเพราะคนเดียวสามารถสอบถามคนกลุ่มใหญ่ได้พร้อมกันในครั้งเดียว นอกจากนี้แบบสอบถามยังมีประโยชน์ในด้านการจัดผลกระทบต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากผู้ตอบและไม่ต้องใช้ประสบการณ์และการฝึกอบรมมากเหมือนกับการใช้วิธีการอย่างอื่น แต่ก็มีผลเสียอยู่บ้างในความมั่นคงปลอดภัย กล่าวคือ อาจจะไม่ได้รับข้อมูลที่แท้จริงอย่างถูกต้องและขาดความเป็นธรรมชาติที่ได้รับจากการสัมภาษณ์แบบไม่ต้องชี้แนะ

5. มาตราส่วนประมาณค่าเจตคติ (Attitude Scales) วิธีการวัดเจตคติอย่างมีแบบแผนที่ดีที่สุดอีกแบบหนึ่ง คือ การใช้มาตราส่วนประมาณค่าเจตคติเป็นวิธีการอย่างหนึ่งของการวัดทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นการวัดเจตคติทางปริมาณเครื่องมือที่ใช้เป็นตารางจัดอันดับ (Rating – Scale Instruments) เป็นตารางง่ายๆ ที่ทำให้คนได้จัดอันดับมิติของเจตคติที่ให้อัตโนมัติด้วยตนเอง

6. วิธีการวัดเจตคติทางอ้อม (Indirect Method) เป็นวิธีการที่ให้แสดงออกได้อย่างเสรีเพื่อสำรวจระดับเจตคติของคนที่ลึกซึ้งกว่าการใช้เพียงคำพูด ผู้สำรวจจะสังเกตและวัดเจตคติโดยไม่ทำให้ไปกระทบต่อเจตคติโดยตรง เทคนิคต่าง ๆ ประกอบด้วยการใช้ถ้อยคำใช้เชื่อมโยงการเดิมคำตอบหรือรูปภาพให้สมบูรณ์และการเล่าประวัติให้สมบูรณ์ โดยวิธีการการวัดเจตคติทางอ้อมเป็นวิธีใหม่ที่สุดมีลักษณะละเอียดอ่อนและทำให้ทราบความคิดได้ดีแต่ก็มีอันตรายทางด้านผู้ใช้ที่ไม่เชื่อตรง

2.3.4 เจตคติที่มีต่องาน

เจตคติเป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตของบุคคล เป็นผลรวมของความคิดเห็นความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ ความรู้สึก และทำให้บุคคลพร้อมที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น องค์การใดก็ตาม หากคนในองค์กรมีเจตคติที่ไม่ดี ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็อาจจะเป็นสาเหตุที่สำคัญอย่างหนึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานตกต่ำ คุณภาพลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน นั่นก็คือบุคคลนั้นไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (หวัน แดงทิพย์, 2537 :18) ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบุคคลใดที่มีเจตคติที่ดีต่องาน ย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีผู้สนใจทำการศึกษาตัวแปรเจตคติที่มิงาน ดังนี้

เอนก สงสุวรรณ (2533 : 45-46) ทำการศึกษาทัศนคติที่มีต่องานตามแนวคิดของ วูมและมิสเกล (Vroom and Miskel) วาร์ คูกและวอลล์ (Warr, Cook and Wall) ในองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีต่องาน 4 ด้าน คือ

1. ธรรมชาติของงาน หมายถึง ลักษณะการใช้ความรู้ ความอดทน ความน่าสนใจ ความทันสมัย การก่อให้เกิดความสุข ในงานที่ปฏิบัติ

2. ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในสังคมที่มีต่องานนั้น ๆ ในเรื่องของความมั่นคง การได้ทำประโยชน์ต่อสังคม ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี ความสามารถ และรายได้ของพนักงานนั้น

3. บรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เสรีภาพในการทำงาน ความร่วมมือในหมู่คณะ และการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน

4. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำอยู่ เช่น ความภาคภูมิใจในผลงาน การได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความรักและผูกพันกับสถาบัน

หวัน แดงทิพย์ (2537 : 79) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย พบว่า ทัศนคติที่มีต่องานของข้าราชการครูทุกกลุ่มมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า เจตคติที่มีต่องาน หมายถึง ความรู้สึกศรัทธาของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ มีความประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน โดยที่จะส่งผลให้แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในทางที่ดีหรือไม่ดีต่องานที่บุคคลนั้นปฏิบัติอยู่

2.4 ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้งานมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างยิ่ง รวมทั้งส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายที่จะอยู่ทำงานอยู่ในองค์กรนาน ๆ ซึ่งมีผู้สนใจศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานไว้เป็นจำนวนมาก และได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel. 1982 : 834) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องานซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย

วิกซิโอ (Vicchio. 1991 : 90) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลรวมของความคิด ความรู้สึก แนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ด้านการติดต่อสื่อสารของบุคคล ความคาดหวังเกี่ยวกับงาน ซึ่งมีผลต่อการประเมินคุณค่า ของผลการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน

สตีเยอร์ส (Steers. 1991 : 79-82) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลให้คุณค่าในงาน หรือประสบการณ์จากงาน ความพึงพอใจเป็นผลมาจาก การรับรู้ที่บุคคลนั้นประเมินการให้ค่ากับงานที่ทำ และสรุปไว้ว่า ความพึงพอใจในงาน แบ่งได้ 2 แนวทาง คือ แนวทางแรก ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกสนองตอบต่อสภาพงาน ซึ่งสามารถคาดเดาได้จาก พฤติกรรมที่แสดงออก ของบุคลากรในองค์กร แนวทางที่สองคือ ความพึงพอใจในงานเป็นผลของความ ต้องการ หรือความคาดหวังของบุคคลที่เกิดจากการเปรียบเทียบกับกระทำที่บุคคลได้รับ บุคคลจะทำงานตามระดับความคาดหวังที่ตนเองให้ค่าต่องานนั้น ๆ และเกี่ยวข้องกับผลตอบแทน หรือรางวัลจากการทำงาน รางวัลภายนอกได้แก่ รายได้ และการเลื่อนตำแหน่ง รางวัลภายใน ได้แก่ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และคุณค่าของงาน

ลูธานส์ (Luthans. 1995 : 114) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพอใจ หรือภาวะอารมณ์ทางบวก ที่เป็นผลมาจากการประเมินคุณค่าของงาน หรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล

อังคณา โกสิยัสวัสดิ์ (2534 : 27) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ดีต่องาน ที่ทำ และมีความสุขที่ได้ทำงาน อันมีผลทำให้เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน มีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ตนทำ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงาน จึงเกิดจากการที่บุคคล ได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นสำคัญ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 126) ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ การทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ว่าชอบหรือไม่ชอบต่องานที่ปฏิบัติในลักษณะเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ทำให้มีความเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.2 ความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลกระทบต่อ ตัวแปรในการทำงานหลายประการ เช่น ผลผลิต และพฤติกรรมการทำงานของคน บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน จะมีความเต็มใจ ตั้งใจ และมีความสุขในการทำงาน ทำให้ผลงานที่เขาทำมีประสิทธิภาพ

พอร์เตอร์ และสตีร์ส (Porter and Steers : 1975) กล่าวว่า iva ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อ การออกจากงาน และการขาดงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นตัวทำนายการลาออกจากงาน ผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกจากงานส่วนมาก เนื่องมาจากมีความไม่พอใจในงาน และไม่ได้รับสิ่งที่คาดหวัง

2. ค่าจ้างและการให้ความดีความชอบ จะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับการลาออกจากงาน

3. แบบของการนิเทศงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญ ต่องานลาออกจากงาน ผู้ที่ปฏิบัติงาน ชอบหัวหน้างานที่เป็นมิตร รู้จักชมเชย และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

4. ขนาดของหน่วยงาน ส่งผลต่อการลาออกจากงาน และการขาดงาน หน่วยงานขนาดเล็ก จะไม่พบปัญหาการหยุดงาน และการลาออกจากงานมากนัก

5. การขาดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการลาออกจากงาน

6. การขาดงานจะมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงาน ลักษณะของงานจะเป็นแนวทางที่จะสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและความพึงพอใจ รวมทั้งความคับข้องใจและความขัดแย้งของบุคลากรด้วย

7. ความซ้ำซากของงาน ความรู้สึกไม่อิสระ และการไม่ได้รับผิดชอบจะสัมพันธ์กับการลาออกจากงาน และการหยุดงาน

ลอเลอร์ (Lawler III. 1983 : 79) กล่าวว่า iva ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับการขาดงาน การเปลี่ยนงานและมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ขณะเดียวกันองค์กรก็มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และป้องกันการขาดงาน การเปลี่ยนงานได้

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีผลทำให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพ ลดการขาดงาน และการลาออกจากหน่วยงานได้

2.4.3 การวัดความพึงพอใจในการทำงาน

การวัดความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะสามารถนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และติดตามปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารจัดการอยู่เสมอ จะช่วยให้ได้ปรับปรุง ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินปฏิกิริยาต่องานของบุคคลมีหลายวิธี ได้แก่

1. การสังเกต โดยสังเกตจากการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของบุคลากรที่แสดงออก เช่น การร้องทุกข์ บัตรสนเทห์ การร้องเรียน การย้ายสังกัด การลาออก การมาทำงานสาย ลาหยุดบ่อย ๆ การทำงานล่าช้า เงือยชา ขาดความกระตือรือร้น ซึ่งต่อกระทำอย่างระมัดระวัง

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีการแบบเผชิญหน้า ระหว่างผู้สัมภาษณ์กับผู้ถูกสัมภาษณ์ เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความคิดเห็น และทัศนะต่าง ๆ ซึ่งต้องมีการวางแผนในการสัมภาษณ์อย่างมีระบบจึงจะได้ผลดี โดยปกติใช้บุคคลภายนอกเป็นผู้สัมภาษณ์ ซึ่งจะให้ได้ข้อมูลที่มียละเอียดมากกว่า แต่ใช้เวลาในการสำรวจมาก และค่าใช้จ่ายสูงกว่าการใช้แบบสอบถาม

3. การใช้แบบสอบถาม เป็นการสำรวจทัศนคติของบุคลากร โดยให้บุคลากรขององค์กรตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามที่ใช้ต้องมีความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้

2.4.4 ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ

ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจูงใจให้บุคลากร มีความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ช่วยลดปัญหาการขาดงาน ลดอัตราการโยกย้ายออกจากงานได้ ควรมีขอบข่ายงานชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เนาวรัตน์ วิไลชนม์ (2537 : 9-11) กล่าวถึง ลักษณะงานในความรับผิดชอบของบุคลากรว่า องค์กรต้องพยายามให้บุคลากรได้รับการยอมรับ และรู้สึกผูกพันต่อหน่วยงาน กระบวนการในการปฏิบัติงาน ควรคำนึงถึงปริมาณงาน และคุณสมบัติของ ผู้ปฏิบัติงานคู่กันไป มีการระบุขอบเขตงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้เด่นชัด สอดคล้องกับงานวิจัยของระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 62) กล่าวว่า การมอบหมายงานให้พนักงานได้รับผิดชอบให้ตรงกับลักษณะความต้องการ จะทำให้ได้ทั้งผลงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ที่จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเททำงานหนัก หรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรมีปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมคุณค่าของงานโดยตรง อันจะทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจ ดังนี้คือ

1. ความหมาย และความสำคัญของงานที่ได้ทำ (Meaningfulness) คือ ขนาดของ ความสำคัญ ความมีคุณค่า และความคุ้มค่า ที่จะได้จากการลงแรงทำงานดังกล่าวนั้น
2. การได้รับผิดชอบในงานที่ได้ทำ (Responsibility) คือ ความรู้สึกของคน ที่ได้มีโอกาส รับผิดชอบ และเป็นเจ้าของเรื่องนั้น ที่ตัวเขาเป็นผู้ทำด้วยตนเอง จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จ
3. การมีโอกาสรู้ถึงผลของงานที่ตนได้ทำไป (Knowledge of Results) คือ โอกาสที่บุคคล นั้น ๆ จะสามารถเข้าใจหรือรู้ได้ตามกระบวนการที่มีอยู่ตามปกติว่า งานที่ทำไปแต่ละครั้งนั้นมีประสิทธิภาพ เพียงใด หรือได้ผลเป็นที่น่าพอใจแค่ไหน (รงชัย สันติวงษ์. 2535 : 123)
4. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) คือ ขนาดความมากมายของกิจกรรมต่าง ๆ หลากอย่างที่แตกต่างกัน ที่จำเป็นต้องนำมาใช้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเสร็จ และ เกี่ยวข้องกับการที่ผู้ทำงาน ต้องมีการใช้ทักษะ และความสามารถหลาย ๆ อย่างประกอบกันด้วย
5. ความเด่นชัดของงาน (Task Identity) คือ ขนาดความมากมายของงานที่จำเป็นต้องทำให้เสร็จ โดยสามารถมองเห็นผลงานที่ทำสำเร็จ
6. ความเป็นเอกเทศของงาน (Autonomy) งานที่เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานมีเสรีภาพ อิสระในการใช้ดุลยพินิจ และเปิดโอกาสให้ผู้ทำงาน กำหนดเวลาทำงาน และกำหนดระเบียบวิธีที่จะทำงานนั้นให้เสร็จได้ด้วยตนเอง

7. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) คือ เมื่อผู้ทำงานจนเสร็จสิ้น แล้วสามารถได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และชัดเจนเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผลงานที่ผู้ทำงานได้กระทำไป

ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความสำคัญของงาน (task significance) เป็นปัจจัยที่มีผู้สนใจทำการศึกษา ดังนี้

พอร์เตอร์ และสมิท (Porter and Smith. 1970 : 362) พบว่า การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หรือเกิดความรู้สึกว่าได้รับการ

ยอมรับจากองค์กร และเพื่อนร่วมงาน จากการที่เขาทุ่มเทแรงกายให้กับองค์กรทำให้เขารู้สึกว่า เขาสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ และรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขาได้รับการยอมรับว่ามีคุณค่า การได้รับการยอมรับ อาจแสดงได้หลายลักษณะ เช่น การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากปกติ การได้รับรางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับการเชิดชูทางสังคมทำให้สถานภาพในองค์กรสูงขึ้นการที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากองค์กร หรือการที่หน่วยงานเห็นความสำคัญของตนเอง เขาอาจจะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่เขาทำงานอยู่เนื่องจากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการที่จะให้ ผู้อื่นยกย่องเขาได้

โมทาซ (Mottaz. 1988 : 467-482) พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือการที่สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้รับผิดชอบ งานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวาง และมีความหมาย และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมาก ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมาก และในทางตรงกันข้าม หากเขารู้สึกว่าได้ทำงานที่ไม่มีความสำคัญมากนัก ความผูกพันต่อองค์กรก็จะลดลงไปด้วย

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 339-347) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของ ผู้จัดการภาครัฐกิจและภาครัฐบาล พบว่า ผู้จัดการที่รู้สึกว่าการที่เขาทำมีส่วนในการสนับสนุนต่อ ความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง จะมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าผู้จัดการที่รู้สึกว่าการที่เขาทำไม่ได้ มีส่วนในการสนับสนุนต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง เนื่องจากการได้ปฏิบัติงานดังกล่าวทำให้เขา เกิดความรู้สึกว่าเขาได้รับการยอมรับ

ธีระ วีรธรรมสาริต (2532 : 147) ศึกษาพบว่า ความสำคัญของงานที่ได้รับผิดชอบมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สมาชิกองค์กรได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายงานกว้างขวาง ชัดเจนและมีความหมายต่อองค์กร จะรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม (2537 : 80) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของ วิทยากรยี่ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ พบว่า ความสำคัญของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร

2. ความอิสระของงาน (task autonomy) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร โดยมีผู้สนใจทำการศึกษาดังนี้

พอร์เตอร์ (Porter. 1974 : 17) กล่าวว่า งานที่มีความอิสระสำคนงานอาจจะรู้สึก ว่า ความสำเร็จและความล้มเหลวในงาน เนื่องมาจากการทำงานที่ดี หรือการไม่มีความสามารถของคนอื่น ๆ หรือผู้บังคับบัญชา ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนที่ทำมีอิสระภาพในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ ไม่ว่าผลการงานจะออกมาอย่างไรเขารู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับความริเริ่มสร้างสรรค์ และ ความพยายามของเขาเอง และผลของการงานที่ได้ออกมานั้นก็ไม่ได้ออกมาจากการทำงานตามคำสั่งหรือ แนวปฏิบัติที่มีอยู่แล้วแต่อย่างไร

มาร์ช และ แมนนารี (Marsh and Mannari. 1977 : 57-76) กล่าวว่า ความผูกพันต่อ องค์กรตลอดชีวิต (Lifetime commitment) และการออกจากงานของคนงานญี่ปุ่นซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทผลิต เครื่องไฟฟ้า (Electric Factory) จำนวน 1033 คน พบว่า ความอิสระของงานมีผลกระทบทางบวกโดยตรง ต่อความผูกพันต่อองค์กร

โมทาซ (Mottaz. 1987 : 467-482) ได้ศึกษาปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรใน องค์กรประกอบที่แตกต่างกัน 6 แห่ง พบว่า ความอิสระของงาน มีผลกระทบในทางบวกอย่างมากต่อความ ผูกพันต่อองค์กร

ลูธาน (Luthans. 1987 : 219-236) กล่าวว่า การที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีความคิดริเริ่มสูง ให้แนวทาง และกำหนดเป้าหมายในการทำงานให้กับลูกจ้างมากเกินไป โดยไม่ปล่อยให้ลูกจ้างได้ใช้ ความคิดสร้างสรรค์เอง จะลดความรับผิดชอบของลูกจ้างที่มีต่องานลงเป็นการกำจัด (Take away) ความ อิสระของลูกจ้าง จะทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรต่ำ

เทพนม เมืองแมน (2529 : 47-59) กล่าวว่า คนทุกคนมีความปรารถนาที่จะมีอิสระใน การทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอะไรจะเป็นทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ต่ำ และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ยิ่งกว่านั้นการใช้การควบคุมที่เผลออย่างใกล้ชิด โดยการกำหนด กฎเกณฑ์ในลักษณะที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันน้อยที่สุด จะสร้างความกดดันให้กับคน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ ภาวะความกดดันมาก ๆ เข้า จะทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาโต้ตอบโดยการลาออกจากงาน

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2530 : 21) กล่าวว่า ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนที่ทำมีอิสระภาพ ในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ ไม่ว่าผลการงานจะออกมาอย่างไรเขาจะรู้สึกว่ มันขึ้นอยู่กับความริเริ่มสร้างสรรค์ และความพยายามของเขาเอง และผลของการทำงานที่ได้ออกมานี้ก็ไม่ได้ ออกมาจากการทำงานตามคำสั่งหรือแนวปฏิบัติที่มีอยู่แล้วแต่อย่างไร

เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2533 : 26) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจ ที่จะ ออกมาจากองค์กรในสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทยพบว่า ความอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ของตัวแปร ทั้ง 2 มีลักษณะในเชิงบวก นั่นคือ บุคคลที่ มีความอิสระในการทำงานมากมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 45) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในการ ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยพบว่า ความอิสระของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรใน ทางบวก

อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม (2537 : 81) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรของ วิทยากรย์ในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ พบว่า ความอิสระของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ องค์กร กล่าวคือวิทยากรย์ที่ปฏิบัติงานที่มีความอิสระมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าวิทยากรย์ ซึ่งปฏิบัติงานซึ่งมีความอิสระน้อย

3. ความท้าทายของงาน (task challenge) งานที่ท้าทายความสามารถ มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ ความผูกพันกับงานมากขึ้น เพราะการได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือใช้ความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมาย ที่น้อยคนจะทำได้ หรือการได้ใช้ความชำนาญเฉพาะเพื่อทำงานให้สำเร็จประสบผลจะนำมาซึ่งความพอใจ ในงาน คนทำงานมักพอใจเมื่อรู้สึกว่งานนั้นเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากเขาทำให้เขาต้องใช้ความพยายาม เป็นอย่างมาก และนำไปสู่ความผูกพันกับงาน และมีส่วนร่วมกับการทำงาน มากขึ้นลักษณะงานที่ตรงกันข้าม กับงานที่ท้าทาย คือ งานที่น่าเบื่อหน่าย จะนำไปสู่ความไม่พอใจในงานสูง และ อาจแสดงผลในรูปของการ ขาดงาน หรือลาออกจากงานได้ มีผู้สนใจทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความท้าทายของงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพัน ดังนี้

พอร์เตอร์ (Porter. 1974 : 18) พบว่า คนงานซึ่งทำงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ในโรงงาน อุตสาหกรรม (Assembly-line) ซึ่งเป็นงานที่ต้องปฏิบัติแบบเดียวกันซ้ำ ๆ ซาก ๆ เป็นร้อย ๆ ครั้งกลับไป กลับมามีลักษณะที่ง่ายเกินไป (Oversimplified) และแบบแผนตายตัว ทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย งาน ประเภทนี้จะมีอัตราการขาดงาน ออกจากงาน และไม่พึงพอใจสูง จากการสำรวจองค์กรอย่างละเอียด พบว่า ขวัญและผลผลิตของคนงานต่ำ

โมทาซ (Mottaz. 1988 : 467-482) กล่าวว่า ความท้าทายของงานเป็นปัจจัยรางวัลภายใน ปัจจัยหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่นเดียวกับความอิสระของงาน กล่าวคือ คนที่รับรู้ว่าได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า คนที่รับรู้ว่าได้มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายน้อย

เซาวลิต ตนานนท์ชัย (2532 : 18 อ้างมาจาก Porter and Steers. 1983) ได้ทำการสำรวจพนักงานในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย พนักงานป่าไม้ พนักงานเหมืองแร่ พนักงานประกอบรถยนต์และพนักงานขายของ ผลจากการสำรวจพบว่า ลักษณะงานที่ซ้ำซากจะมีความสัมพันธ์กับการลาออกและการเปลี่ยนงาน

อวยพร ประพทธีธรรม (2537 : 82) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ พบว่า ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือวิทยากรที่ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายมาก จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าวิทยากรที่ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายน้อย

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า ถึง ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลต่อการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติว่าชอบหรือไม่ชอบต่องานที่ปฏิบัติในลักษณะเป้าหมายของงานที่ชัดเจน ความสำคัญของงาน ความยากง่ายของงานที่ได้รับผิดชอบ และความอิสระในการทำงานนั้นอย่างเต็มที่

2.5 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร แบ่งออกเป็น

2.5.1 ความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ

ความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับ คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความปรารถนาที่จะได้รับความยุติธรรม โดยในการประเมินความเสมอภาคบุคคลจะเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับ กับความพยายามที่ตนได้ลงแรงไปในงาน และจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ เช่นกัน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับรู้ว่า อัตราส่วนของค่าตอบแทนที่ได้รับและกำลังที่ลงไปเท่าเทียมกับอัตราส่วนของผู้อื่น ในทางกลับกันความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเห็นว่าอัตราส่วนค่าตอบแทนและความพยายามของตน น้อยกว่าหรือมากกว่าอัตราส่วนของเพื่อนร่วมงาน จากการเปรียบเทียบ หากพบว่าการให้ค่าตอบแทนไม่เสมอภาคกับความพยายามที่บุคคลกระทำลงไป บุคคลอาจจะเกิดความรู้สึกดั่งเครียดและกดดัน ดังนั้นเพื่อลดความดั่งเครียด บุคคลอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

1. บุคคลอาจลดการทำงาน โดยการขาดงาน หรืออาจเพิ่มการทำงาน โดยกระตือรือร้น และขยันขันแข็งมากขึ้น
2. บุคคลอาจจะขอเงินเดือนเพิ่ม หรือประโยชน์บริการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น
3. ปรับเปลี่ยนการรับรู้ หมายถึง กระบวนการประเมินการเปรียบเทียบอีกครั้ง เช่น คนบางคนอาจเปลี่ยนค่านิยมดั้งเดิมที่มีต่อปัจจัยการนำเข้า และค่าตอบแทน หรือบางคนคิดว่าตัดสินใจผิดในการประเมินอัตราส่วนของบุคคลอื่น
4. เปลี่ยนตัวบุคคลที่เปรียบเทียบ เช่น เปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบ เนื่องจากบุคคลเดิมเป็นคนที่มีความสามารถพิเศษ หรือเกี่ยวข้องเป็นญาติกับเจ้าของกิจการ

5. ลาออกหรือขอย้ายที่ทำงาน ซึ่งเป็นวิธีการสุดท้ายหากวิธีอื่น ๆ ไม่ได้ผล

มีนักวิชาการหลายท่านเห็นว่า ความไม่พึงพอใจต่อค่าจ้าง และระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่ง มีผลต่อความผูกพันในการทำงาน กล่าวคือ จากการสำรวจงานวิจัย 13 ชิ้น ในกลุ่มวิชาชีพต่าง ๆ ได้แก่ วิศวกร พนักงานโรงกลั่นน้ำมัน นักวิทยาศาสตร์ นักบริหารและพนักงานโรงงาน พบว่า มีงานวิจัย 11 ชิ้น ที่ยืนยันว่าการลาออก โอนย้าย ของพนักงานจากกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เป็นเพราะไม่พอใจค่าจ้างและระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน ในหน่วยงาน (Bass and Ryterband. 1975 อ้างมาจาก จิระจิตต์ ราคา. 2525 : 61) ซึ่งจะเห็นได้ว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีผู้สนใจทำการศึกษาดังนี้

ฮรีบีเนียค และ อลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 557) พบว่า ความไม่พึงพอใจต่อการให้ค่าตอบแทนขององค์กร เป็นตัวกำหนดความผูกพันต่อองค์กร

มอทาซ (Mottaz. 1988 : 467-482) พบว่า การที่บุคคลรับรู้ว่าการได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม และเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานชนิดเดียวกัน จะทำให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร

ซิลจี (Szilogyi. 1990 : 568) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับอิทธิพลของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานว่า ถ้าลูกจ้างแต่ละคนไม่พอใจกับค่าจ้าง เขาจะถูกระตุ้น ให้เริ่มแสวงหางานใหม่ที่ให้ค่าจ้างดีกว่า

ฮอยเยิล (Hoyle. 1990 : 1519-A) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบของโครงสร้างองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและขวัญกำลังใจในสถาบันการศึกษา พบว่า เงินเดือนสามารถทำนายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรได้ถึงร้อยละ 23 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถาบันที่ให้เงินเดือนสูงกว่าจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้มากกว่า

ชาง (Chang. 1991 : 3281-A) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลได้หวั่น พบว่า เงินเดือนสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 194) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ผลการศึกษา พบว่า อาจารย์ที่ระดับเงินเดือนต่ำและปานกลางมีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2532 : 32-44) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย กับกลุ่มตัวอย่าง 216 คน พบว่า ผู้บริหารที่มีรายได้ต่ำกว่ามีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าผู้บริหารที่มีรายได้สูง อย่างมีนัยสำคัญ

อวยพร ประพาศธรรม (2537 : 98) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5.2 ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร

สวัสดิการ (Welfare) ในการบริหารงานบุคคล อาจเรียกว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลหรือผลประโยชน์พิเศษ ซึ่งมีความหมายที่สอดคล้องกัน คือ เป็นภาวะของการมีความสุขมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง ถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงาน หมายถึง สิ่งทีภาวะ หรือนายจ้างจัดให้ เพื่อความสะดวกสบาย หรือ

เพื่อความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง (ประวิณ ฦ นคร. 2527 : 13) ดังนั้น หากบุคลากรได้รับสวัสดิการ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุข สะดวกสบายแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคลากรอยู่ทำงานในองค์กรเป็นระยะเวลานานดังที่ เสนาะ ดิเยาว์ (2534 : 264) กล่าวว่าไว้ว่า โครงการสวัสดิการมีบทบาทสำคัญ ในการดึงดูด และรักษาคนให้ทำงานอยู่ในองค์กรตลอดไป เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่อาจอาศัยค่าจ้างและเงินเดือนอย่างเดียว ในการครองชีพ และดำเนินชีวิตอย่างราบรื่น

ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 112) ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ เป็นบริการ หรือ กิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยจัดขึ้นเพื่อให้คนได้รับความสะดวกสบาย ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงานมีความ มั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือให้ได้รับประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินหรือ ค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญ และกำลังใจดี มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และ เต็มใจจะทำงานให้มีคุณภาพดี

พรพรรณ คงประสิทธิ์ (2542 : 7) ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ และผลประโยชน์ เกื้อกูลไว้ว่า หมายถึง สิ่งที่ได้รับในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย การจัดรถรับส่ง และการจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

โชคดี รักทอง (2531 : 171) กล่าวว่าไว้ว่า หน่วยงานที่มีแนวทาง เพิ่มพูนรายได้ ให้แก่ บุคลากรให้ได้รับเพิ่มขึ้น โดยการจัดหางานพิเศษ ให้ทำนอกเวลาราชการ มีกฎเกณฑ์ในการพิจารณาความ ดีความชอบ เป็นแนวเดียวกัน การจัดที่พักอาศัย บริการด้านการรักษาพยาบาล บริการด้านสหกรณ์การ การสำรองเงินช่วยเหลือ ค่าเล่าเรียนบุตร และค่ารักษาพยาบาลเป็นปัจจัย ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจใน การทำงาน และมีความผูกพันต่อหน่วยงาน

เสนาะ ดิเยาว์. (2534 : 269) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดให้มีสวัสดิการ อันได้แก่ ประโยชน์ และบริการแก่บุคลากรมี ความสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ในแง่สังคม เป็นการแก้ปัญหาสังคม 2) ในแง่ องค์กร จะทำให้องค์กรได้ประโยชน์จากบุคลากร 3) ในแง่บุคลากร จะมีรายรับเพิ่มขึ้น หลักในการให้ ประโยชน์ และบริการแก่บุคลากรในองค์กร จะต้องยึดหลัก 6 ประการ คือ ตอบสนองความต้องการอย่าง แท้จริง ตอบสนองความต้องการส่วนใหญ่ของพนักงาน มีขอบเขตกว้างขวางกับทุกคน มีแบบอย่างอัน เดียวกันสำหรับทุกคน ยึดถือหลักความเสมอภาค และตั้งอยู่บนหลักของความสะดวก

เสถียร เหลืองอร่าม (2536 : 171-173) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดสวัสดิการที่ดี จัดให้มีที่พัก อาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ มีวันหยุดพิเศษ ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร จะช่วยให้เกิดความอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย เพื่อเป็นการสร้างขวัญทำให้เกิดความรู้สึกภักดี ในทางตรงกันข้าม การไม่มีสวัสดิการ ย่อมทำ ให้ผู้ทำงานเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช (2539 : 23) กล่าวว่าไว้ว่า การจัดสวัสดิการ สำหรับบุคคลในองค์กร นั้น จะต้องคำนึงถึงความจำเป็น ความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการนั้น จะต้องสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

จะเห็นได้ว่า ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กร ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีผู้สนใจทำการศึกษาดังนี้

บุชานัน (Buchanan II. 1974 : 533-534) ศึกษาพบว่า รายได้ ผลประโยชน์ ความ สะดวกสบายในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 64) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพัน ต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่

กล่าวว่าพนักงานเมื่อทำงานอยู่จนมีอายุมากสวัสดิการก็จะได้มากขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นด้วย

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 820) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนประจำ อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร เป็นผลมาจากการทำงานของตนเอง ในรูปของเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร รวมถึงบริการ หรือกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัย มีความสะดวกสบาย มีความพึงพอใจ ได้แก่ สวัสดิการ การรักษาพยาบาล เงินช่วยการศึกษาบุตร เงินค่าเช่าบ้านพัก เงินช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต สหกรณ์ออมทรัพย์โดยที่การจัดสวัสดิการ ให้แก่บุคลากร ตามความเหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากร จะทำให้บุคลากรมีความสุขและความพึงพอใจในงาน ช่วยสร้างเสริมขวัญ และความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรได้

2.6 สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อองค์กร เพราะว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่สามารถปฏิบัติงานโดยลำพังได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ จากผู้ร่วมงาน ในระดับต่าง ๆ ขององค์กร ตั้งแต่ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาบุคคลจึงต้องพยายามสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ด้วยการให้ความสนับสนุน ช่วยเหลือและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง การมีสัมพันธภาพที่ดีในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง มีผู้สนใจทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ดังนี้

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143-150) กล่าวว่า การปฏิสังสรรค์ในทางสนับสนุน จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร การปฏิสังสรรค์ดังกล่าว เป็นการลงทุนชนิดหนึ่ง ซึ่งบุคคลอาจพัฒนาโดยรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัวก็ได้ เพราะว่าบุคคลจะมีความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ ในที่ทำงานได้นั้น จะต้องใช้ระยะเวลาช่วงหนึ่งซึ่งลดโอกาสของการมีส่วนร่วมในองค์กรอื่น ๆ ลง ดังนั้นการลาออกจากองค์กรย่อมหมายถึงการต้องจากบุคคลเหล่านี้ไป และต้องไปเริ่มต้นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในที่ทำงานแห่งใหม่ซึ่งต้องใช้เวลามากขึ้น

ฮรีบีเนียค และ อลูตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 557) ทำการศึกษาพบว่า ความไว้วางใจระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญ ต่อทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ร่วมกันในสังคม การที่บุคคล เห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กร มีลักษณะของการร่วมมือ ช่วยเหลือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรแต่ถ้าองค์กรใด มีลักษณะของการขาดความร่วมมือ หรือมีความเป็นมิตรน้อย ก็จะทำให้บุคคล มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 537) ทำการศึกษาการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการภาคธุรกิจและรัฐบาล พบว่า กระบวนการขัดเกลาเข้าสู่อาชีพผู้จัดการนั้น ประสบการณ์ที่มีความสำคัญ ซึ่งทำให้ผู้จัดการเกิดความผูกพันต่อองค์กร คือ การปฏิสังสรรค์ในลักษณะของการสนับสนุนและช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และโอกาสก้าวหน้าล้วนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown and Moberg . 1980 : 367) ทำการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สเตียร์ส และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 321) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต้องก่อเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา งานบางอย่างซึ่งค่อนข้างจะแยกตัว และสามารถปฏิบัติได้ตามลำพัง เป็นอิสระจากคนอื่น ๆ ในองค์กร ไม่มีการบูรณาการ (integrated job) กับกิจกรรมงานอื่น ๆ มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันที่ต่ำ

ลูธิน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 73 อ้างอิงมาจาก Luthen. 1981.) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีพฤติกรรมเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการรับฟังข้อเสนอแนะ และปัญหาของผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการทำงานและให้คำอธิบายเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ มีความไว้วางใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นความสัมพันธ์ที่อบอุ่น ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความผูกพันต่อองค์กร

ฮิลล์ (Hill. 1984 : 94-A) ทำการศึกษาพบว่า เพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ฟูคามิ และ ลาร์สัน (Fukami and Larson. 1984 : 367-371) ทำการศึกษา พบว่า พนักงานคนส่งที่มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

แลนด์ (Landy. 1985 : 459) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพต่ำนั้น ผู้บังคับบัญชาจะไม่คอยสนทนากับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับประสิทธิภาพหรือการช่วยเหลือในงานที่ยาก ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพสูงนั้น ผู้บังคับบัญชาจะสนทนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องราวและปัญหาส่วนตัว และให้ความสนใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงทางสังคมหรือบุคคล ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความเชื่อมโยงนี้จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

กลิสสัน และดูริค (Glisson and Durick. 1988 : 61-81) ทำการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือความเป็นผู้นำเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีในเรื่องความผูกพันของบุคคลในองค์กร

ฟีแมน (Foeman. 1988 : 2977-A) ทำการศึกษาพบว่า การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โมทาซ (Mottaz. 1988 : 467-482) ทำการศึกษาพบว่า การสนับสนุนและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

แมทธิว (Mathieu. 1988 : 321-325) ทำการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ต่อกันของบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ลินคอร์น และ คาลเบอร์ก (Lincoln and Kalleberge. 1990 : 116) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของคนญี่ปุ่นกับคนอเมริกัน พบว่า คุณภาพความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรในทั้ง 2 ประเทศ กล่าวคือ คนงานที่รับรู้ได้รับการช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน และสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในเวลางานจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

ฮิวสลิด และเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 360-391) ทำการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงานของพนักงานระดับผู้จัดการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

แอลเลน (Allen. 1992 : 357-367) ทำการศึกษาเรื่องการสื่อสาร และความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อรุณ รัชธรรม (2527 : 85-86) กล่าวว่า เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน นับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้เราก้าวหน้า บางครั้งผู้บังคับบัญชาอาจสอบถามข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับตัวเราจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จะนำเอาข้อมูลเหล่านี้มาประกอบการพิจารณา ในการมอบหมายงาน ฉะนั้น การที่มีทัศนคติที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งแม้เราจะ

ดุสิต น้ำฝน (2529 : 139) ศึกษาเรื่องการถ่ายทอดลักษณะการเป็นทหารกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ ศึกษากรณีนักเรียนนายเรืออากาศ ผลการศึกษา พบว่า อิทธิพลกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 139) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านกลุ่มมีปัจจัยด้านความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา และความศรัทธาในเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นาภาเพ็ญ โหมาศวิน (2533 : 92) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

อังคณา โกสิยัสวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันกับสถาบัน และความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อวยพร ประพฤทธิ์ธรรม (2537 : 100) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ ผลการศึกษา พบว่า การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับความผูกพันต่อองค์กร

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 171) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษาพบว่า การติดต่อสื่อสาร และสัมพันธภาพมีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของพนักงานมหาวิทยาลัยกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในระหว่างการปฏิบัติที่มีต่อกัน ด้วยสัมพันธภาพที่ดี การยอมรับ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความรู้สึกอบอุ่น มีมิตรไมตรี มีความสามัคคี

2.7 สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน

สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และลดอุบัติเหตุได้อย่างดี (เสนาะ ดิเียวาร์. 2534 : 344) การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะจะทำให้บุคคลรู้สึก ว่า ไม่ต้องมีชีวิต

หวาดระแวง วิตกกังวล ต่อการเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสมจะช่วยสนับสนุน การปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่

1) การจัดบริเวณ และความงามของบริเวณ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงาม มีผล ต่อจิตใจของผู้อยู่อาศัย ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน และยังสามารถจะลดปัญหา และความกดดันต่าง ๆ ที่ เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้

2) อุณหภูมิ สิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขสบายทางร่างกาย ปัจจัยที่เกี่ยวกับอุณหภูมิ และความชื้นในอากาศ ในปัจจุบันเราสามารถปรับระดับร้อนหนาวภายในอาคารได้ ตามที่เราต้องการ ทำให้ การปฏิบัติงานไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ไม่เครียด ไม่หงุดหงิด ไม่ทำอะไรผิดพลาดอยู่เสมอ และไม่ทำให้เกิด ความเบื่อหน่าย

3) แสง สี เสียง การมองเห็น ต้องให้พอเหมาะกับสภาพทำงาน ต้องให้ทั้งประโยชน์ และ มีประสิทธิภาพที่จะปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ องค์การควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (โชคดี รักทอง. 2531 : 171-174) ได้เสนอแนะปัจจัยที่ จะทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อหน่วยงาน ได้แก่ อุปกรณ์และสิ่ง อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ใช้ในสำนักงาน บุคลากรมีความรู้เหมาะสมกับงาน อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมี เพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้ ซึ่งจะทำให้เกิดความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้สนใจศึกษา สภาพสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานหลายท่าน ดังนี้

บราวน์ และโมเบอร์ก (Brown and Moberg. 1980 : 367) กล่าวว่าสิ่งแวดล้อมใน องค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กร เพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กร ต่อ องค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์กรที่จะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และความพอใจที่จะอยู่ในองค์กร ต่อไป

สเตียร์ส และ พอร์เตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 364)) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อม เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาขององค์กร

เซง (Cheng. 1990 : 3424-A) ได้ทำการศึกษา พบว่า สิ่งแวดล้อมขององค์กรส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในฮ่องกง

ฟ็อร์ตอฟ (Fjortoft. 1993 : 26) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อ คณะในมหาวิทยาลัย ของรัฐอิลลินอยส์ ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถทำนาย ความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมาเซอร์ (Mouser. 1994 : 1395) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะ ทางกายภาพในการทำงานของอาจารย์กับความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 139) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อสถาบันของ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้าน เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อังคณา โกสิยัสวัสดิ์ (2534 : 86) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันกับสถาบัน และความ พึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษา พบว่า อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมถวิล แก้วปลั่ง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา พบว่า ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน หมายถึงความรู้สึกที่มีต่อสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ทำงาน และความพร้อม ความทันสมัยของวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ได้แก่ เครื่องพิมพ์ดีด คอมพิวเตอร์ เครื่องเขียน เป็นต้น โดยที่สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

2.8 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร

นโยบายและการบริหารงานขององค์กร หมายถึง หลักและวิธีการที่กำหนดขึ้น เพื่อให้บุคคล ยึดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน อันได้แก่ นโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ แผนผังองค์กร หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงาน และหลักเกณฑ์ประเมินผลงานขององค์กร ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม และความเที่ยงตรง โดยมีเกณฑ์วัดที่แน่นอน

สุวิดา ธรรมณีนวงศ์ (2528 : 37-38 อ้างอิงมาจาก Anderson. 1968) ให้ทัศนะว่าการที่ระบบราชการใช้กฎระเบียบต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคล แต่ละคนในองค์กร หากกฎระเบียบมีความเข้มงวดกวดขันเกินไป จะทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงาน 2 ประการ คือ

1. จะเป็นการบิดเบือนเป้าหมายที่แท้จริงของหน่วยงานได้ เพราะกฎระเบียบนั้นเป็นวิธีการหนึ่งในหลาย ๆ วิธีที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กรได้ การที่บุคคลประพฤติตามกฎที่วางไว้โดยยึดติดกับกฎระเบียบ โดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ในขณะนั้น หรือเป้าหมายที่แท้จริงขององค์กรว่าเป็นอย่างไร จะทำให้บิดเบือนเป้าหมายที่แท้จริงไป เพราะมุ่งที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ แทนที่จะใช้กฎระเบียบเป็นวิธีการในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่แท้จริงขององค์กร

2. ความเคร่งครัดในกฎระเบียบเหล่านี้ ทำให้สมาชิกขาดความผูกพันต่องาน (Lack of commitment) รวมทั้งขาดแรงจูงใจในการทำงาน และเมื่อขอบเขตความรับผิดชอบที่ได้รับมอบไว้ในระดับต่ำที่สุด เพียงเพื่อให้รอดพ้นจากการลงโทษ โดยปราศจากการมีส่วนร่วมในงานและขาดความผูกพันกับงาน (involvement and commitment)

ซึ่งมีผู้สนใจทำการศึกษา ดังนี้

เยาวลักษณ์ เลหาจินดา (2519 : 210) ศึกษาเรื่องสภาพความพึงพอใจงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไป หรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลประจำการกลุ่มที่มีความพอใจและไม่พอใจในการเป็นพยาบาล มีความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจงาน ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.01 อยู่ 6 ข้อ คือ ข้อที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาควิชาพยาบาลมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลทุกคนอย่างยุติธรรม ระบบการบริหารงานของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่จัดให้ฝ่ายการศึกษาและฝ่ายบริการดำเนินงานควบคู่กัน การได้รับทราบนโยบายและระเบียบปฏิบัติการต่าง ๆ ของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้น ลักษณะการจัดแผนผังแสดงสายการบังคับบัญชาของภาควิชาพยาบาลศาสตร์ และการกำหนดหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของงานในตำแหน่งต่าง ๆ

ปรานอม กิตติคุณฐิธรรม (2538 : 78) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย พบว่า การ

พิจารณาความดีความชอบ ผลจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 กล่าวคือ ลูกจ้างที่รู้สึกว่าการพิจารณาความดีความชอบมีความยุติธรรมจะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ในทางกลับกัน ลูกจ้างที่รู้สึกว่าการพิจารณาความดีความชอบไม่ยุติธรรม ใช้ระบบถือพรรคถือพวก จะมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า นโยบายและการบริหารงานขององค์กร เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

3. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัย

3.1 ความหมายของพนักงานมหาวิทยาลัย

เทียนฉาย กิระนันท์ และคณะ (2542 : 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่องค์กรมหาวิทยาลัย เพื่อรับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งปฏิบัติงานสาย ข และ ค (นักวิจัย นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป งานธุรการ พนักงานการเงินและบัญชี ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานด้านสนับสนุนอื่น ๆ อาทิเช่น เจ้าหน้าที่บุคคล นายช่างไฟฟ้า พนักงานพัสดุ เป็นต้น) แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านหรืองานรับจ้างเหมาช่วง โดยแบ่งประเภทของพนักงาน ออกเป็น

ก. พนักงานประจำ หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งมหาวิทยาลัย ในฐานะผู้ว่าจ้างตกลงทำสัญญาจ้างงานไว้เป็นการประจำ หรือมีลักษณะการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพิจารณาต่อสัญญาการจ้างงานเป็นปี ๆ ไป หรือแล้วแต่ช่วงระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข. พนักงานหรือลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้างซึ่งมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ว่าจ้าง ตกลงจ้างไว้ ไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร หรือเป็นไปตามภาวะการณ์เมื่อหมดงานก็เลิกจ้าง

ค. พนักงานประเภททดลองงาน หมายถึง พนักงานหรือลูกจ้าง ซึ่งมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ว่าจ้าง รับเข้าทำงาน และยังคงอยู่ในระยะทดลองงาน โดยผู้ว่าจ้างแจ้งให้ทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร ตั้งแต่แรกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาที่กำหนด

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่องค์กรมหาวิทยาลัย เพื่อรับค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ซึ่งปฏิบัติงานสาย ก ข และ ค (อาจารย์ นักวิจัย นักวิชาการศึกษา เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป งานธุรการ พนักงานการเงินและบัญชี ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานด้านสนับสนุนอื่น ๆ อาทิเช่น เจ้าหน้าที่บุคคล นายช่างไฟฟ้า พนักงานพัสดุ เป็นต้น) แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านหรืองานรับจ้างเหมา

3.2 ระเบียบการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย

1) การลาพักผ่อนประจำปี พนักงานมหาวิทยาลัยจะขอลาพักผ่อนประจำปีได้ ปีละไม่เกิน 10 วันทำการ (ไม่มีสิทธิสะสม)

2) การลากิจ พนักงานมหาวิทยาลัยจะขอลากิจได้ ปีละไม่เกิน 10 วันทำการ

3) การลาป่วย พนักงานมหาวิทยาลัย มีสิทธิลาป่วยได้ปีละไม่เกิน 15 วันทำการ ในกรณีที่พนักงานป่วยจนไม่อาจทำงานได้ พนักงานมีหน้าที่ติดต่อแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดทราบพร้อมส่งใบลา

ในวันแรกที่หยุดงาน เว้นแต่ในกรณีจำเป็นจะจัดส่งใบลาในวันแรกที่กลับมาทำงานก็ได้ การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันทำการติดต่อกัน พนักงานจะต้องแนบใบรับรองแพทย์ประกอบการใช้สิทธิลาป่วยนั้น

4) การลาคลอด พนักงานหญิงมีสิทธิลาคลอดครั้งละ 90 วัน โดยได้รับเงินเดือนจากหน่วยงานไม่เกิน 45 วัน โดยพนักงานจะต้องแนบใบรับรองแพทย์ประกอบการใช้สิทธิลา

5) การลาเกี่ยวกับราชการทหาร ให้สามารถลาได้ตามระยะเวลาที่ทางราชการกำหนด โดยได้รับเงินเดือนแต่ไม่เกิน 60 วัน ซึ่งพนักงานจะต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า พร้อมแนบหมายเรียกการเตรียมพลประกอบการใช้สิทธิลานั้นด้วย

3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

3.3.1 ขอบข่ายการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
- 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

3.3.2 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

1) คณะกรรมการประเมินมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนไม่เกินห้าคน ซึ่งผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานเป็นผู้แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่ง หรือผู้ที่มีหน้าที่การงานที่สูงกว่าผู้รับการประเมินการแต่งตั้งให้จัดทำเป็นประกาศของหน่วยงาน

2) ให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมินผลงานให้สอดคล้อง กับข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดไว้ในแบบคำขอว่าจ้างและสัญญาจ้าง และให้ครอบคลุมการประเมินทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

3.3.3 องค์ประกอบการประเมิน

1) องค์ประกอบการประเมินของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- งานสอนและกิจกรรมเกี่ยวกับการสอนนิสิต
- งานวิจัย ตำรา และผลงานทางวิชาการอื่น
- งานบริการวิชาการ
- งานบริหารและธุรการ

2) องค์ประกอบการประเมินของพนักงานมหาวิทยาลัยระดับจัดการ ระดับปฏิบัติการ และระดับแรงงาน อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- การประเมินผลงาน
- การประเมินความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- การประเมินพฤติกรรม

3.3.4 เกณฑ์การประเมินและการปรับอัตราเงินเดือน

1) ให้พิจารณาจากผลงานซึ่งผู้รับการประเมินปฏิบัติได้จริง แล้วนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับภาระงาน ที่ได้รับมอบหมายและมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนด

2) ให้แปรค่าคะแนนการประเมิน ให้สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้โดย
หน่วยงานจะพิจารณาเลือกการปรับเงินเดือนประจำปี และการต่อสัญญาจ้างในระดับใดให้ขึ้นอยู่กับความ
เหมาะสมและความสามารถในการจ้าง

3) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการต่อสัญญาจ้างเป็นไปตามระดับต่าง ๆ
ขึ้นอยู่กับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับ 5 สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีเยี่ยม (คะแนนร้อยละ 87.60 - 100.00)
หน่วยงานสามารถปรับอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 9 ของอัตราเงินเดือนสุดท้ายจะต้องไม่เกินเพดาน
เงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งนั้น

ระดับ 4 สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีมาก (คะแนนร้อยละ 74.10 - 87.50)
หน่วยงานสามารถปรับอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 7 ของอัตราเงินเดือนสุดท้ายจะต้องไม่เกินเพดาน
เงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งนั้น

ระดับ 3 สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีมาก (คะแนนร้อยละ 60.60 - 74.00)
หน่วยงานสามารถปรับอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 5 ของอัตราเงินเดือนสุดท้ายจะต้องไม่เกินเพดาน
เงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งนั้น

ระดับ 2 สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินในระดับปานกลาง (คะแนนร้อยละ 47.10 - 60.50)
หน่วยงานสามารถปรับอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 3 ของอัตราเงินเดือนสุดท้ายจะต้องไม่เกินเพดาน
เงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งนั้น

ระดับ 1 สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินในระดับที่ต้องปรับปรุง (คะแนนร้อยละ 33.60 -
47.00) ไม่มีการปรับอัตราเงินเดือน

ระดับ 0 สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินในระดับต่ำ (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 33.50) ไม่ผ่าน
การประเมิน อาจพิจารณาไม่ต่อสัญญาจ้าง

3.4 อัตราเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัย มีสิทธิใช้บริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ ได้แก่ หน่วยงานมั
สนามกีฬา ห้องสมุด สหกรณ์ออมทรัพย์

มหาวิทยาลัยจะจัดให้มีการจัดทำประกันสังคม และกองทุนเงินสะสมให้แก่ พนักงาน
มหาวิทยาลัย

ตาราง 2 การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
(สำหรับการบรรจุครั้งแรกของพนักงานมหาวิทยาลัย)
ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 9/2540 วันที่ 21 ตุลาคม 2540

ระดับตำแหน่ง		ตำแหน่ง			ปัจจัยองค์ประกอบ ถ่วงน้ำหนัก				เงินเดือน (เริ่มบรรจุ)	
		ระดับหน่วยงาน			ระดับขั้น		K		ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
		A	B	C	จาก ป.ตรี	มาตรฐาน กลาง	MIN.	MAX		
ระดับ จัดการ สูง	P1	ผู้อำนวยการ	-	-	20	30	2.0	3.0	29,400	44,100
	P2	รอง ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	-	17	27	2.0	3.0	26,200	39,300
	P3	หัวหน้าฝ่าย	รอง ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	14	24	2.0	3.0	23,400	35,100
ระดับ จัดการ กลาง	P4	รองหัวหน้า ฝ่าย	หัวหน้าฝ่าย	รอง ผู้อำนวยการ	11	21	1.8	2.5	18,900	26,300
	P5	หัวหน้างาน	รองหัวหน้า ฝ่าย	หัวหน้าฝ่าย	8	18	1.8	2.5	16,200	22,500
ระดับ จัดการ ต้น	P6	รองหัวหน้า งาน	หัวหน้างาน	(รอง หัวหน้า ฝ่าย) หัวหน้างาน	5	15	1.6	2.2	12,500	17,200
ระดับ ปฏิบัติ การ	P7	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (ระดับ ป.ตรีขึ้นไป)			1	11	1.2	2.0	7,600	12,600
	P8	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (ระดับ ปวส.)			-	9	1.2	1.6	6,800	9,100
		เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (ระดับ ปวท.)			-	6	1.2	1.5	6,100	7,700
		เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (ระดับ ปวช.)			-	4	1.2	1.4	5,600	6,600

ระดับ แรงงาน	P9	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1.3	1.3	5,300	-
		คนงาน , นักการภารโรง ยาม ฯลฯ	-	1	1.2	1.2	4,900	-

ค่า K แสดงถึง ความขาดแคลน / ขนาดความรับผิดชอบ / ทักษะเฉพาะ / การแข่งขัน / ฯลฯ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

ฮรีบีเนียค และอัลท์โท (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 555-573) ได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและบทบาทที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา และพยาบาลอาชีวในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่าตัวแปรตัวเกี่ยวกับลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน กล่าวคือ

1. บุคคลที่มีอายุสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากสะสมประสบการณ์ เกี่ยวกับระบบของคุณค่าการจ้างงานภายในองค์กรไว้มาก

2. เพศ จะมีผลปรากฏว่า เพศหญิง มีแนวโน้มของการเปลี่ยนงานน้อยกว่า ชายและคนโสดมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้วหรือคู่สมรสที่ย่ำร้าง โดยเฉพาะเพศหญิง จะเห็นว่าการเปลี่ยนงานง่าย กว่าคนที่แต่งงานแล้วหรือคู่สมรสที่ย่ำร้าง โดยเฉพาะเพศหญิง จะเห็นว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดการสูญเสียเกินกว่าจะยอมรับได้ ถึงแม้จะมีสิ่งจูงใจก็ตาม

3. การศึกษา พบว่าคนที่ตั้งใจจะไม่ศึกษาต่อจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ตอบว่าไม่แน่ใจ บุคคลที่ไม่สนใจศึกษาต่อจะแสดงออกถึงค่านิยมที่เน้นเฉพาะความสนใจในงานของตนเท่านั้น

มาร์ช และมันนารี (March and Mannari. 1977 : 57) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตลอดชีวิต ซึ่งผลการศึกษาพบว่า สถานภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

เวลช์ และลาวาน (Welsch and Lavan. 1981 : 1079-1089) ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน ความพอใจในงานและพฤติกรรมทางวิชาชีพ ของลูกจ้างในโรงพยาบาล ซึ่งพบว่า อายุ ตำแหน่ง และ ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เอ็งเกิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry. 1981 : 1-14) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า คุณลักษณะส่วนตัวด้าน ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร และผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ชาย

ออสติน (เซาวลิต ตนานนท์ชัย. 2532 : 16 ; อ้างอิงมาจาก Austin. 1984) ได้ทำการศึกษาผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัย โดยการสำรวจและการสัมภาษณ์ใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันกับตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงาน และความผูกพันกับอาชีพที่เป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่าร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่ง และองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 ประการ ได้แก่ ความต้องการมีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจและการได้มีโอกาสร่วมทำงานกับบุคคลที่น่าสนใจ

ฟูกามิ และลาร์สัน (Fukami and Larson. 1984 : 367-371) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขนส่ง 114 คน จากการวิเคราะห์ด้วยค่าสหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรทางบวก ได้แก่ อายุ อายุงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และการเข้ากับผู้ร่วมงานได้ส่วนปัจจัยที่มีผลสัมพันธ์ทางลบ คือ ระดับการศึกษา และความเครียดในงาน เมื่อวิเคราะห์ถดถอยต่อพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรคือ อายุงาน ระดับการศึกษา ขอบเขตของงาน และความเครียดในงาน ตามลำดับ

บราวน์ (Brown. 1987 : 2384-A) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยด้านบุคคล สภาพการณ์ และปัจจัยด้านชีวิตสังคมของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอเรกอน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 กลุ่มสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ

กลิสสัน และดูริก (Glisson and Durick. 1988 : 61-81) ได้ทำการศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพชุมชน 22 แห่ง ที่ประสบปัญหาพนักงานมีขวัญ และกำลังใจต่ำ เบื่อหน่าย ท้อแท้ในการทำงาน อัตราการขาดงานสูง คุณภาพงานต่ำกว่ามาตรฐาน จำนวน 319 คน พบว่า ลักษณะของงานที่มีความหลากหลาย งานที่มีความสำคัญ ลักษณะองค์กรด้านการปกครองบังคับบัญชา และอายุขององค์กร ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนรายได้ และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน

เมเยอร์ และคณะ (Meyer and others. 1989 : 151-156) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้จัดการบริษัทขายอาหารในแคนาดา จำนวน 114 ราย ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงาน และโอกาสก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน อายุ และอายุงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ไอเซนเบอร์เกอร์ และคณะ (Eisenberger and others. 1990 : 51-59) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อาชีพต่าง ๆ 6 อาชีพ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยม เสมียน พนักงานผลิตรายชั่วโมง ตัวแทนประกันภัย อาจารย์มหาวิทยาลัย และตำรวจสายตรวจ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้ความเกื้อกูลสนับสนุนขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น รายได้ ความก้าวหน้า ความมั่นคง และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา กับ ความอดสาหัสในการทำงาน การมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร โดยไม่หวังผลตอบแทน

แวนเดนเบอร์เกอร์ และสคาร์เพลโล (Vandenberg and Scarpello. 1990 : 60-67) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 455 คน ของบริษัทประกันภัย 9 แห่ง พบว่า การได้รับรางวัล และสิ่งตอบแทนตามที่ความหวัง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

แมทธิว และซาแจค (Mathieu and Zajac. 1990 : 177-194) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของทหารใหม่ จำนวน 588 คน ผลการศึกษาพบว่าลักษณะการฝึก ความพึงพอใจในประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึก ความสมานฉันท์ในกลุ่ม การได้รับรู้ผลย้อนกลับว่าการฝึกของตนประสบผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความผูกพันต่อองค์กรส่วนความเครียดที่ได้รับมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร

แมทธิว และเจมส์ (Mathieu and James. 1991 : 127-133) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขับรถประจำทาง จำนวน 194 คน และวิศวกร จำนวน 220 คน ผลการศึกษาพบว่า สำหรับกลุ่มพนักงานขับรถประจำทาง องค์ประกอบที่มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงานที่พัฒนาศักยภาพความภูมิใจในองค์กร อยุ่งาน และลักษณะการบริหารงาน ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางลบ กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเครียดทางบทบาท และความเครียดในงาน ขณะที่เพศและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ สำหรับกลุ่มวิศวกรตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะของงานที่พัฒนาศักยภาพ แต่อายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ฮิวสลิด และเดย์ (Huselid and Day. 1991 : 380-391) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้จัดการร้านต่าง ๆ จำนวน 241 ราย ผลการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน การรับรู้ถึงความยุติธรรม ของการได้รับรายได้ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความสมานฉันท์ของกลุ่มพนักงาน และกลุ่มจัดการ โอกาสก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับองค์ประกอบด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร ส่วน รายได้ เพศ และอายุงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

คอนอฟสกี และครอปานซาโน (จเร นาคจุ. 2544 : 20 ; อ้างอิงจาก Konovsky and Cropanzano. 1991) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของสมาชิกขององค์กร พบว่า องค์กรได้ปฏิบัติต่อเขาด้วยความยุติธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 179 คน ผลการศึกษา พบว่าการรับรู้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติด้วยความยุติธรรมความเชื่อมั่นในการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพของฝ่ายบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

เพียร์ และ เกเกอร์สัน (จเร นาคจุ. 2544 : 20 ; อ้างอิงจาก Pearce and Gregersen. 1991 : 833-844) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ซึ่งพนักงานเต็มใจที่จะทำเพื่อองค์กร (Extrarole Behavior) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของพฤติกรรมเพื่อองค์กร (Prosocial Behavior) โดยศึกษาจากพนักงาน ของโรงพยาบาล 2 แห่ง พบว่า การสนับสนุนเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชาจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเพื่อองค์กรขึ้น และยังพบว่าสภาพการณ์ของงานในบางลักษณะ เช่น งานที่ต้องพึ่งพิงกันจะก่อให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและส่งผลถึงพฤติกรรมเหนือบทบาทหน้าที่ ซึ่งพนักงานเต็มใจกระทำเพื่อองค์กรอีกด้วย

แทนเนนโบม และแมทธิว (Tannenbaum and Mathieu. 1991 : 759-769) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับความรู้สึกสำเร็จในงานตามที่คาดหวังของทหารใหม่ของกองทัพอากาศสหรัฐอเมริกา จำนวน 666 คน ผลการศึกษา พบว่า ความรู้สึกสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามความหวัง หลังจากการที่ทหารใหม่ได้รับการฝึกฝนอย่างหนักแล้ว หรือการรับรู้ในคุณค่าแห่งความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาตนเอง แต่ เพศและอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

บร็อกเกอร์ และคณะ (Brockner and others. 1992 : 241-261) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติต่อเขาด้วยความเป็นธรรมกับความผูกพันต่อองค์กร ของชาวเมืองชิคาโก จำนวน 804 คน ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่รับรู้ว่าองค์กรปฏิบัติต่อเขา ด้วยความเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่า บุคคลที่รู้สึกว่าไม่ได้รับการปฏิบัติจากองค์กร ด้วยความเป็นธรรม ระดับความผูกพันต่อองค์กรจะลดลงอย่างรวดเร็ว

เอเวอร์เรตต์ (Everette. 1992 : 2766-A) ได้ทำการศึกษาความผูกพันเชิงทัศนคติของครูโดยใช้เครื่องมือ OCQ วัดความผูกพันต่อองค์กรของครูประถมศึกษา จำนวน 330 คน พบว่าครูใหญ่เป็นปัจจัยที่มี

ส่วนสร้างความผูกพันของครูต่องค์กรและการสอน และภาวะของผู้นำของครูใหญ่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับปัจจัยโรงเรียน หรือองค์กรและปัจจัยในการพยากรณ์ความผูกพันต่องค์กรครู

เฟน (Fain. 1993 : 3118) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมของหัวหน้างานและความผูกพันต่องค์กรที่สัมพันธ์กับการบริหารมหาวิทยาลัยไอโฮโอ โดยศึกษาถึงความแตกต่างของข้อคำถามที่ใช้วิธีการเบื้องต้น โดยทำการศึกษาลูกจ้างและหัวหน้างานในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน อายุ เพศ ระยะเวลาในการเป็นผู้คุมงาน โดยศึกษาจากลูกจ้างที่ไม่ได้อยู่ในการควบคุมงาน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 462 คน ที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับหัวหน้างาน จากการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่องค์กรของลูกจ้างมีความสัมพันธ์กับแผนการบริหารแบบมืออาชีพ 4-15 แผน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และพฤติกรรมในการจัดการของหัวหน้างาน และความผูกพันต่องค์กรไม่สัมพันธ์กันในทุกแผนการบริหาร

ฟอ์ท็อฟ (Fjortoft. 1993 : 26) ได้สรุปผลของการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในที่ประชุม และจำนวนการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้มีจำนวน 4,925 คน จากมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นยังพบว่า ผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะสมาชิก และการมีส่วนร่วมในที่ประชุมสามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่องค์กรได้เช่นกัน และหากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบัน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

โยนนั้น (Yoannone. 1993 :2271) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปฏิสัมพันธ์และความผูกพันในเป้าหมายของการจัดกระทำ และการวิเคราะห์ข้อมูลของแผนในมหาวิทยาลัย โดยศึกษาจาก กลยุทธ์ในการวางแผน การตัดสินใจที่เหมาะสมกับความผูกพัน และกลยุทธ์ในการวางแผนเป้าหมาย ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการปฏิสัมพันธ์และพึงพอใจในเป้าหมายขององค์กร และตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงความผูกพันในการวางแผนเป้าหมาย ได้แก่ ทศนคติของอาจารย์ที่มีต่อวิทยาลัย

ทาเทอร์ (Tarter. 1993 : 1701) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่องค์กรในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย โดยศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่องค์กร มีตัวแปร 3 ตัว คือ งาน การจัดองค์กร และคุณลักษณะของบุคลากร โดยมีสมมติฐานในการวิจัยว่า ความพึงพอใจในงานทำให้เกิดลักษณะของงาน และลักษณะของบุคลากรน้อยกว่าความผูกพันต่องค์กร ผลการวิจัยพบว่า

1. ในด้านคุณลักษณะของงานมีความแตกต่างกันด้านคณิตศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์
2. ผู้นำกับผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันในด้านทัศนคติทางวิทยาศาสตร์ การสื่อสาร และตำแหน่งทางวิชาการ

เมาเซอร์ (Mauser. 1994 : 1395) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะทางกายภาพในการทำงานของอาจารย์กับความผูกพันต่องค์กร โดยศึกษาในด้าน (1) การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2) ความสำคัญของบรรยากาศในการทำงานของอาจารย์ (3) คุณลักษณะ

ของบรรยากาศองค์กรและระดับความผูกพันโดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ 225 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์มีความผูกพันกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. คุณลักษณะของบุคลากรของชมรมรักษาสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อ

บรรยากาศองค์กรแตกต่างกัน

3. บรรยากาศองค์กร และนวัตกรรม เป็นปัจจัยที่พยากรณ์ ความผูกพันระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์

4. บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่พยากรณ์ในการทำงานและควบคุมแต่ไม่พบในการพยากรณ์ความผูกพันและความกดดันในการทำงานในทางลบ

5. บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่พยากรณ์เรื่องความผูกพันที่สำคัญ ในด้านการรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เครกเกอร์ (Kraeger. 1994 : 3468) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในการทำงานของอาจารย์กับความผูกพันในการสอนของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา 2 สถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายในการศึกษา เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในมหาวิทยาลัยและความผูกพันในการสอน ตัวแปรอิสระได้แก่ บรรยากาศในองค์กรใน 8 ลักษณะคือ นโยบายในการพัฒนาอาจารย์ นโยบายการพัฒนานักศึกษานโยบายทางวิชาการ กระบวนการตัดสินใจ การแต่งตั้งบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ การส่งเสริมวิชาการ และ บรรยากาศในการบริหาร ตัวแปรตามได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในการสอน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศในองค์กรทั้ง 8 แบบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการสอนของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

1. ในด้านการสอน เน้นในด้านเสรีภาพทางวิชาการ การปฏิบัติอย่างยุติธรรมและความซื่อสัตย์ระหว่างการบริหารและคณะวิชา การมีใจกว้าง และเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น
2. บรรยากาศในการบริหารยอมรับในโครงสร้างขององค์กร และพฤติกรรมบริหาร
3. การแต่งตั้งบุคลากร การทดลองงานและการให้ออก เป็นการกำหนดกระบวนการในการกระจายทรัพยากรทางการศึกษาทั้งด้านความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันในการสอน

โวเกิล (Vogel. 1994 : 80) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันในการสอนในวิทยาลัยชุมชนอิลลินอยส์ โดยศึกษาจากอธิการบดีและรองอธิการบดี 96 คน อาจารย์ 341 คน จาก 48 วิทยาลัย มีปัญหาในการวิจัย 3 ข้อ คือ (1) ความผูกพันในการบริหาร การสอน การรายงานผู้บริหาร และความผูกพันของอาจารย์อยู่ในระดับใด (2) ความแตกต่างระหว่างความผูกพันในการรายงานผู้บริหาร และการยอมรับของอาจารย์อยู่ในระดับใด (3) ปัจจัยใดบ้างที่แสดงถึงความผูกพันต่อองค์กรในด้านความผูกพัน และความพึงพอใจที่แตกต่างกันระหว่างอาจารย์กับผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์กับผู้บริหารมีความผูกพันรวมกันอยู่ในระดับ 5.1 ซึ่งอยู่สูงมากกว่าจุดกึ่งกลางของการวัด
2. ผู้บริหารมีความผูกพันอยู่ในระดับ 7.1 ซึ่งมีนัยสำคัญในระดับ .0001 และอาจารย์มีความผูกพันในระดับ 4.6
3. ปัจจัยที่ทำให้เกิดการยอมรับในระดับสูง ได้แก่ กฎระเบียบของวิทยาลัยและบรรยากาศในวิทยาลัยซึ่งมีนัยสำคัญในระดับสูง
4. การสอนและความผูกพันของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน

4.2 งานวิจัยในประเทศ

สมชัย แก้วละเอียด (2531: 129-139) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตอกลงสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา การวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือระดับ (ซี) ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสได้ปะทะสังสรรค์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของกองสารวัตรนักเรียน ส่วนปัจจัยประสบการณ์ในงาน พบว่า ทักษะคติของกลุ่มเพื่อนร่วมงานตอกลงสารวัตรนักเรียน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญตอกลงสารวัตรนักเรียน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากกองสารวัตรนักเรียน ความรู้สึกที่กองสารวัตรนักเรียนมีชื่อเสียง และความรู้สึกที่กองสารวัตรนักเรียนเป็นที่พึงได้ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันตอกลงสารวัตรนักเรียน

ชาวลิต ดนันทชัย. (2532 : 66-67) ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร โดยศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา จำนวนปี หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงานการศึกษานอกโรงเรียน สถานภาพสมรส และประสบการณ์การย้ายถิ่น ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนแต่ประการใด สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความหลากหลายในงาน ผลป้อนกลับของงาน และการปฏิบัติงานที่มีโอกาสปะทะสังสรรค์กับผู้อื่น พบว่า เกือบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพัน ยกเว้นลักษณะของงานเพียงลักษณะเดียวที่ไม่มี ความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อศูนย์ คือ ความมีอิสระในงาน และ สำหรับปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในงาน ซึ่งประกอบด้วย ประสบการณ์ในแง่ของความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญ ความรู้สึกที่ศูนย์เป็นที่พึงได้ ความรู้สึกที่ศูนย์มีชื่อเสียง ทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงาน และ ศูนย์มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรทั้งหมด

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า จากการศึกษาพบว่า อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีความผูกพันสถาบันของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า อยู่ในระดับค่อนข้างมากในทุกกลุ่มที่จำแนก ตามชีวิตสังคม ทั้ง 3 สถาบัน คือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำและปานกลาง มีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์ที่มีลักษณะทางชีวิตสังคมแตกต่างกันมีระดับความผูกพันไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม คือ ด้านบุคคล ด้านงาน และด้านกลุ่ม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ โดยแต่ละกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดหลายตัว กลุ่มปัจจัยด้านบุคคลมีตัวพยากรณ์ที่ดีเรียงลำดับ คือ ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ระดับเงินเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่ม

ปัจจัยด้านงานมีตัวพยากรณ์ที่ดีตามลำดับ คือ ความพึงพอใจในงานทั่วไป ความก้าวหน้า รายได้ และมิตรสัมพันธ์ กลุ่มปัจจัยด้านกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดีคือ ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา ตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด 5 ตัวจากตัวพยากรณ์ 21 ตัว เรียงตามลำดับคือ ความสนใจในงาน ความพึงพอใจงานทั่วไป รายได้ ระดับเงินเดือน และ มิตรสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .794 เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นสถาบัน พบว่า สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ความสนใจในงาน และความก้าวหน้า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .787 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยทุกตัว คือ ความพึงพอใจงานทั่วไป และอายุ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .903 และ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบังมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ มิตรสัมพันธ์และประสบการณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .878 ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อสถาบันมีอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก จึงไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ควรได้รับการพัฒนา

ธีระ วีระธรรมสาริต (2533 : 154) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก / เทียบเท่า ของเครือซิเมนต์ไทย จำนวน 175 คน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ได้แก่ อายุตัว อายุงาน ระดับการศึกษา ลักษณะงาน ได้แก่ ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำหาย การได้มีส่วนร่วมในการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบพัฒนาและการฝึกอบรม แต่ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

นภาพิณ โหมาศวิน (2533 : 95-100) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานนายกรัฐมนตรี ของข้าราชการสำนักงาน ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี จำนวน 151 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส และอายุงาน ด้านลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำหาย งานที่มีโอกาสก้าวหน้า งานที่ผูกพันปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหาร และได้ติดต่อกับสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่ม ผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน แต่ด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 94-98) ได้ศึกษาเรื่อง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 233 คน ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน การได้เข้าใจงานอย่างทอ้งแท้ งานที่ได้รับทราบผลย้อนกลับและงานที่มีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ และทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร องค์ประกอบด้านขัดแย้งในบทบาทกับความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร

อุษณีย์ ตำนวนนนท์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ผลการศึกษาว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร พบว่า ด้านอายุ บุคลากรที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ด้านระดับการศึกษา บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านที่พักอาศัย ไม่พบความแตกต่าง ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 7 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 7 ปี ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าภาควิชา / หัวหน้างาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และด้านสายการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง

หวั่น แดงทิพย์ (2537 : 107) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย จากงานวิจัย พบว่า ทัศนคติที่มีต่องานของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 144) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ ศักยภาพการจูงใจจากงาน การสื่อสารและสัมพันธภาพ แต่ความชัดเจนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท มีอิทธิพลเชิงผกผันกับความผูกพันต่อองค์กร

ปรานอม กิตติดุขสิทธิ์ (2538 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอผ้าด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์ จากงานวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การย้ายงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และค่าจ้าง ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำคัญของลักษณะงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย และความหลากหลายในงาน ไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สำหรับปัจจัยด้านทัศนคติต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความมีชื่อเสียงและเชื่อถือได้ขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และความรู้สึกองค์กรเป็นที่พึงได้ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกปัจจัย ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติต่อบุคคลในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน และทัศนคติของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งหมด ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 79) ทำการศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จากงานวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เพศ สถานที่ที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธสัญญาใช้ทุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัย หัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 9 ด้าน ได้แก่ ผลประโยชน์ ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้ามั่นคง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ลักษณะการบริหาร ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานและการมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยหัวเจียวเฉลิมพระเกียรติ มีค่าเท่ากับ .6169

เบญจรัตน์ เดชภูวนิชย์ (2541 : 107) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายนอก ซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทน และตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความยุติธรรม อีกทั้งยังได้รับอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมจากตัวแปรปัจจัยบุคคล ได้แก่ อายุ และอายุงาน และปัจจัยองค์กร ได้แก่ อายุองค์กร และขนาดองค์กร นอกจากนี้ตัวแปรการปฏิบัติงาน ก็ได้รับอิทธิพลโดยตรงจากตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร และ ยังได้รับอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมจากความพึงพอใจในงานจากปัจจัยภายใน ซึ่งได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ในงาน ความหลากหลายของงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับ และจากปัจจัยบุคคล ปัจจัยองค์กร พฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

สมยศ กริลพ. (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจบริหารของผู้อำนวยการกอง กับความผูกพันในองค์กรของพนักงานในฝ่ายบริหารโทรคมนาคมทางเสียง : การสื่อสารแห่งประเทศไทย จากงานวิจัย พบว่า การใช้ฐานอำนาจบริหารสูงสุดของผู้อำนวยการกองวิทยุบริการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการใช้ฐานอำนาจบริหารสูงสุดของผู้อำนวยการกองโทรศัพท์ระหว่างประเทศ และกองปฏิบัติการโทรศัพท์ระหว่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ

บัญชา นิ้มประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากงานวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสายการปฏิบัติงาน เจตคติต่อระบบราชการ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

สุภาสินี วิเชียร (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากงานวิจัยพบว่า

1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง รวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง และสูงกว่าทุกองค์ประกอบ รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของ

ตน อยู่ในระดับสูงเช่นกันส่วนองค์ประกอบที่ 1 บุคลากรมีการยอมรับแนวทางการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ

3. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และ 20-30 ปี ตามลำดับ

4.บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ

5. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน และองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ยอมรับแนวทางการบริหารงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป ตามลำดับ

6. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ

7. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ไม่แตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ สาย ข ข้าราชการสาย ค และลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการ ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 323 คน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 1,127 คน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 278 คน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 1,619 คน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 224 คน และ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 456 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 4,027 คน

2. การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการ ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 มหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น จำนวน 364 คน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 30 คน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 102 คน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 25 คน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 146 คน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 20 คน และ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 41 คน ซึ่งเลือกมาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้มหาวิทยาลัยเป็นชั้น (Strata) และ มีพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของยามาเน่ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2540 : 400 ; อ้างอิงมาจาก Yamane. 1967 : 886 - 887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ โดยมีวิธีการสุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นที่ 1 จากการเปิดตารางยามาเน่ (Yamane. 1967 : 886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ($\alpha=0.05$) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ จำนวน 364 คน

ขั้นที่ 2 สุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละมหาวิทยาลัย 9% ของจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัย ได้จำนวนพนักงานแต่ละมหาวิทยาลัย ดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัย	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	323	30
2. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	1,127	102
3. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	278	25
4. มหาวิทยาลัยมหิดล	1,619	146
5. มหาวิทยาลัยศิลปากร	224	20
6. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	456	41
รวม	4,027	364

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

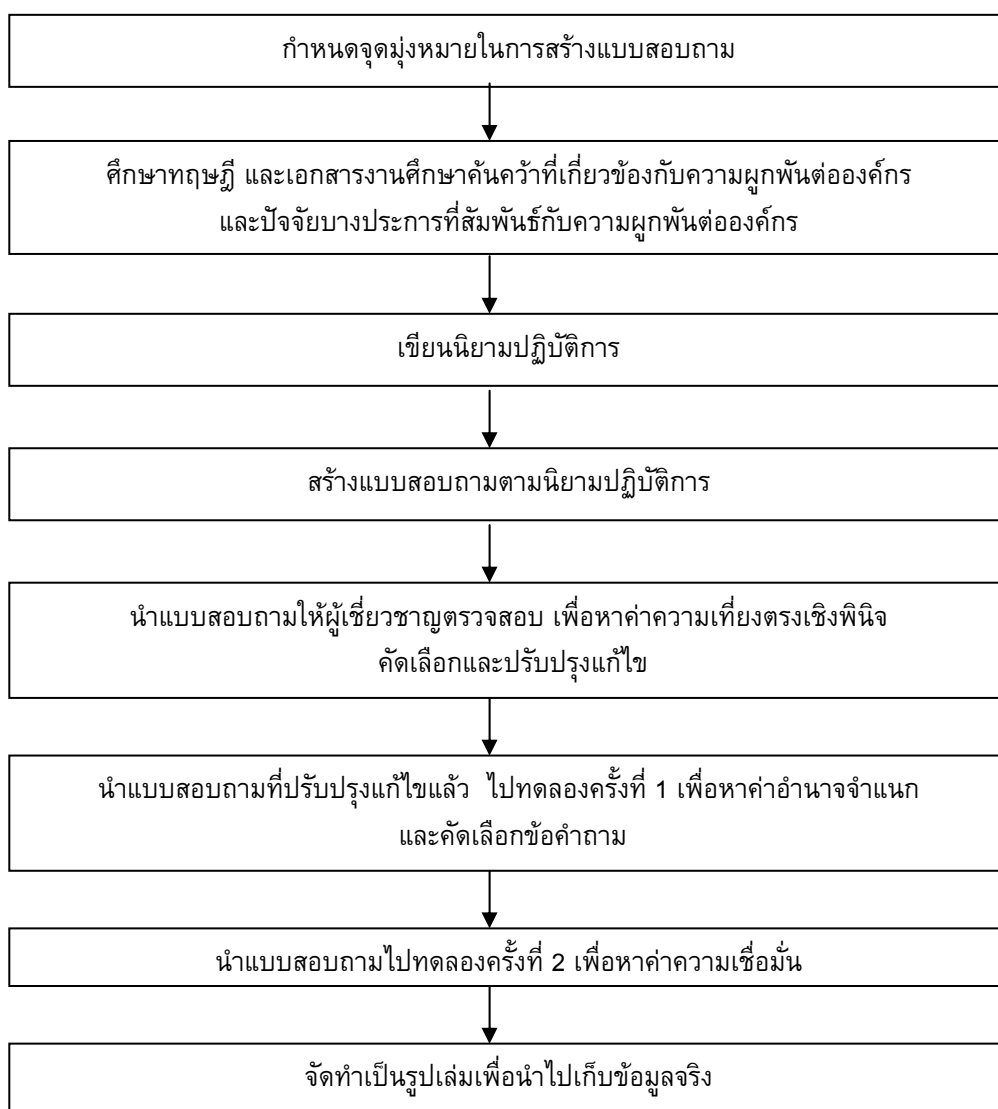
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษาจำนวน 7 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| 1. ด้านเจตคติที่มีต่องาน | จำนวน 15 ข้อ |
| 2. ด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ | จำนวน 15 ข้อ |
| 3. ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร | จำนวน 15 ข้อ |
| 4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน | จำนวน 15 ข้อ |
| 5. ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน | จำนวน 15 ข้อ |
| 6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร | จำนวน 15 ข้อ |
| 7. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย | จำนวน 20 ข้อ |

วิธีดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของปัจจัยที่ศึกษา 7 ตัวแปร คือ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีวิธีดำเนินการสร้างดังภาพประกอบนี้



ภาพประกอบ 3 ลำดับขั้นการสร้างแบบสอบถาม

วิธีการดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการวัด ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 4 ระดับ

2. ศึกษาทฤษฎี และเอกสารงานศึกษาค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ต้องการวัด ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ ของตัวแปรที่ต้องการวัดในแต่ละด้าน ได้แก่ เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร และความผูกพันต่อองค์กร

4. เขียนข้อความตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ ดังนี้

4.1 ด้านเจตคติที่มีต่องาน	จำนวน 30 ข้อ
4.2 ด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ	จำนวน 30 ข้อ
4.3 ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร	จำนวน 30 ข้อ
4.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน	จำนวน 30 ข้อ
4.5 ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน	จำนวน 30 ข้อ
4.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร	จำนวน 30 ข้อ
4.7 ด้านความผูกพันต่อองค์กร	จำนวน 30 ข้อ

5. เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้ว นำแบบสอบถามให้ประธาน และกรรมการควบคุม ปรินิพนธ์นิพนธ์ตรวจสอบข้อความแล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบ พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) แล้วคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไปแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขภาษาที่ใช้ให้ถูกต้องตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

5.1 ด้านเจตคติที่มีต่องาน จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 แล้วคัดเลือกมา 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 1.0

5.2 ด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 แล้วคัดเลือกมา 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.8 - 1.0

5.3 ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 แล้วคัดเลือกมา 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.8 - 1.0

5.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 แล้วคัดเลือกมา 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.8 - 1.0

5.5 ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 แล้วคัดเลือกมา 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.8 - 1.0

5.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.6 - 1.0 แล้วคัดเลือกมา 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.8 - 1.0

5.7 ด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 - 1.0 แล้วคัดเลือกมา 25 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าเท่ากับ 0.8 - 1.0

6. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วจากข้อ 5 ไปทดสอบครั้งที่ 1 กับพนักงานมหาวิทยาลัยของ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 100 คน จากนั้นนำมาตรวจให้คะแนน และทำการ วิเคราะห์ข้อความเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาอำนาจจำแนก โดยใช้เทคนิค 25 % ของกลุ่มสูง กลุ่มต่ำ และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ .01 โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังนี้

6.1 ด้านเจตคติที่มีต่องาน จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 1.020 - 7.683 แล้วคัดเลือกมา 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.342 - 7.683 โดยคัดเลือก ข้อที่มีค่า t สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.2 ด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 0.283 - 7.141 แล้วคัดเลือก มา 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.315 - 7.141 โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า t สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.3 ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจ จำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 0.051 - 6.635 แล้วคัดเลือกมา 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ ระหว่าง 2.714 - 6.635 โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า t สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็น ค่า t อยู่ระหว่าง 0.279 - 8.799 แล้วคัดเลือกมา 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 3.012 - 8.799 โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า t สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.5 ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 0.547 - 8.192 แล้วคัดเลือกมา 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.186 - 8.192 โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า t สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็น ค่า t อยู่ระหว่าง 1.043 - 10.667 แล้วคัดเลือกมา 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 4.437 - 10.667 โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า t สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6.7 ด้านความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 25 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 1.005 - 11.508 แล้วคัดเลือกมา 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.468 - 11.508 โดย คัดเลือกข้อที่มีค่า t สูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกในครั้งที่ 1 ไปทดสอบครั้งที่ 2 กับพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้นจำนวน 100 คน แล้วทำการตรวจให้คะแนนเช่นเดียวกับข้อ 6 เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามรวมทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.9629 และได้ค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

7.1 ด้านเจตคติที่มีต่องาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8696

7.2 ด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7986

- 7.3 ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8721
 7.4 ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8918
 7.5 ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8301
 7.6 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8906
 7.7 ด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9385

8. นำแบบสอบถามที่ได้ในข้อ 7 มาทำการจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม เพื่อนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

ลักษณะแบบสอบถามปัจจัยที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ลักษณะแบบสอบถามด้านลักษณะส่วนตัว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านลักษณะส่วนตัวของท่าน กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน () เพื่อแสดงข้อมูลของท่านตามความเป็นจริง

(0). อายุ ปี

(00). ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ เป็นระยะเวลา ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดปัจจัยที่ศึกษาต่าง ๆ ดังนี้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 4 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

มากที่สุด	แสดงว่า	ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
ค่อนข้างมาก	แสดงว่า	ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก
ค่อนข้างน้อย	แสดงว่า	ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างน้อย
น้อยที่สุด	แสดงว่า	ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย

ตัวแปร	ข้อความ	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด
1. เจตคติที่มีต่องาน	(0) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ.....				
	(00) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม.....				
2. ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย	(0) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีอิสระเพียงพอในการจัดระเบียบการทำงานของท่านเอง.....				
	(00) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจน.....				

ตัวแปร	ข้อความ	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด
3. ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร	(0) เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณที่ท่านปฏิบัติงานอยู่..... (00) องค์กรมีการจัดการสวัสดิการในการกักเงินให้.....				
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน	(0) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน..... (00) ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน.....				
5. สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน	(0) องค์กรของท่านมีอาคารสถานที่ทำงานสะดวกสบาย..... (00) วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน.....				
6. นโยบายและการบริหารงาน	(0) กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีมากเกินไปจนทำให้ท่านขาดอิสระในการทำงาน..... (00) การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม และเที่ยงตรง.....				
7. ความผูกพันต่อองค์กร	(0) ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานของท่าน..... (00) ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่.....				

เกณฑ์การให้คะแนน

1. ข้อความทางบวก มีการให้คะแนนดังนี้

เมื่อตอบช่องมากที่สุด	ให้คะแนน 3 คะแนน
เมื่อตอบช่องค่อนข้างมาก	ให้คะแนน 2 คะแนน
เมื่อตอบช่องค่อนข้างน้อย	ให้คะแนน 1 คะแนน
เมื่อตอบช่องน้อยที่สุด	ให้คะแนน 0 คะแนน

2. ข้อความทางลบ มีการให้คะแนนดังนี้

เมื่อตอบช่องมากที่สุด	ให้คะแนน 0 คะแนน
เมื่อตอบช่องค่อนข้างมาก	ให้คะแนน 1 คะแนน
เมื่อตอบช่องค่อนข้างน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน

เมื่อตอบชองน้อยที่สุด

ให้คะแนน 3 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนมีดังนี้

ถ้าได้คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	มากกว่าหรือเท่ากับ 2.50	แปลว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก
ถ้าได้คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	1.50 – 2.49	แปลว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
ถ้าได้คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	0.50 – 1.49	แปลว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
ถ้าได้คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0 – 0.49	แปลว่า	พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ไปสอบถามกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งกำหนด วัน เวลา
3. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอให้กับกลุ่มตัวอย่างของแต่ละมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ติดต่อ หน่วยงานการเจ้าหน้าที่แต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อขอทราบรายชื่อพนักงานมหาวิทยาลัย และจำนวนของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละคณะ / สถาบัน / สำนักงาน ซึ่งมีหน่วยงานสารบรรณแต่ละคณะ / สถาบัน / สำนักงาน ที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บแบบสอบถามให้ ในบางคณะ / สถาบัน / สำนักงาน ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของคณะ / สถาบัน / สำนักงานของมหาวิทยาลัยนั้น และส่งแบบสอบถามทาง e-mail ของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ผู้วิจัยทราบ e-mail address
5. นำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาความเที่ยงตรงเชิงพิสัยของแบบสอบถาม โดยการพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) โดยใช้สูตรของโรบินสันและแฮมเบิลตัน (ลวิน สายยศ และ อังคนา สายยศ. 2539 : 248-249 อ้างอิงมาจาก Rovinell and Hambleton)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง +1
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 วิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้ t-test แบบเทคนิค 25% (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 216)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{s_H^2}{n_H} + \frac{s_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ
	$\bar{X}_H$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	$\bar{X}_L$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
	s_H^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง
	s_L^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
	n_H	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูง
	n_L	แทน	จำนวนคนในกลุ่มต่ำ

1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 200)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	s_i^2	แทน	คะแนนแปรปรวนเป็นรายข้อ

S_t^2 แทน คะแนนแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 85)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างคะแนนตัวแปร X กับตัวแปร Y
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดที่ X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดที่ Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของ X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของ Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของ X กับ Y
	N	แทน	จำนวนข้อมูล

2.3 ทดสอบนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ t-test (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 250)

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}; df = N-2$$

เมื่อ	t	แทนค่าจากการแจกแจงแบบที่
	r	แทนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	แทนจำนวนข้อมูล

2.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Kerlinger and Pedhazur. 1973 : 196)

$$R_{y.1,2,\dots,k} = \sqrt{\beta_{1y1} + \beta_{2y2} + \dots + \beta_{kyk}}$$

เมื่อ	$R_{y.1,2,\dots,k}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k กับตัวแปรตาม
-------	---------------------	-----	--

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k ในรูป
คะแนนมาตรฐาน
 $r_{y1}, r_{y2}, \dots, r_{yk}$ แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระตัวที่ 1 ถึง k
กับตัวแปรตาม

2.5 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (ล้วน สายยศ และอังคณา
สายยศ. 2540 : 332)

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (N - k - 1)}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
	R^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
	k	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	df_1	แทน	k
	df_2	แทน	$N - k - 1$

2.6 การทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าน้ำหนักความสำคัญ (ล้วน
สายยศ และอังคณา สายยศ. 2540 : 343 อ้างอิงมาจาก Hay. 1994)

$$t = \frac{b_i}{SE_{b_i}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่า t-test
	b_i	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
	SE_{b_i}	แทน	ความคลาดเคลื่อนของน้ำหนักความสำคัญของตัวแปร อิสระในรูปคะแนนดิบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลผลดังนี้

X_1	แทน	อายุ
X_2	แทน	ประสบการณ์ทำงาน
X_3	แทน	เจตคติที่มีต่องาน
X_4	แทน	ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ
X_5	แทน	ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร
X_6	แทน	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน
X_7	แทน	สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน
X_8	แทน	นโยบายและการบริหารงานขององค์กร
Y	แทน	ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
k	แทน	ค่าต่ำสุด-ค่าสูงสุดของอายุและประสบการณ์ทำงาน / คะแนนรายข้อ
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ
S	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
R	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์ของการวัดรวมกัน
b	แทน	ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ
SE_{b_i}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการวัดในรูปคะแนนดิบ
t	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยแต่ละด้าน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
3. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยแต่ละด้าน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จากการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 364 คน ได้ค่าสถิติพื้นฐาน คือ คะแนนเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยแต่ละด้าน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

ปัจจัย	k	$\bar{X}$	S
อายุ	20 - 42	27.55	4.2730
ประสบการณ์ทำงาน	1 - 10	3.10	2.4942
เจตคติที่มีต่องาน	3	1.72	0.4603
ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3	1.87	0.4123
ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร	3	1.37	0.4382
สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน	3	1.90	0.4486
สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน	3	1.86	0.4212
นโยบายและการบริหารงานขององค์กร	3	1.56	0.4427
ความผูกพันต่อองค์กร	3	2.04	0.4838

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยทางด้านอายุของพนักงานมหาวิทยาลัย มีอายุอยู่ระหว่าง 20 ปี ถึง 42 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.55 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยอยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้น และประสบการณ์ทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 1 ปี ถึง 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยโดยเฉลี่ยยังมีประสบการณ์ทำงานค่อนข้างน้อย

สำหรับคะแนนเฉลี่ยรายข้อของปัจจัยในแต่ละด้าน คือ ด้านเจตคติที่มีต่องาน ด้านความพึงพอใจที่มีต่องานที่ได้รับมอบหมาย ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 1.56 - 2.04 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีลักษณะในแต่ละด้านอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.37 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยทางด้านอายุของพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าเท่ากับ 4.2730 และ ประสบการณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัย มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.4942 ส่วนปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.4123 ถึง 0.4838 แสดงว่ามีการกระจายของคะแนนน้อย

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สูตรเพียร์สัน และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ t-test และใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้ F-test ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y
X ₁	1.000	.600**	-.025	-.057	-.052	-.002	.019	-.065	.021
X ₂		1.000	.003	-.030	.066	-.049	-.032	.021	.010
X ₃			1.000	.583**	.409**	.484**	.263**	.336**	.512**
X ₄				1.000	.325**	.505**	.326**	.380**	.607**
X ₅					1.000	.294**	.371**	.434**	.251**
X ₆						1.000	.418**	.485**	.501**
X ₇							1.000	.515**	.373**
X ₈								1.000	.459**
Y									1.000
R = .688 R ² = .474 F = 35.131**									

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่าง ปัจจัยทางด้านอายุ กับ ประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเท่ากับ .600 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน กับ ด้านความพึงพอใจที่มีต่องานที่ได้รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในที่ทำงาน ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน เท่ากับ .583 .409 .484 .263 และ .336 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านความพึงพอใจที่มีต่องานที่ได้รับผิดชอบ กับ ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในที่ทำงาน ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .325 .505 .326 และ .380 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่

ได้รับจากองค์กร กับ ด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในที่ทำงาน ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .294 .371 และ .434 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในที่ทำงาน กับ ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .418 และ .485 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ปัจจัยด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน กับ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .515 ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างปัจจัยทางอายุ กับ ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเท่ากับ -.025 -.057 -.052 -.002 .019 และ -.065 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ และ ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน กับ ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายใน เท่ากับ .003 -.030 .066 -.049 -.032 และ .021 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีค่าเท่ากับ .512 .607 .251 .501 .373 และ .459 ตามลำดับ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านอายุ และ ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .021 และ .010 ตามลำดับ

ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .688 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .474 แสดงว่าปัจจัยบางประการแต่ละด้านมีลักษณะที่วัดรวมกันกับความผูกพันต่อองค์กรได้ 47.4 %

3. คำนำนักความสำคัญของปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิเคราะห์หาคำนำนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ $t - test$ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปร	b	SE _{b_i}	t
X ₁	.004	.038	.722
X ₂	.010	.011	.046
X ₃	.182	.053	3.409**
X ₄	.436	.058	7.473**
X ₅	.099	.049	1.991*
X ₆	.125	.053	2.296*
X ₇	.110	.053	2.067*
X ₈	.192	.055	3.491**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ และนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีนัยสำคัญเท่ากับ .182 .436 และ .192 ตามลำดับ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน มีนัยสำคัญเท่ากับ .099 .125 และ .110 ตามลำดับ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอายุ และประสบการณ์ทำงาน มีนัยสำคัญเท่ากับ .004 และ .010 ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุป อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สังเกตความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

สังเกตความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีการดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยบางประการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. มีน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการอย่างน้อย 1 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 6 มหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น จำนวน 364 คน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 30 คน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 102 คน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 25 คน มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 146 คน มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 20 คน และ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 41 คน ซึ่งเลือกมาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้มหาวิทยาลัยเป็นชั้น (Strata) และมีพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของยามานะ (ลัวัน สายยศ และ อังคณา สายยศ. 2540 : 400 ; อ้างอิงมาจาก Yamane,Taro. 1967 : 886 - 887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ความคลาดเคลื่อน ± 5 %

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ศึกษาจำนวน 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเจตคติที่มีต่องาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.342 - 7.683 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8696
2. ด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.315 - 7.141
3. ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.714 - 6.635 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.7986
4. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 3.012 - 8.799 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8918
5. ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.186 - 8.192 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8301
6. ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร จำนวน 15 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 4.437 - 10.667 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8906
7. ด้านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 20 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกที่เป็นค่า t อยู่ระหว่าง 2.468 - 11.508 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9385

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร ไปสอบถามกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยได้ติดต่อหน่วยงานการเจ้าหน้าที่แต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อขอทราบรายชื่อพนักงานมหาวิทยาลัย และจำนวนของพนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละคณะ / สถาบัน / สำนักงาน ซึ่งมีหน่วยงานสารบรรณแต่ละคณะ / สถาบัน / สำนักงาน ที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บแบบสอบถามให้ ในบางคณะ / สถาบัน / สำนักงาน ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานของคณะ / สถาบัน / สำนักงานมหาวิทยาลัยนั้น และส่งแบบสอบถามทาง e-mail ของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ผู้วิจัยทราบ e-mail address แล้วนำแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยแต่ละด้าน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t - test และ F - test

3. คำนวณน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย และการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้ t - test

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ผลสรุปผลดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยของปัจจัยทางด้านอายุของพนักงานมหาวิทยาลัย มีอายุอยู่ระหว่าง 20 ปี ถึง 42 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 27.55 และ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 4.2730 ประสิทธิภาพทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มีประสิทธิภาพทำงานอยู่ระหว่าง 1 ปี ถึง 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และ มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 2.4942 และ คะแนนเฉลี่ยรายข้อของปัจจัยในแต่ละด้าน คือ ด้านเจตคติที่มีต่องาน ด้านความพึงพอใจที่มีต่องานที่ได้รับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน ด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ 1.56 - 2.04 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้สึกเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.37 แสดงว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ส่วนค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.4123 ถึง 0.4838

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านอายุ ประสิทธิภาพทำงาน เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และ นโยบายและการบริหารงานขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .688 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าความแปรปรวนของสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .474 แสดงว่า ปัจจัยแต่ละด้านมีลักษณะที่วัดรวมกันกับความผูกพันต่อองค์กรได้ 47.4 %

3. คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของปัจจัยแต่ละด้านเจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ และนโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .182 .436 และ .192 ตามลำดับ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .099 .125 และ .110 ตามลำดับ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านอายุ และประสิทธิภาพทำงาน มีน้ำหนักความสำคัญเท่ากับ .004 และ .010 ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กร มีค่าเท่ากับ .688 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 1 แสดงว่า ปัจจัยทางด้านอายุ ประสิทธิภาพทำงาน เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และนโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีผลต่อการเกิดความผูกพัน

ต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฟิน (Fain. 1993 : 3118) ที่พบว่า อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ งานวิจัยของมาร์ชและมันนารี (Marsh and Mannari. 1977 : 57) ที่พบว่า เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และ งานวิจัยของ ฟอ์ท็อฟ (Fjortoft. 1993 : 26) ที่พบว่า ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ สัมพันธภาพของบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และ นโยบายและการบริหารขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยเหล่านี้สามารถใช้เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนั้นจากผลการวิจัยพบว่า อายุ ประสบการณ์ทำงาน เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร มีลักษณะที่วัดรวมกันกับความผูกพันต่อองค์กร โดยจะส่งผลให้สามารถทำนายผลได้ถูกต้อง 47.4 % ซึ่งถือว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถทำนายผลได้ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของปัจจัยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง จึงอาจส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จนทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้

2. คำนำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ และนโยบายและการบริหารงานขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ในข้อที่ 2 ที่ว่ามีปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งประการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หวัน แดงทิพย์ (2537 : 79) ที่พบว่าเจตคติที่มีต่องานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ การที่สมาชิกขององค์กรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยของ ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : 62) ที่พบว่าความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ การที่สมาชิกขององค์กรมีโอกาสได้รับผิดชอบงานที่มีขอบข่ายของงานกว้างขวาง และมีความหมายต่อความสำเร็จขององค์กรมาก ก็มีความผูกพันต่อองค์กรมาก นอกจากนี้ งานวิจัยของ จเร นาจจุ (2544 : 93) พบว่าความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรเป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายของบุคคล หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ จะทำให้บุคคลเกิดความไม่ผูกพันต่อองค์กร และต้องการโยกย้ายงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ส่วนสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะส่งผลให้บุคคลและหน่วยงานมีความก้าวหน้า รวมทั้งเกิดความสุขในการทำงานสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร และสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ที่เอื้อต่อการทำงานส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมากเกินไป ไม่เครียด ทำให้ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ และงานวิจัยของ เครกเกอร์ (Kraeger. 1994 : 3468) ที่พบว่า นโยบายและการบริหารขององค์กรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า การที่บุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองทำหน้าที่อยู่นั้นต้องขึ้นอยู่กับ นโยบายและการบริหารงานขององค์กรนั้นด้วย ส่วนปัจจัยด้านอายุ และประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อ

องค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533 : 94) ที่พบว่า อายุ และประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อกับความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่าด้านเจตคติที่มีต่องาน ด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบ ด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร สมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และ วัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน และนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจใน การวางแผนการผลิต และพัฒนาบุคลากร หรือ เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลใน การเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และความเจริญก้าวหน้าให้แก่มหาวิทยาลัย

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรได้มีการศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งอาจ ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น

2.2 ควรมีการทำวิจัยในทำนองเดียวกันนี้ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบกัน โดยอาจศึกษาจาก กลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ได้แก่ อาจารย์โรงเรียนเอกชน พนักงานบริษัทเอกชน พนักงานธนาคาร เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ. (2527). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2533). **ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะออกจากองค์การ : ศึกษากรณี สหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เกสรฯ สุขสว่าง. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะพฤติกรรมการบริหารของคณบดีกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จกณีนี เจริญสุข. (2541). **ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการบริการสายวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จเร นาคจุ. (2544). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของ ตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). **ความผูกพันต่อองค์การการศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย**. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จารุภรณ์ เกาทัณฑ์. (2531). **ปัจจัยบางประการที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิระจิตต์ ราดา. (2525). **บรรยากาศขององค์การ : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกับมหาวิทยาลัยของรัฐ (ในส่วนกลาง)**. สารนิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑา มั่นสไพบูลย์. (2542). **การบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุรีพร กาญจนการุณ. (2536). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ : ศึกษากรณี ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน**. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (ศิลปศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญ เลิศอมรเสถียร. (2527). **การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชุดา จิตพิทักษ์. (2525). **พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศูนย์การทหารราบ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.

- ชาวลิต ตานานท์ชัย. (2532). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ สศ.ม.(สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. (2530). **ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัด**. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โชคดี รักทอง. (2531). **ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โชติ เกิดบัณฑิต. (2539). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยระดับตำบล จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เขจรันท์. (2541). **การจัดการทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดุสิต น้ำฝน. (2529). **การถ่ายทอดลักษณะความเป็นทหารกับความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพศึกษากรณีนักเรียนนายเรืออากาศ**. สารนิพนธ์ สศ.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เทพเมือง เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2529). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เทียนฉาย กิระนันท์ และคณะ. (2542). **การเตรียมพร้อมของมหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล : โครงการวิจัย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุน การวิจัย.
- ทิพมาศ แก้วชม. (2542). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ. (2541). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร**. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ธวัช ชิวสุวิทย์. (2526). **การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ บช.ม.(บัญชีบริหาร). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ธารทิพย์ ภาคสุวรรณ. (2540). **ขวัญและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสาย ค. สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ วีระธรรมสาริต. (2532). **ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย**. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นงนุช โรจนเลิศ. (2540). **ตัวแปรที่เป็นเงื่อนไขของความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : การวิเคราะห์ลิสรล**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- นภาพิณญ โหมาศวิน. (2533). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี**. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา. (2541). **ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา ประกอบกิจ. (2538). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชนสำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิพนธ์ คันทะเสวี. (2528). **มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- เนาวรัตน์ วิไลชนม์. (2533). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บัญชา นุ่มประเสริฐ. (2542). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2537). **จิตวิทยาองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- บุญเลิศ ไพรินทร์ และคนอื่น ๆ. (2530). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารและการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 8-10**. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- บุษยาณี จันท์เจริญสุข. (2538). **การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจรัตน์ เดชพัฒน์ชัย. (2541). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). **การบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2538). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประวีณ ณ นคร. (2535). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ปรานอม กิตติดุขะธรรม. (2538). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์**. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนสังกัดมณฑลจันทบุรี**. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). **ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า**. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ผุสดี รัมมาคม. (2542). **การประเมินการปฏิบัติงาน PERFORMANCE APPRAISAL**. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ : บริษัท ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค จำกัด.
- พงษ์ หรดาล. (2540). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮาส์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2537). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรพรรณ คงประสิทธิ์. (2542). **บรรยากาศการทำงานตามทัศนะของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล**. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). **การประเมินประสิทธิภาพขององค์การ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มนูญ ตนะวัฒนา. (2539). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สามัคคีสาสน์.
- เมธี ปิลันธนาณนท์. (2528). **การวางแผนอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เยवालักษณ์ เลาหะจินดา. (2519). **สภาพความพึงพอใจงานและความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปหรือลาออกของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (พยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- รสริน สกุลโรจนประวัติ. (2541). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานสายบริการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์. (2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ลจิตร แฝวสกุล. (2534). **ทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในกรุงเทพมหานครที่มีต่องาน สภาพการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน**. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2538). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สุริยาสาสน์.
- (2543). **การวัดด้านจิตพิสัย**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สุริยาสาสน์.

- (2540). **สถิติวิทยาทางการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วัลย์ลีลา สวัสดิ์นฤเดช. (2539). **สภาพแวดล้อมในการทำงานตามทัศนะของข้าราชการฝ่ายธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีรวรรณ อัครไพบูลย์. (2529). **การวิเคราะห์วิธีการประเมินผลงานของพนักงานในธนาคารพาณิชย์ ไทย**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วีระนารถ มะนะกิจ. (2533). **พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา กรมศาสนา.
- วุฒิชัย จำนง และคนอื่น ๆ. (2530). **เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ 8 - 12**. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เวศ ศรีละมุล. (2523). **ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในการบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2539). **การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS/PC* สำหรับงานวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2529). **ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรบัณฑิต.
- สนธิ์ บางยี่ขัน. (2531). **การวิเคราะห์องค์การ : ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมเกียรติ เนื้อทอง. (2536). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงานของผู้บังคับหมวดตระเวนชายแดน : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 4**. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (อาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด บางโม. (2538). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.
- สมชัย แก้วละเอียด. (2531). **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรข้าราชการตอ กองสารวัตรนักเรียนกรมพลศึกษา**. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาติ คงพิกุล. (2537). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). **บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ กรीलพ. (2543). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ฐานอำนาจบริหารของผู้บริหารกองกับ ความผูกพันในองค์กรของพนักงานในฝ่ายบริหารโทรคมนาคมทางเสียง : การสื่อสารแห่งประเทศไทย*. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2521). *การพัฒนาองค์การและการจูงใจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : ดวงกมลการพิมพ์.
- สมสุข ตีลกสกุลชัย. (2533). *การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษา แตกต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สอาด วงศ์อนันต์นนท์. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2539). *จิตวิทยาการจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์.
- สีมา สีมานันท์. (2522, มีนาคม). “การประเมินผลการปฏิบัติงาน,” *วารสารข้าราชการ*. 3 : 56.
- สุพัทธา สุภาพ. (2540). *การบริหารงานมีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมนิติ.
- สุภาสินี วิเชียร. (2544). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินซ์นิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุจิตา ธรรมณีนวงศ์. (2528). *ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ : ศึกษากรณีอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยี และ อาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมวิทยาและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2527). *มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสนาะ ดิยาวาร์. (2532). *การบริหารแบบผู้นำ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- . (2534). *การบริหารตัวบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). *ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ ร.ม. (การเมืองและการปกครอง). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ห้วน แดงทิพย์. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่มีต่องานกับความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย*. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). “ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment),” *จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์*. 9(34) : 34-41.

- (2532, ธันวาคม). “ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย,” *จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์*. 12(47) : 32-44.
- อรุณ รักธรรม. (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อวยพร ประพฤทธิธรรม. (2537). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรในวิทยาลัยพยาบาลภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อังคณา โกสิยสวัสดิ์. (2534). *ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อังคณา สายยศ. (2539). *การศึกษาเจตคติที่มีต่อมหาวิทยาลัยของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ.
- อารี เพชรสุด. (2530). *มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- อุษณีย์ ดำนวนนันท์. (2536). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- อุษณีย์ พาณิชย์ไพศาลกุล. (2528). *ความพึงพอใจของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ที่มีองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เอนก สงสุวรรณ. (2533). *ทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Allen, Myria Watkins. (1992). “Communication and Organizational Commitment : Perceived Oranizational Support as a Mediating Factor,” *Communication Quarterly*. 40(40 : 357-367; Fall.
- Alutto, Joseph A., Hrebinak, Lawrence G. and Alonson C. Ramon. (1971). “On Operationalizing the Concept of Commitment,” *Social force*. 51 : 448-454.
- Anderson, Jame G. (1968). *Bureaucracy in Education*. Baltimore : The Johns Hopkins press.
- Angle, Harold L. and James L. Perry. (1981). “An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness,” *Administrative Science Quarterly*. 28(1) : 1-12.
- Applewhite, D.B. (1965). *Organization Behavior*. New York : Prentice – Hall.
- Becker, Howard S. (1960, July). “Notes on the Concept of Commitment,” *The American Journal of Sociology*. 66(1) : 32-40.
- Blum, Milton L. and Jane C. Nalor. (1968). *Industry Psychology*. New York : Harper & Row Publisher.

- Brockner J. and others. (1992). "The Influence of Prior Commitment to and Institution on Reaction to Perceived Unfairness," *Administrative Science Quarterly*. 37 : 241-261.
- Brown, Wren and Bennis Moberg. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York : Wiley and Sons Inc.
- Buchanan, Bruce. (1974, December). "Building Organization Commitment ," *Administrative Science Quarterly*. 19(4) : 533-543.
- Buchanan II, Bruce. (1974, July-August). "Government Managers, Business Executives, and Organizational commitment," *Public Administration Review*. 339-347.
- Campbell, Marvin D. and Robert D. Pritchard. (1976). "Motivation Theory in Industrial and Organization Psychology," *Handbook of Industrial and Organization Psychology*. Chicago, Illinois : Rand McNally.
- Chang, Dianfu. (1991, April). "A Study of Teacher Commitment and Performance in the Public Junior High Schools of Taiwan," *Dissertation abstracts International*. 51(10) : 3481-A.
- Cheng, Yin Cheong. (1990, May). "An Investigation of the Relationship of Organizational Structure, Leadership, and Social Norms," *Dissertation abstracts International*. 50(11) : 3424-A.
- Cook, John D. and other. (1981). *The Experience of work : A Compendium and Review Of 249 Measures and Their Use*. London : Academic Press, Inc.
- Cronbach, Lee J. (1970). *Essentials of psychological testing*. 3rd ed. New York : Harper & Row Publisher.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. 6th ed. New York : Mc Graw-Hill Company.
- Decotis, Thomas A. and Timothy P. Summers. (1987). "A path analysis of a model of the antecedent and consequences of Organizational Commitment," *Human Relation*. 40 : 445-470.
- Eisenberger, R. and others. (1990). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence Commitment and Innovation," *Journal of Applied Psychology*. 75 : 51-59.
- Etzioni, Amitai. (1975). *Modern Organizations*. 9th Englewood Cliffs N.L. : Prentice Hall.
- Everette, Gardon L. (1992, February) "Teacher Attitudinal Commitment : A Function of the School, the teacher, and the Principal's Leadership. University of California, Berkeley," *Dissertation Abstracts International*. 52 (8) : 2766-A.
- Fain, Juanita P. (1993, March). "Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Relationship to a University Professional Development Program (Professional Development Ohio University)," *Dissertation Abstracts*. 53(09) : 3118.
- Fjortoft, Nancy. (1993, May). "Factors Predicting Faculty Commitment to the University," *The Annual of the Association for Institutional Research*. 33(1) : 26.

- Flippo, Edwin B. (1971). ***Principle of Personnel management***. New York : Mc Graw-Hill Company.
- Foeman, Sue R. (1988). "Supervisory Performance and It Relationship to Organizational Commitment, Job Involvement and Locus of Control," ***Dissertation Abstracts International***. 48(11) : 2977-A.
- Franklin, J. I. (1975, June). "Down the Organization : Influence Processes Across Levies of Hierarchy," ***Administrative Science Quarterly***. 20(2) : 153-164.
- Fukami, Cynthia V. and Timothy P. Summers. (1984). "Commitment to Company and Union," ***Journal of Applied Psychology***. 62 : 367-371.
- Gilmer, Von and E. Holler. (1966). ***Applied Psychology : Problems in Living and Work***. New York : Mc Graw-Hill Book Company.
- Glission, Charles and Durick, Mark. (1988, March). "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organization," ***Administrative Science Quarterly***. 33(1) : 61-81.
- Good, Carter V. (1973). ***Dictionary of Education***. 3rd ed, New York : McGraw - Hill.
- Greenberg Jerald and Robert A. Baron. (1993). ***Behavior in Organization***. 4th ed. New York : Simon & Schuster.
- Grusky, Oscar. (1966,December). "Career mobility and Organizational Commitment," ***Administrative Science Quarterly***. 10 : 488-503.
- Hall, Gene E. and Haward L. Genes. (1976). ***Competency-Based Education***. New Jersey : Prentice – Hall.
- Hall, O.T. , Schneider, B. and R.T. Nygren. (1970, June). "Personal Factors in Organizational Identification," ***Administrative Science Quarterly***. 15(2) : 176-190.
- Hall, O.T. ,and B. Schneider. (1972, September). "Correlates of Organization Identification as A Function of Career Pattern and Organizational Type," ***Administrative Science Quarterly***. 17 : 340-350.
- Herzberg, Frederic and others. (1959). ***The Motivation to Work***. New York : John Willey and Sons, Inc.
- Hill, Eral A. (1984, July). "The Impact Of Self-Role Congruence Lenth of Service, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Propensity to live : A Study of Community College Instructors of Developmental / Remedial Courses," ***Dissertation Abstracts International***. 45(1) : 94-A.
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel. (1982). "Educational Administration : Theory," ***Research and Practice***. 2nd ed. New York : Random House.
- Hoyle, Douglas E. (1990, November). "The Relationship of Varying Organization Structures with Faculty Communication Satisfaction, Job Satisfaction, Organization Commitment, and Morale in Academic Settings," ***Dissertation abstracts International***. 51(5) : 1519-A.

- Hrebiniak, Lawrence G. and Joseph A Alutto. (1972, December). "Personal and Role Related Factors in The Development of Organizational Commitment," ***Administrative Science Quarterly***. 17(4) : 555-573.
- Huselid, Mark A. and Nancy E. Day. (1991). "Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover : A Substantive and Methodological Analysis," ***Journal of Applied Psychology***. 73 : 380-391.
- Jamal, M. (1990). "Relationship of job Stress and Type-A Behavior to Employees ' Job Satisfaction, Organizational Commitment, Phychosomatic Health Problems and Turnover Motivation," ***Human Relations***. 43 : 727-738.
- Joe, Kally and Price, J. Bruce. (1911). ***Organizational Behavior***. 2nd ed. Ontario : Printice-Hall.
- Kanter, Rosabeth M. (1968, August). "Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms In Utopian Communities," ***American Sociological Review***. 33(4) : 499-517.
- Kerlinger Fred N. and Pedhazur, Elazar J. (1973). ***Multiple regresion in behavioral research***. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Kitchen, Michaelle L. (1990, June). "The Role of Selected Variable on Organizational Commitment in Selected Organizations in North Texas Metropolian Area," ***Dissertation Abstracts***. 50(12) : 4014-A.
- Kraeger, Barbara J. (1944, June). "The Relation Between Individually Organizational Climate and Faculty Members' Organizational Commitment in Two Institute Of Higher Learning," ***Dissertation Abstracts***. 54(12) : 4368.
- Landy, Frank J. ***Psychology of Work Behavior***. 3rd ed. Illinois : The Dorsey Press.
- Lawler III, Edward E. (1983). "Satisfaction and Behavior," ***Perspective on Behavior in Organization***. Edited by Richard, J Hackman, Edward E. Lawler III and Lyman W. Porter. 2nd ed. New York : Mc Graw-Hill Book Company.
- Lee, A.M. (1971). "A Empirical analysis of Organization Identification," ***Academy of Management Journal***. 14 : 482-519.
- Lee, Youn-Taek. (1989, March). "Education Effects on Organizational Commitment in the Travel Industry of America : the Case of Hotel Sales and Marketing Professionals," ***Dissertation abstracts International***. 49(09A) : 2552-A.
- Lincoln, James R. and Kalleberge, Arne L Kalleberge. (1990). ***Culture, Control and Commitment***. Cambridge : Cambridge University Press.
- Luthans, Fred. (1985). ***Organizational Behavior***. 4th ed. New York : Mc Graw-Hill Book Company.
- Luthans, Fred and Taylor, Lew. (1987). "Organizational Commitment : Analysis of Antecedents." ***Human Relation***. 40 : 219-236.

- Lynden, Emerson V. (1978). ***Evaluating Your Staff-A Guide for Regional Council Directors.*** National Association of Regional Council.
- Marsh, Robert M. and H. Mannari. (1977, March). "Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study," ***Administrative Science Quarterly.*** 22(1) : 57-75.
- Mathieu, John E. and James L. Farr. (1991). "Further Evidence for the Discriminant Validity of measure of Organizational Commitment , Job Involvement and job Satisfaction," ***Journal of Applied Psychology.*** 76 : 127-133.
- Mathieu, John E. and M. Zajac. (1990). "A Review and Meta-analysis of the Antecedent, Correlates, and Consequence of Organizational Commitment," ***Journal of Applied Psychology.*** 75 : 171-194.
- Mauser, Winifred W. (1994, October). "Faculty Members' Personal Characteristics and Perceptions Of Organizational Climate to Their Levels of Organizational Commitment," ***Dissertation Abstracts.*** 55(4) : 1395.
- Mc. Gree, Cail W. and Robert C. Ford. (1987, November). "Two (or more) Dimensions of Organizational Commitment : Reexamination of the Affective and Contingence Commitment Scales," ***Journal of Applied Psychology.*** 72(4) : 368-642.
- Meneese, Smith and Donna Kathryn. (1991, December). "The Impact of Leadership Behaviors Upon Job Satisfaction, Preactivity, and Organizational Commitment of Followers," ***Dissertation Abstracts.*** 52(6) : 1968.
- Meyer, John P. and Natalic J. Allen. (1984). "Testing the "Side-Bet" Theory of Organizational Commitment : some Methodological Considerations," ***Journal of Applied Psychology.*** 74 : 152-156.
- Meyer, John P. and others. (1989). "Organizational Commitment and Job Performance : It's the Nature of Commitment," ***Journal of Vocation Behavior.*** 14 : 224-247.
- Mottaz, Clifford J. (1987). "An Analysis of the Relationship Between Work Satisfaction and Organizational Commitment." ***The Sociological Quarterly.*** 28 : 541-558.
- . (1988). "Determinants of Organizational Commitment." *Human Relation.* 41 : 467-482.
- Mowday, Richard T. , Richard M. Steers and Lyman W. Porter. (1982). ***Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment, absention and Turnover.*** New York : Academic Press.
- . (1979, April). "The Measurement of Organizational Commitment," ***Journal of Vocational Behavior.*** 14(2) : 224-247.
- Newstrom, John W. and Keith Davis. (1993). ***Organizational Behavior : Human At Work.*** 9th ed. New York : Mc Graw-Hill.
- Nigro, Felix A. (1963). ***Public Personnel Administration.*** New York : Holt, Rinenast & Winstion, Inc.

- Northcraft, Gregory B. and Margaret A. Neale. (1990). **Organizational Behavior**. Chicago : The Dryden Press.
- Olsen, Marvin E. (1987). **The Process of Social Organization : Power in Social System**. 2nd ed. New York : Holt.
- Porter, Lyman W. and J. Smith. (1970). **The Ecology of Organizational**. Unpublished Paper.
- Porter, Lyman W. and others. (1976, February). "Organizational Commitment and Managerial Turnover : A Longitudinal Study," **Organization Behavior and Human Performance**. 15(1) : 87-98.
- Porter, Lyman W. and others. (1974, October). "Organizational Commitment , Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians," **Journal of Applied Psychology**. 62(1) : 16-19.
- Porter, Lyman W. and Richard M. Steers. (1975). **Motivation And Work Behavior**. 2nd ed. Mc. Graw-Hill.
- Ritzer, George and Trice, Harrison M. (1999) "An Empirical study of Howard Becker's Theory." **Social Force**. 17 : 470-478.
- Salancik, Gerald R. (1977). "Commitment and the Control of Organization Behavior and Belief," **New Direction in Organization Behavior**. Edited by B. M. Syaw and G. R. Salancik. Chicago : St. Clair Press.
- Scheller, Sharon R. (1986, November). "Communication Effectiveness as Related to Job Satisfaction and Organizational Commitment," **Dissertation Abstracts International**. 47(5) : 1580-A.
- Sheldon, Mary E. (1971, June). "Investment and Involvement as Mechanism Producing Commitment to the Organization," **Administrative Science Quarterly**. 16 : 143-150.
- Smith, F.J. (1977, February). "Work Attitudes as Predictors of Specific Day Attendance," **Journal of Applied Psychology**. 62(1) : 46-75.
- Steers, Richard M. (1977, March). "Antecedents and Outcomes Organizational Commitment," **Administrative Science Quarterly**. 16 : 143-150.
- (1991). **Introduction to Organizational Behavior**. 4th ed. New York : McGraw-Hill, Inc.
- Steers, Richard M. and Lyman W. Porter. (1983). **Motivation and Work Behavior**. New York : Mc Graw-Hill Book Company.
- Szilagyi, Andrew D. and Wallace, Marce J. (1990). **Organizational Behavior and Performance**. 5th ed. London : Foreman.
- Tanenbaum, Scott L. and John E. Mathieu. (1991). "Meeting Trainees' Expectations : the Influence of Training Fulfillment on Development of Commitment, Self-Efficacy, and Motivation," **Journal of Applied Psychology**. 75 : 759-769.
- Tarter, Beverly J. (1993, November). "Job Satisfaction and Organizational Commitment of College and University Faculty," **Dissertation Abstracts**. 54(5) : 1701.

- Thompson, Frederick L. (1990, November). "The Relationship between Leadership Style and Organizational Commitment in Selected Wisconsin Elementary Schools," ***Dissertation Abstracts International***. 51(5) : 1472-A.
- Thurstone, L.L. (1970) . *Attitude and Attitude Change* ; Rand McNally and Company. Vecchio, Robert P. (1991). ***Organizational Behavior***. 2nd ed. Chicago : The Dryden Press.
- Vandenberg, Robert J. and V. Scarpello. (1990). "The Matching Model : An Examination of Process Underlying Realistic Job Preview," ***Journal of Applied Psychology***. 70 : 60-67.
- Vogel, Lee C. (1994, July) "Perceptions of Administrative Commitment to Teaching in Illinois Community Colleges," ***Dissertation Abstracts***. 55(1) : 30.
- Vroom, Victor H. (1964). *Work and Motivation*. New York : John Willey and Sons.
- Webb, Carnahan N. and Lowther, Malcolm. (1990, November). "Predictors of Child Caregiver Commitment," ***Paper Presented at the Annual of the National Association or the Education of Young Children***. 21(1) : 14-18.
- Welsch, Herold P. and Helen Lavan. (1981). "Inter-Relationship Between Organizational Commitment and Job characteristic, Job Satisfaction. Professional Behavior and Organizational Climate," ***Human Relation***. 54(2) : 1079-1089.
- William, Walf B. (1962). ***The Management of Personnel***. 2nd ed. California : Wadsworth Publishing Co., Inc.
- Yamane, Taro. (1967). ***Statistics : An Introductory Analysis***. 2nd ed. New York and Row.
- Yoannone, Carol A. (1993, January). "Faculty Participation and Commitment to College Goals, Strategy with in the University (Strategic Planning)," ***Dissertation Abstracts***. 53(07) : 2271.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ค่าอำนาจจำแนกของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตาราง 7 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายข้อของแบบสอบถามวัดด้านเจตคติที่มีต่องาน

ข้อที่	t	การพิจารณา
1	3.808**	คัดเลือกไว้
2	3.753**	คัดเลือกไว้
3	3.733**	คัดเลือกไว้
4	5.543**	คัดเลือกไว้
5	6.086**	คัดเลือกไว้
6	1.127	ตัดออก
7	2.487*	ตัดออก
8	7.683**	คัดเลือกไว้
9	6.335**	คัดเลือกไว้
10	4.575**	คัดเลือกไว้
11	4.333**	คัดเลือกไว้
12	2.942**	คัดเลือกไว้
13	1.891*	ตัดออก
14	2.342*	คัดเลือกไว้
15	2.722**	ตัดออก
16	4.272**	คัดเลือกไว้
17	4.718**	คัดเลือกไว้
18	1.020	ตัดออก
19	2.116*	ตัดออก
20	3.887**	คัดเลือกไว้
21	7.464**	ตัดออก
22	4.992**	คัดเลือกไว้
23	3.443**	ตัดออก
24	1.945*	ตัดออก
25	1.020	ตัดออก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายข้อของแบบสอบถามวัดด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ

ข้อที่	t	การพิจารณา
1	2.315**	คัดเลือกไว้
2	3.659**	คัดเลือกไว้
3	5.729**	คัดเลือกไว้
4	3.865**	คัดเลือกไว้
5	0.283	ตัดออก
6	2.283*	คัดเลือกไว้
7	2.419**	คัดเลือกไว้
8	1.244	ตัดออก
9	3.431**	คัดเลือกไว้
10	1.051	ตัดออก
11	4.699**	คัดเลือกไว้
12	3.220**	คัดเลือกไว้
13	1.980*	ตัดออก
14	2.558*	คัดเลือกไว้
15	2.294**	ตัดออก
16	5.196**	ตัดออก
17	2.677**	ตัดออก
18	0.963	ตัดออก
19	7.141**	คัดเลือกไว้
20	2.333*	ตัดออก
21	3.216**	คัดเลือกไว้
22	2.191*	คัดเลือกไว้
23	2.549*	ตัดออก
24	4.035**	คัดเลือกไว้
25	4.932**	คัดเลือกไว้

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายข้อของแบบสอบถามวัดด้านความพึงพอใจต่อ
ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

ข้อที่	t	การพิจารณา
1	2.818**	คัดเลือกไว้
2	2.714**	คัดเลือกไว้
3	0.051	ตัดออก
4	6.635**	คัดเลือกไว้
5	4.578**	คัดเลือกไว้
6	2.714**	คัดเลือกไว้
7	1.985*	ตัดออก
8	3.222**	คัดเลือกไว้
9	4.257**	คัดเลือกไว้
10	2.888**	คัดเลือกไว้
11	3.549**	ตัดออก
12	3.346**	ตัดออก
13	5.363**	คัดเลือกไว้
14	4.000**	ตัดออก
15	3.024**	ตัดออก
16	5.429**	คัดเลือกไว้
17	4.243**	คัดเลือกไว้
18	2.683**	ตัดออก
19	2.028*	ตัดออก
20	4.549**	คัดเลือกไว้
21	4.750**	คัดเลือกไว้
22	0.723	ตัดออก
23	6.458**	คัดเลือกไว้
24	0.173	ตัดออก
25	4.558**	คัดเลือกไว้

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายข้อของแบบสอบถามวัดด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

ข้อที่	t	การพิจารณา
1	3.381**	คัดเลือกไว้
2	0.279	ตัดออก
3	3.381**	คัดเลือกไว้
4	1.942*	ตัดออก
5	7.584**	คัดเลือกไว้
6	3.012**	คัดเลือกไว้
7	2.098*	ตัดออก
8	5.278**	คัดเลือกไว้
9	3.947**	คัดเลือกไว้
10	3.171**	คัดเลือกไว้
11	2.622*	ตัดออก
12	5.607**	ตัดออก
13	3.641**	คัดเลือกไว้
14	3.307**	ตัดออก
15	5.982**	คัดเลือกไว้
16	1.897*	ตัดออก
17	1.750*	ตัดออก
18	3.288**	คัดเลือกไว้
19	8.799**	คัดเลือกไว้
20	5.835**	คัดเลือกไว้
21	2.838**	ตัดออก
22	2.753**	ตัดออก
23	7.688**	คัดเลือกไว้
24	5.099**	คัดเลือกไว้
25	8.745**	คัดเลือกไว้

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายข้อของแบบสอบถามวัดด้านสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ใน
ที่ทำงาน

ข้อที่	t	การพิจารณา
1	1.971*	ตัดออก
2	4.253**	คัดเลือกไว้
3	1.667	ตัดออก
4	0.978	ตัดออก
5	5.65**	คัดเลือกไว้
6	3.133**	คัดเลือกไว้
7	2.186*	คัดเลือกไว้
8	1.682	ตัดออก
9	1.007	ตัดออก
10	7.682**	คัดเลือกไว้
11	5.214**	คัดเลือกไว้
12	3.792**	คัดเลือกไว้
13	2.772**	คัดเลือกไว้
14	1.678	ตัดออก
15	2.836**	ตัดออก
16	3.397**	คัดเลือกไว้
17	4.899**	คัดเลือกไว้
18	1.159	ตัดออก
19	0.547	ตัดออก
20	3.118**	คัดเลือกไว้
21	5.222**	คัดเลือกไว้
22	8.192**	คัดเลือกไว้
23	0.691	ตัดออก
24	5.222**	คัดเลือกไว้
25	3.659**	คัดเลือกไว้

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายข้อของแบบสอบถามวัดค่านิยมและการบริหารขององค์กร

ข้อที่	t	การพิจารณา
1	7.354**	คัดเลือกไว้
2	6.635**	คัดเลือกไว้
3	8.102**	คัดเลือกไว้
4	3.266**	ตัดออก
5	7.250**	คัดเลือกไว้
6	7.333**	คัดเลือกไว้
7	5.303**	คัดเลือกไว้
8	8.111**	คัดเลือกไว้
9	2.642**	ตัดออก
10	5.308**	คัดเลือกไว้
11	6.885**	ตัดออก
12	7.071**	คัดเลือกไว้
13	2.098**	ตัดออก
14	10.667**	คัดเลือกไว้
15	2.750**	คัดเลือกไว้
16	2.151*	ตัดออก
17	1.667	ตัดออก
18	6.464**	คัดเลือกไว้
19	2.143*	ตัดออก
20	2.087*	ตัดออก
21	1.353	ตัดออก
22	9.436**	คัดเลือกไว้
23	5.579**	คัดเลือกไว้
24	4.437**	คัดเลือกไว้
25	1.043	ตัดออก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ค่าอำนาจจำแนก (t) ของข้อคำถามรายข้อของแบบสอบถามวัดความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	t	การพิจารณา
1	10.474**	คัดเลือกไว้
2	11.165**	คัดเลือกไว้
3	9.295**	คัดเลือกไว้
4	10.104**	คัดเลือกไว้
5	5.665**	คัดเลือกไว้
6	8.202**	คัดเลือกไว้
7	4.824**	คัดเลือกไว้
8	2.172*	ตัดออก
9	2.947**	คัดเลือกไว้
10	3.831**	คัดเลือกไว้
11	4.540**	คัดเลือกไว้
12	6.857**	คัดเลือกไว้
13	2.683**	คัดเลือกไว้
14	2.838**	คัดเลือกไว้
15	4.342**	คัดเลือกไว้
16	4.824**	คัดเลือกไว้
17	1.005	ตัดออก
18	10.667**	คัดเลือกไว้
19	6.051**	คัดเลือกไว้
20	2.025*	ตัดออก
21	10.063**	คัดเลือกไว้
22	2.468*	คัดเลือกไว้
23	1.868*	ตัดออก
24	11.508**	คัดเลือกไว้
25	1.920*	ตัดออก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

คำชี้แจง

1. ให้ท่านอ่านและพิจารณา แล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความเพียงช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด และเติมคำลงในช่องว่าง ตามข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิจัย ซึ่งไม่มีข้อใดถูกหรือผิด เป็นเพียงการศึกษาความจริง ความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของท่านเท่านั้น ดังนั้นคำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่องานของท่าน จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
3. ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ด้านลักษณะส่วนตัวของพนักงานมหาวิทยาลัย

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านลักษณะส่วนตัวของท่าน ขอความกรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () และเติมคำลงในช่องว่าง..... เพื่อแสดงข้อมูลของท่านตามความเป็นจริง

1. อายุ ปี

2. ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ เป็นระยะเวลา ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดปัจจัยที่ศึกษาต่าง ๆ ดังนี้

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือช่องใดช่องหนึ่ง ใน 4 ช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด แบ่งเป็น 4 ระดับ ได้แก่

มากที่สุด	แสดงว่า	ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
ค่อนข้างมาก	แสดงว่า	ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก
ค่อนข้างน้อย	แสดงว่า	ท่านรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างน้อย
น้อยที่สุด	แสดงว่า	ท่านรู้สึกไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย

1. เจตคติที่มีต่องาน

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด
1	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ				
2	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม				
3	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในชีวิต				
4	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้รับการยอมรับนับถือ				
5	งานที่ปฏิบัติทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต				
6	งานที่ปฏิบัติสร้างความมั่นคงให้กับท่านและครอบครัว				
7	งานที่ปฏิบัติทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์				
8	งานที่ปฏิบัติทำให้มีฐานะดี				
9	งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านเป็นคนที่มีคุณภาพ				
10	งานที่ปฏิบัติทำให้ท่านมีความทุกข์				
11	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีหลักประกัน				
12	งานที่ปฏิบัติทำให้เป็นคนมีความรู้ความสามารถ				
13	งานที่ปฏิบัติทำให้มีบุคลิกภาพดีขึ้น				
14	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ				
15	งานที่ปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น				

2. ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านพอใจกับงานที่มีเป้าหมายในการทำงานชัดเจน				
2	ท่านพอใจกับงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร				
3	ท่านพอใจกับงานที่ได้มีโอกาสได้ใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม				
4	ท่านสนุกกับงานที่ปฏิบัติอยู่				
5	ท่านพอใจกับงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน				
6	ท่านพอใจกับหลักวิธีการปฏิบัติงานที่ไม่ยุ่งยาก				
7	ท่านไม่พอใจกับงานที่มีจำนวนมากเกินไป				
8	ท่านพอใจกับงานที่มีความหลากหลาย				
9	ท่านพอใจกับงานที่ท่านมีอำนาจการตัดสินใจมากกว่าผู้อื่น				
10	ท่านพอใจกับการทำงานที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม				
11	ท่านพอใจกับงานที่มีโอกาสหารายได้พิเศษ				
12	ท่านพอใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน				
13	ท่านไม่ชอบงานที่ต้องพบปะกับผู้อื่น				
14	ท่านไม่พอใจกับการทำงานระบบราชการ				
15	ท่านไม่พอใจกับงานที่มีระเบียบแบบแผนเคร่งครัด				

3 ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านปฏิบัติอยู่				
2	สวัสดิการการกุศลที่องค์กรจัดให้มีความเหมาะสม				
3	องค์กรได้มีการให้ความรู้เกี่ยวกับประกันสังคม				
4	เมื่อท่านเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ องค์กรได้ช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่				
5	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ				
6	องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการต่างๆไว้อย่างเหมาะสม				

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด
7	ท่านพอใจกับค่าตอบแทนพิเศษ(ค่าล่วงเวลา) ที่ปฏิบัติ นอกเหนืองานปกติ				
8	ท่านพอใจกับความสะดวกในการใช้ห้องสมุดของ มหาวิทยาลัย				
9	ท่านพอใจกับคุณภาพและราคาของร้านค้าสวัสดิการของ มหาวิทยาลัย				
10	ท่านพอใจกับเงินปันผลจากหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัย				
11	ท่านพอใจกับการบริการตรวจสอบสุขภาพประจำปี				
12	ท่านพอใจกับสวัสดิการในการช่วยเหลือคนในครอบครัว ของท่าน				
13	ท่านพอใจกับการให้บริการข่าวสารของมหาวิทยาลัย ได้รับรู้อย่างทันทั่วทั้งที่				
14	ท่านไม่พอใจที่ได้รับสวัสดิการแตกต่างกับข้าราชการ				
15	ท่านไม่พอใจกับเงินเดือนที่ถูกหักส่วนประกันสังคม				

4. สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด
1	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน				
2	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน				
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความยกย่องเมื่อท่านปฏิบัติงานได้เป็น อย่างดี				
4	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในด้านพัฒนาความรู้ ความสามารถ				
5	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแก่ท่านเมื่อท่านมีปัญหาใน การปฏิบัติงาน				
6	ท่านรับผิดชอบงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ				
7	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน				
8	องค์กรของท่านมีความสามัคคีระหว่างสมาชิก				
9	องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการต่างๆไว้อย่าง เหมาะสม				

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด
10	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน				
11	เพื่อนร่วมงานขอคำปรึกษาจากท่านในด้านการงานและด้านส่วนตัว				
12	ท่านสามารถปรึกษาเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานของท่าน				
13	เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานร่วมกับท่าน				
14	เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน				
15	ท่านจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน				

5. สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด
1	วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน				
2	คอมพิวเตอร์ในที่ทำงานมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน				
3	การจัดโต๊ะเก้าอี้ทำงานของหน่วยงานจัดไว้อย่างเหมาะสม				
4	ท่านได้รับความสะดวกในการเบิกอุปกรณ์มาใช้ปฏิบัติงาน				
5	สภาพแวดล้อมของที่ทำงานมีความมรณเริญ เย็นสบาย				
6	หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัย				
7	ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน				
8	หน่วยงานของท่านมีระบบสาธารณสุขปลอดภัยที่ดี				
9	ที่ทำงานของท่านมีเครื่องใช้อำนวยความสะดวก				
10	ห้องทำงานของท่านมีอุณหภูมิพอเหมาะแก่การปฏิบัติงาน				
11	การจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ				
12	หน่วยงานของท่านมีความล่าช้าในการเบิกใช้อุปกรณ์				
13	ห้องทำงานมีความคับแคบ				
14	ห้องทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวน				

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด
15	สถานที่ทำงานของท่านเดินทางไปมาลำบาก				

6. นโยบายและการบริหารงานขององค์กร

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด
1	การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถตรวจสอบได้				
2	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมและเที่ยงตรง				
3	ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรมีความชัดเจนในการปฏิบัติ				
4	องค์กรของท่านมีการชี้แจงนโยบายและระเบียบการปฏิบัติงานทุกเรื่อง				
5	นโยบายและการบริหารงานขององค์กรมีการปรับเปลี่ยนให้ ทันสมัย				
6	การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์กรมีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน				
7	ท่านรู้สึกว่าระบบการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น				
8	ท่านมีโอกาสรับทราบปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร				
9	ระบบการทำงานมีการแบ่งส่วนงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจนดี				
10	ท่านมีโอกาสดูแลความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน				
11	การบริหารงานในรูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความเหมาะสมกับสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบัน				
12	กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรมีมากเกินไป				
13	องค์กรของท่านมักใช้ระบบพรรคพวกในการพิจารณาความดีความชอบ				
14	ระเบียบการลา มีข้อจำกัดมากเกินไป				
15	การประเมินผลการปฏิบัติงานมีบ่อยครั้งเกินไป				

7. ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อที่	ข้อความ	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านต้องการทำงานในองค์กรของท่านตลอดไป				
2	ท่านไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่				
3	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่น ๆ ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้				
4	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร				
5	ท่านช่วยรักษาผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่				
6	ท่านพร้อมที่จะทำงานเพื่อชื่อเสียงขององค์กร				
7	ท่านทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่				
8	การอุทิศการทำงานเพื่อองค์กรไม่ได้ให้ประโยชน์กับท่านมากนัก				
9	ท่านผลิตผลงานที่ดีมีคุณภาพให้แก่องค์กร				
10	เป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานของท่าน				
11	ท่านยินดีเสียสละทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายเพื่อองค์กรนี้				
12	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว				
13	ท่านยอมรับและปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร				
14	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย				
15	เมื่อเพื่อนร่วมงานชักชวนให้ไปทำงานที่ใหม่ท่านจะปฏิเสธทันที				
16	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้				
17	ท่านทำงานด้วยความซื่อสัตย์เพื่อองค์กรได้อยู่รอดต่อไป				
18	ท่านชื่นชมองค์กรของท่านให้ผู้อื่นฟังเสมอ				
19	การตัดสินใจทำงานในองค์กรนี้เป็นความผิดพลาดของท่าน				
20	ท่านมักวิจารณ์ข้อบกพร่องหรือความผิดพลาดขององค์กรให้ผู้อื่นฟัง				

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลาภรณ์ | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช | ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพร มณีศรีขำ | ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 5. อาจารย์ไพศาล อันประเสริฐ | ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุนีย์ เวชพราหมณ์
วันเดือนปีเกิด	28 ตุลาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	46/1 ถนนท่าชนะ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84000
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	พนักงานมหาวิทยาลัย
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสุราษฎร์พิทยา
พ.ศ. 2543	วท.บ. สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2545	กศ.ม. สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ