

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์
ของ
สุภาสินี วิเชียร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์

มีนาคม 2544

ลิขสิทธิ์เป็นของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

26 เล่มที่ 2544

บทคัดย่อ
ของ
สุภาสินี วิเชียร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์
มีนาคม 2544

สุภาสินี วิเชียร. (2544). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม:
รองศาสตราจารย์ สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์, และผู้ช่วยศาสตราจารย์ นุชรี ตรีโลจน์วงศ์.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประมาณ 78 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC⁺ คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า t-test และค่า F-test

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางรวมทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับ
สูง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ
อยู่ในระดับสูง และสูงกว่าทุกองค์ประกอบ รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของ
ตน อยู่ในระดับสูงเช่นกัน ส่วนองค์ประกอบที่ 1 บุคลากรมีการยอมรับแนวทางการบริหารงาน อยู่ในระดับ
ปานกลาง

2. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบ
ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ

3. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบ
ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทาง
การบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ไม่แตกต่างกัน ตามลำดับ
ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์การ
สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปีและ 20-30 ปี ตามลำดับ

4. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวม
ทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3
องค์ประกอบ

5. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวม
ทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1
การยอมรับแนวทางการบริหารงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบที่
2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน และองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน
และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ต่ำกว่า 10 ปี ยอมรับแนวทางการบริหารงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และ
21 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

6. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ

7. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ไม่แตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ สูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการสาย ข ข้าราชการสาย ค และลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ

THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF STAFF IN CENTRAL LIBRARY,
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

AN ABSTRACT
BY
SUPHASINEE WICHIEEN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the master of Arts degree in Library and Information Science
at Srinakharinwirot University
March 2001

Suphasinee Wichien. (2001). *The Organizational Commitment of Staff in Central Library, Srinakharinwirot University*. Master thesis, M.A. (Library and Information Science). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Sssoc. Prof. Supat Songsaengchan, Asst. Nusharee Trelojwong.

This study examined and compared the level of organizational commitment of staff in Central Library, Srinakharinwirot University. Participants in this study were 78 library members.

A set of questionnaire using a five-level rating scale was designed to collect data . The SPSS/PC⁺ Program was applied to analyze data. Statistics included percentage, means, and standard deviation. The t-test and F-test were used to test the hypotheses.

The study yielded the following results:

1. The level of overall organizational commitment of the library staff was high. In examining each of the three factors of commitment : acceptance of administrative approach ; staff performance according to roles and responsibilities ; and organizational loyalty, the results showed that the level of organizational loyalty of staff was high while the level of staff performance according to roles and responsibilities was also high but with lower means figures. The level of acceptance of administrative approach was just moderate.
2. No relationship was found between genders of staff and overall organizational commitment, nor between staff genders and each factor of commitment.
3. No relationship was found between age-groups of staff and overall organizational commitment. However, in comparing the age-groups variable to each factor of organizational commitment, a relationship was found between age-groups of staff and organizational loyalty of staff. Staff members of the 41+ age-group had higher level of organizational loyalty than members of other age-groups : 31-40 and 20-30. No relationship was found between age-groups of staff and other factors : acceptance of administrative approach, and staff performance according to roles and responsibilities
4. No relationship was found between educational levels of staff and overall organizational commitment, nor between educational levels of staff and each factor of commitment.
5. No relationship was found between length of service of staff and overall overall organizational commitment. However, in comparing the length of service variable to each factor of organizational commitment, a relationship was found between length of service and acceptance of administrative approach, with a level of significance at .05. No relationship was found between length of service and other factors : staff performance according to roles and responsibilities, and organizational loyalty.

A paired difference test indicated that members who had offered service less than 10 years had higher level of acceptance of administrative approach than those who had longer length of service.

6. No relationship was found between performance level of staff and overall organizational commitment, nor between performance level and each other of commitment.

7. No relationship was found between categories of staff and overall organizational commitment. However, in comparing the category variable to each factor of organizational commitment, a relationship was found between categories of staff and organizational loyalty, with a level of significance at .05. No relationship was found between this variable and other factors : acceptance of administrative approach, and staff performance according to roles and responsibilities. A paired difference test indicated that members who were categorized as permanent employees had higher level of organizational loyalty than those in the following categories : academic supporting staff (Government Service B), administrative supporting staff (Government Service C), and temporary employees respectively.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

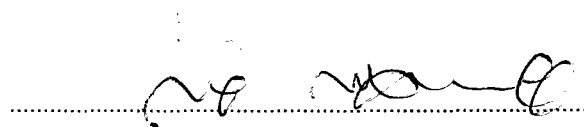
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ของ
นางสาวสุภาสินี วิเชียร

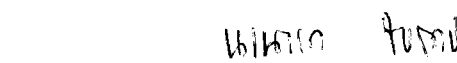
ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

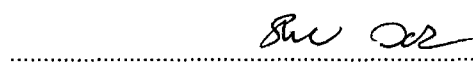
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)
วันที่ 9 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2544

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นุชรี ตรีโลจน์วงศ์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นงนารถ ชัยรัตน์)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(รองศาสตราจารย์ ชาติศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์)

ประกาศขอบคุณ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์สุวัฒน์
ส่องแสงจันทร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชรี ตรีโลจน์วงศ์ ประธานและกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์
ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาสละเวลาถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องและปัญหาต่างๆ ที่
ประสบในระหว่างการทำปริญญานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่มาโดยตลอด และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์นงนารถ ชัยรัตน์ และรองศาสตราจารย์ธาดาศักดิ์ วชิรปรีชาพงษ์ ที่ได้กรุณาสละเวลามาเป็น
กรรมการแต่งตั้งเพิ่มเติม

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ภาควิชาบรรณารักษ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน
ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ต่างๆ และให้ความเมตตากรุณามาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์เชิดชาติ พุกพูน ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา และอนุเคราะห์
ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้วยความเต็มใจอย่างยิ่งมาโดย
ตลอด ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างมาก

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณปู่ คุณย่า คุณอาภาณุจนา วิเชียร และคุณอาจิตรา วิเชียร ที่ให้
กำลังใจและกำลังทรัพย์มาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่กรุณา
สละเวลาอันมีค่า และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ คุณอำพล สุขปัญญาที่ให้กำลังใจ และข้อคิดที่ดีเสมอมา และสุดท้ายขอขอบคุณพี่ๆ
และเพื่อนๆ ที่เรียนร่วมกันมาทุกท่าน ที่ให้ความเป็นมิตรอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นประสบการณ์การเรียนรู้ที่ยิ่ง
ใหญ่ในชีวิต

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มี
พระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จครั้งนี้

สุภาสินี วิเชียร

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ภูมิหลัง.....	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
	ความสำคัญของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
	ตัวแปรที่วิจัย.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
	สมมติฐานการวิจัย.....	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	8
	ประวัติ.....	8
	นโยบายในลักษณะโครงการในด้านต่างๆ.....	10
	การแบ่งส่วนราชการ.....	14
	ขอบเขตและหน้าที่ของงานต่างๆ.....	16
	บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	19
	การเขียนคำบรรยายลักษณะงาน (Job description).....	20
	การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	21
	การสรรหาผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	24
	ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment).....	25
	ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร.....	25
	แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	27
	ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร.....	29
	ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร.....	30
	ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร.....	31
	เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร.....	34
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
	งานวิจัยในต่างประเทศ.....	35
	งานวิจัยในประเทศ.....	36
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัย	
	ศรีนครินทรวิโรฒ.....	36
	งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานอื่น.....	37

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	61
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	61
สมมติฐานการวิจัย.....	61
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	62
สรุปผลการวิจัย.....	63
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	69
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	70
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	75
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	82

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน.....	19
2 จำนวนบุคลากรจำแนกตามฝ่ายงาน.....	20
3 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	22
4 เกณฑ์การลาและการมาสายที่ใช้พิจารณาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	23
5 ระเบียบการลาของข้าราชการ.....	23
6 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	40
7 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร.....	46
8 ความผูกพันต่อองค์กร.....	47
9 ความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน เป็นรายข้อ.....	48
10 ความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน เป็นรายข้อ.....	50
11 ความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นรายข้อ.....	51
12 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามเพศ.....	53
13 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามอายุ.....	54
14 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรตามตัวแปรอายุที่พบความแตกต่าง เป็นรายคู่.....	55
15 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	56
16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	57
17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหาร งานตามตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงานที่พบความแตกต่าง เป็นรายคู่.....	58
18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามตัวแปรระดับการปฏิบัติงาน.....	58
19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน.....	59
20 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามตัวแปรสถานภาพการปฏิบัติงานที่พบความแตกต่าง เป็นรายคู่.....	60

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	15
2 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสตีร์ส.....	31
3 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของเมาร์เวย์, พอร์ตเตอร์และสตีร์ส.....	32

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การทุกองค์การจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรในองค์การนั้นประกอบด้วยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงอาคาร สถานที่ และเทคโนโลยี (พยอม วงศ์สารศรี. 2541? : 2) ซึ่งคนเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุด เพราะคนนั้นมีชีวิตจิตใจไม่สามารถนำสิ่งใดมาทดแทนกันได้ และแต่ละคนมีศักยภาพแตกต่างกัน (दन्य तेयनपुठ्ठ. 2539 : 86) คุณค่าของคนนั้นเป็นปัจจัยกลยุทธ์ที่จะนำพาองค์การสู่การแข่งขันและเป็นเลิศได้ องค์การเองก็ต้องการหลีกเลี่ยงการหักล้างจากบุคคลให้ทุ่มเทและทำประโยชน์แก่องค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถ จึงเล็งเห็นความสำคัญของกระบวนการและเทคนิคที่สามารถจูงใจ และใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำพาองค์การสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บุญทิวา บุญยะประภัตร. 2538 : 116)

ในอดีตมุมมองที่ผู้บริหารมองมนุษย์ที่ปฏิบัติงานในองค์การเป็นเพียงสิ่งของ วัสดุ หรือเครื่องจักร ที่ช่วยให้งานในองค์การประสบผลสำเร็จ แต่สำหรับมุมมองในปัจจุบัน ผู้บริหารยุคใหม่เชื่อว่าบุคคลในองค์การล้วนแต่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่องค์การจะต้องค้นหาเพื่อนำมาสร้างสรรค์ประโยชน์แก่องค์การ นอกจากนี้ยังยอมรับว่า การทำงานในองค์การจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการดำรงชีวิตในองค์การ ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนสมาชิก จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ และพร้อมจะรวมพลังอุทิศกำลังกายและกำลังใจของตนทำงานอย่างเต็มที่แก่องค์การ (พยอม วงศ์สารศรี. 2541? : 5) โดยเฉพาะการดำเนินงานขององค์การต่างๆ ในสภาวะปัจจุบัน ความจงรักภักดีของสมาชิกเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งขึ้นสำหรับองค์การที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีค่าใช้จ่ายสูง ตลอดจนได้รับความกดดันจากหน่วยงานภายนอกอย่างหนัก (เชาว์ ไพโรพริฎโรจน์. ม.ป.ป. : 150)

ความจงรักภักดีของสมาชิกที่มีต่อองค์การนั้น เป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะได้รับจากสมาชิกที่ทำงานร่วมกันในองค์การทุกคน เพราะถ้าสมาชิกในองค์การทุกคนหรือส่วนมากจงรักภักดีต่อองค์การของตนแล้ว จะส่งผลให้สมาชิกทำงานได้อย่างเต็มที่ ใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างประหยัด ดูแลรักษาทรัพยากรขององค์การให้อยู่ในสภาพดีใช้การได้นาน เห็นคุณค่าของทรัพยากรขององค์การและไม่ทุจริตต่อองค์การ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2532? : 30) ในการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ซึ่งต่อมาได้พัฒนามาเป็นการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment) (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 34) และความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกในองค์การ และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าความพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 34 ; อ้างอิงจาก Porter, et al. 1974. *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians*) เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การก็จะแสดงออกในรูปของ

พฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่ขาดงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และตรงต่อเวลาในการทำงาน สมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 34-40)

ดังนั้นจะเห็นว่า สิ่งที่ต้องการควรคำนึงถึงอยู่เสมอคือ จะปรับปรุงองค์การอย่างไรเพื่อจูงใจให้สมาชิกในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกในองค์กร และเพิ่มผลผลิตแก่องค์การด้วย (โยธิน ต้นสนยุทธ. 2530 : 60) ในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น ต้องเริ่มด้วยวิธีการที่องค์การตอบสนองสมาชิกให้สมหวังในสิ่งที่สมาชิกต้องการ ซึ่งสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้เคยทำการวิจัยค่านิยมของคนไทยพบว่า ค่านิยมที่เน้นมากที่สุดคือ ความกตัญญูรู้คุณ ดังนั้นเมื่อสมาชิกได้รับสิ่งที่คาดหวังจากองค์กรแล้ว สมาชิกจะอุทิศความรู้ความสามารถให้แก่องค์การอย่างเต็มที่ เพื่อตอบแทนบุญคุณขององค์กร (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2532? : 30) ซึ่งในส่วนนี้ผู้บริหารต้องตระหนักว่า คนและองค์การอยู่ร่วมกันโดยยึดหลักแห่งผลประโยชน์ร่วมกัน ต้องอาศัยซึ่งกันและกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งสมาชิกและองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการกระทำร่วมกัน โดยแต่ละฝ่ายต้องให้ประโยชน์ซึ่งกันและกัน (อรุณ รักธรรม. 2527 : 94)

นอกจากนี้การสร้าง ความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น ผู้บริหารพึงระลึกว่ามีได้กระทำเฉพาะสมาชิกที่กำลังปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมไปถึงสมาชิกที่ทำงานครบตามวาระอีกด้วย เพื่อให้สมาชิกเหล่านี้สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขกับสังคมภายนอกได้ ทั้งนี้เพราะองค์กรเป็นระบบหนึ่งที่ต้องมีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะส่งผลสะท้อนกลับให้สมาชิกที่กำลังปฏิบัติงานมีกำลังใจ และมองเห็นได้ว่ามีการเอาใจใส่สมาชิก อันเป็นการเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร และยังเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อมวลสมาชิกในสังคมทั่วไป ให้ยอมรับและศรัทธาต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น (พยอม วงศ์สารศรี. 2541? : 10)

ด้วยเหตุนี้ จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของสมาชิกให้มีความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรและการได้รับการยอมรับและศรัทธาจากสังคม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อสำนักหอสมุดกลางมากยิ่งขึ้น และรักษาความผูกพันให้คงอยู่ต่อไป ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และความเจริญก้าวหน้าของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกแห่ง ได้แก่ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ห้องสมุดสาขาที่วชิรพยาบาล และองครักษ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้แก่ ข้าราชการสาย ข จำนวน 21 คน ข้าราชการสาย ค จำนวน 19 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 9 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 29 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 78 คน ซึ่งผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling)

ตัวแปรที่วิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

1.1 เพศ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 อายุ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.2.1 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี

1.2.2 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี

1.2.3 อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.3.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3.2 ระดับปริญญาตรี

1.3.3 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1.4.1 ต่ำกว่า 10 ปี

1.4.2 ตั้งแต่ 10 - 20 ปี

1.4.3 ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

1.5 ระดับการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1.5.1 ระดับบริหาร

1.5.2 ระดับปฏิบัติการ

1.6 สถานภาพการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.6.1 ข้าราชการสาย ข

1.6.2 ข้าราชการสาย ค

1.6.3 ลูกจ้างประจำ

1.6.4 ลูกจ้างชั่วคราว

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น

2.1 ความผูกพันต่อองค์กร รวมทุกองค์ประกอบ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ

2.2 องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น

2.2.1 องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน

2.2.2 องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน

2.2.3 องค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เจตคติและพฤติกรรมของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งมีลักษณะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบคือ

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน หมายถึง การที่บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒยอมรับว่าแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารห้องสมุด เป็นแนวทางที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน เช่น การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การได้รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน การให้ความยุติธรรม การพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่างๆ การปฏิบัติตามคำสั่ง การได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน หมายถึง การแสดงถึงความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความตั้งใจทำงาน ความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน เป็นต้น

1.3 องค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การแสดงถึงความรักและความปรารถนาดี เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดี รวมทั้งความภาคภูมิใจและความศรัทธาที่มีต่อสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และความมีใจรักงานบริการ เป็นต้น

2. องค์การ หมายถึง สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งมีฐานะเป็นสำนักทางวิชาการ และมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ

3. สำนักหอสมุดกลาง หมายถึง สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

4. บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

4.1 แบ่งตามระดับของการปฏิบัติงานคือ

4.1.1 บุคลากรระดับบริหาร หมายถึง หัวหน้าฝ่ายต่างๆ ทั้ง 5 ฝ่ายและหัวหน้างานที่ได้รับมอบหมายให้ควบคุมดูแลงานใดงานหนึ่งในฝ่ายนั้นๆ จำแนกตามฝ่ายงานต่างๆ ได้ดังนี้

4.1.1.1 งานบริการได้แก่ หัวหน้าฝ่ายบริการ หัวหน้างานยืม-คืน และหัวหน้างานปฏิญาณิพนธ์

4.1.1.2 งานพัฒนาทรัพยากรและวิเคราะห์สนเทศได้แก่ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทรัพยากรและวิเคราะห์สนเทศ หัวหน้างานพัฒนาทรัพยากร และหัวหน้างานวิเคราะห์สนเทศ

4.1.1.3 งานวารสารได้แก่ หัวหน้าฝ่ายวารสาร

4.1.1.4 งานโสตทัศนศึกษาได้แก่ หัวหน้าฝ่ายโสตทัศนศึกษา

4.1.1.5 สำนักงานผู้อำนวยการ ได้แก่ เลขานุการประจำสำนักหอสมุดกลาง

4.1.2 บุคลากรระดับปฏิบัติการ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวทุกคน ที่ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของบุคลากรระดับบริหาร

4.2 แบ่งตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

4.2.1 ข้าราชการสาย ข หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งงานบรรณารักษ์ และนักวิชาการโสตทัศนศึกษา

4.2.2 ข้าราชการสาย ค หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งงานพนักงานห้องสมุด และเจ้าหน้าที่ห้องสมุด เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี พนักงานธุรการ และเจ้าหน้าที่ธุรการ

4.2.3 ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างที่จ้างจากเงินงบประมาณ เพื่อปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาตามอัตรา และจำนวนที่กำหนดไว้

4.2.4 ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน รายวัน และรายชั่วโมง ที่จ้างด้วยเงินรายได้เพื่อปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราว และหรือมีข้อกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินปีหนึ่งงบประมาณ

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานนับตั้งแต่เริ่มมาปฏิบัติงานที่สำนักหอสมุดกลาง จนถึงปัจจุบันของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร รวมทุกองค์ประกอบแตกต่างกัน

2. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน แตกต่างกัน

3. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน แตกต่างกัน

21. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร
รวมทงองค์ประกอบ แตกต่างกัน

22. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ
ในองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน แตกต่างกัน

23. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ
ในองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน แตกต่างกัน

24. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ
ในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 1.1 ประวัติ
 - 1.2 นโยบายในลักษณะโครงการในด้านต่างๆ
 - 1.3 การแบ่งส่วนราชการ
 - 1.4 ขอบเขตและหน้าที่ของงานต่างๆ
 - 1.5 บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 1.6 การเขียนคำบรรยายลักษณะงาน (Job description)
 - 1.7 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - 1.8 การสรรหาผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.5 ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.6 เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์กร
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในต่างประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 3.2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานอื่น

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติ

พ.ศ. 2497 หอสมุดได้ก่อตั้งขึ้น และดำเนินงานควบคู่กับวิทยาลัยวิชาการศึกษา โดยมีฐานะเป็นแผนกหอสมุด ขึ้นกับสำนักอธิการบดี โดยจัดเป็นเพียงห้องๆ หนึ่งของตึก 3

พ.ศ. 2498 - พ.ศ. 2505 หอสมุดได้รับความช่วยเหลือจาก USAID ในการดำเนินการปรับปรุงระบบห้องสมุดและพัฒนาบุคลากร ได้สร้างหอสมุดขึ้นใหม่ 1 หลัง ปัจจุบันคือที่ทำการสโมสรนิสิต

พ.ศ. 2514 ได้สร้างอาคารเพิ่มเติมอีก 1 หลัง เชื่อมต่อกับอาคารหลังแรก ปัจจุบันเป็นที่ทำการกองกิจการนิสิต และสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และได้รับพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวองค์ปัจจุบัน พร้อมกับความหมายมาด้วยว่า “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” (มะ-หา-วิท-ทะ-ยา-ไล-สี-นะ-คะ-ริน-วิ-โรด) มหาวิทยาลัยที่เป็นศรีสง่าแก่มหานคร เมื่อมหาวิทยาลัยได้รับการยกฐานะแล้ว หอสมุดจึงได้ยกฐานะเป็นสำนักงานทางวิชาการเทียบเท่าคณะต่างๆ ที่ทำการสอนอยู่ในมหาวิทยาลัย มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ และได้ชื่อใหม่ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 ว่า “สำนักหอสมุดกลาง” (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักหอสมุดกลาง. 2541: 197-198)

พ.ศ. 2528 - พ.ศ. 2532 ได้สร้างอาคารสำนักหอสมุดกลาง เป็นอาคารสูง 7 ชั้น ขนาด 42.5×34.00 เมตร พื้นที่ 10,500 ตารางเมตร สามารถเก็บหนังสือได้ประมาณ 300,000 เล่ม จุที่นั่งอ่านได้ประมาณ 1,200 ที่นั่ง และได้ขอพระราชทานพระนามาภิไธย “สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ” อนุญาตให้ใช้ชื่อเป็นชื่ออาคาร โดยแต่ละชั้นมีลักษณะการใช้งานดังนี้ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2541 : 199-200)

ชั้นที่ 1 ศูนย์โสตทัศนศึกษา และศูนย์บริการเทคโนโลยีทางการศึกษา

ชั้นที่ 2 บริการยืม-คืน บริการเอกสารอ้างอิง บริการให้คำปรึกษาและช่วยการศึกษา
ค้นคว้า บริการสืบค้นวิจัยด้วยคอมพิวเตอร์ และห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สุตใจ เหล่าสุนทร

ชั้นที่ 3 บริการวารสารและหนังสือพิมพ์

ชั้นที่ 4 ศูนย์ปริญญานิพนธ์ ห้องบริการหนังสือและเอกสาร หมวดเบ็ดเตล็ด ปรัชญา จิตวิทยาและศาสนา และห้องหนังสือสำหรับเด็ก

ชั้นที่ 5 ห้องบริการหนังสือและเอกสารหมวดสังคมศึกษา ภาษาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หนังสือแบบเรียน และหนังสือแพทย์พรีคลินิก

ชั้นที่ 6 ห้องบริการหนังสือและเอกสารหมวดวิทยาศาสตร์ประยุกต์และเทคโนโลยี ศิลปะและการบันเทิง วรรณคดีและประวัติศาสตร์ นวนิยาย เรื่องสั้น ห้องเอกสาร มศว และห้องศาสตราจารย์ ดร.ขจร สุขพานิช

ชั้นที่ 7 ห้องสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี สำนักงานผู้อำนวยการ และห้องปฏิบัติการบรรณารักษ์และเจ้าหน้าที่

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสำนักทางวิชาการที่ต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับบทบาทของมหาวิทยาลัย และพร้อมที่จะสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนการเรียนการสอนตลอดจนการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์และนิสิตทุกระดับการศึกษา เพื่อให้ทันต่อการพัฒนาและความก้าวหน้าของวิทยาการในยุคโลกาภิวัตน์

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ยุบรวมวิทยาเขตในส่วนกลางแล้ว แต่ยังมีห้องสมุดในสังกัดสำนักหอสมุดกลางยังให้บริการอยู่ที่วชิรพยาบาล และองครักษ์

นโยบายในลักษณะโครงการในด้านต่าง ๆ

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้กำหนดนโยบายในลักษณะโครงการในด้านต่าง ๆ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักหอสมุดกลาง. 2543: 1-10) ดังต่อไปนี้

1. โครงการศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเอง

เป็นโครงการจัดให้บริการอินเทอร์เน็ต และซีดีเน็ต (CD-Net)

2. โครงการพัฒนาบริการ

เป็นโครงการกระตุ้นให้บุคลากรมีความตระหนักในความรับผิดชอบในการช่วยให้ผู้ใช้บริการคำนึงถึงความสำคัญของบริการต่างๆ ที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เช่น การจัดเตรียมวัสดุและอุปกรณ์ไว้บริการการพิมพ์และการถ่ายโอนข้อมูลจากฐานข้อมูลต่างๆ การพัฒนาคู่มือการใช้ห้องสมุดทั่วไปและคู่มือการใช้บริการเฉพาะต่างๆ การส่งเสริมการศึกษา โปรแกรมการฝึกอบรม และสารสนเทศที่ตรงกรณีกับชุมชนโดยการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และการทำป้ายและสัญลักษณ์บอกทิศทางและตำแหน่งที่จัดเก็บทรัพยากรห้องสมุด

3. โครงการพัฒนาทรัพยากรหนังสืออ้างอิง

เป็นโครงการพิจารณาคัดเลือกหนังสือ ตรวจสอบหนังสืออ้างอิงที่ซ้ำชุด ล้าสมัย หรือมีผู้ใช้น้อยเข้าซ่อม หรือจำหน่ายออก จัดมุมแนะนำหนังสืออ้างอิงใหม่ และจัดทำบรรณนิทัศน์หนังสืออ้างอิง

4. โครงการส่งเสริมการใช้บริการ

เป็นโครงการรณรงค์เพื่อเพิ่มสถิติจำนวนการใช้บริการทุกประเภท เช่น จัดให้มีการปฐมนิเทศการใช้ห้องสมุด การเข้าถึงทรัพยากรทุกประเภทแก่นิสิตชั้นปีที่ 1 ทั้งภาคปกติและภาคพิเศษ การจัดทำจดหมายข่าว (Newsletter) หรือระบบการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ผ่านคอมพิวเตอร์ (Mailing list) เพื่อแจ้งข่าวทรัพยากรใหม่ๆ และการสืบค้นจากแหล่งต่างๆ ในอินเทอร์เน็ต และขยายเวลาการเปิดบริการเพิ่มขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บริการแก่นิสิตภาคพิเศษ

5. โครงการจัดที่อ่านหนังสือพิมพ์ ณ โถงด้านหน้าหอสมุด

เป็นโครงการจัดบริเวณที่อ่านหนังสือพิมพ์ ณ โถงด้านหน้าหอสมุด จัดหาที่แขวนและที่เก็บหนังสือพิมพ์ฉบับล่วงหน้า และจัดหาที่นั่งอ่านให้เหมาะสม

6. โครงการวิจัยเกี่ยวกับการบริการและความต้องการของผู้ใช้

เป็นโครงการการวิจัยเกี่ยวกับการบริการ จำแนกตามงาน และการวิจัยความต้องการของผู้ใช้ และเสนอผลการวิจัยแก่สาธารณชน

7. โครงการนิทรรศการ

เป็นโครงการส่งเสริม อำนวยความสะดวกในการใช้สถานที่จัดนิทรรศการเกี่ยวกับขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม และจัดหาทรัพยากรสารสนเทศที่ส่งเสริมการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม

8. โครงการพัฒนาบุคลากร

มีรายละเอียดดังนี้

8.1 จัดให้มีการนิเทศและการฝึกงานบุคลากรใหม่อย่างเป็นระบบ

8.2 ให้บุคลากรได้มีโอกาสเท่าเทียมกันในการได้รับการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ

โดยคำนึงถึงงานของแต่ละคน

8.3 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

8.4 จัดการศึกษาแบบไม่เป็นทางการ สำหรับบุคลากรวิชาชีพ เพิ่มการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยี การจัดการ การตลาด

8.5 ส่งเสริมให้บุคลากรวิชาชีพพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรม คู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้มีการตระหนักเกี่ยวกับสถานภาพ บทบาท และการมีส่วนร่วมในการพัฒนางาน

8.6 จัดโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะนำเสนอ ทักษะการประนีประนอม ทักษะการเชื่อเชิญ การคิดด้วยตัวของตัวเอง และการตอบสนองต่อปัญหาต่างๆ ที่ไม่อาจคาดหวังไว้ก่อน การโต้ตอบอย่างสงบ อย่างมีความรู้ และตรงประเด็น

8.7 จัดโปรแกรมการฝึกอบรมภาวะผู้นำเพื่อกระตุ้นให้มีบทบาททั้งในฐานะผู้น้องการ และในสังคม

8.8 สร้างโปรแกรมการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่น เพื่ออำนวยความสะดวกในการถ่ายโอน เคลื่อนย้ายงานได้ในระบบต่างๆ ของการปฏิบัติงาน

8.9 จัดประชุมปฏิบัติการเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน หรือเมื่อมีความต้องการเกิดขึ้น

8.10 ส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตของบุคลากร โดยจัดหาทรัพยากร และสนับสนุนให้บุคลากรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

8.11 ส่งบุคลากรไปอบรมภาษาอังกฤษ / ภาษาต่างประเทศอื่นที่สามารถนำมาใช้งาน

8.12 จัดการศึกษาดูงานในประเทศ / ต่างประเทศในแบบการเปรียบเทียบ การปฏิบัติงาน (Benchmarking)

8.13 ส่งบุคลากรไปอบรมด้านคอมพิวเตอร์ที่หน่วยงานอื่นจัด ให้มีความรู้และสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงานได้

8.14 จัดอบรมภายในให้บุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ในเรื่องเฉพาะ เช่น การสืบค้นข้อมูลข้อมูลบรรณานุกรมออนไลน์ (Online Public Access Catalog) การสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

8.15 บุคลากรวิชาชีพทุกคนต้องสามารถแนะนำผู้ใช้เรื่องการสืบค้นข้อมูล บรรณานุกรมออนไลน์ และการค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตได้

8.16 พิจารณาจัดสรรงบประมาณเพิ่มให้สนองความต้องการการฝึกอบรม

8.17 จัดการอบรมการพัฒนาบุคลากรภาพเพื่อการบริการ

8.18 ส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพของบุคลากร โดยการทำผลงานวิชาการ การเขียนบทความ การร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพ

9. โครงการสวัสดิการบุคลากร

เป็นโครงการดำเนินการจัดกิจกรรมสวัสดิการบุคลากรภายในขอบเขตของระเบียบที่เกี่ยวข้อง

10. โครงการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป็นโครงการพัฒนาคู่มือและแนวการใช้บริการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น

การใช้ฐานข้อมูลออนไลน์ การใช้ทรัพยากรสารสนเทศในอินเทอร์เน็ต การปรับเปลี่ยนระบบฐานข้อมูล ทรัพยากรห้องสมุด และการสืบค้นสารสนเทศเป็นระบบวินโดวส์ การจัดให้มีระบบเครือข่ายท้องถิ่น (Wireless LAN) ภายในห้องสมุด และการปรับปรุงการเผยแพร่สารสนเทศทางอินเทอร์เน็ต

11. โครงการผังงานระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ห้องสมุด

เป็นโครงการจัดทำผังระบบคอมพิวเตอร์ห้องสมุดให้ชัดเจนแก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และการเดินสายเส้นใยนำแสง (Fiber optics) เชื่อมต่อระหว่างเครื่องบริการแฟ้ม (Server) มหาวิทยาลัย และเครื่องบริการแฟ้ม (Server) ห้องสมุด

12. โครงการปรับปรุงทรัพยากรสิ่งพิมพ์พิเศษ

เป็นโครงการปรับปรุงการจัดเก็บรักษา และให้บริการเอกสารพิเศษ และจัดทำฐานข้อมูลเอกสาร มศว

13. โครงการบริการทางวิชาการ

เป็นโครงการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การแปลเอกสารภาษาอังกฤษ การตรวจสอบข้อมูลบรรณานุกรมงานวิจัย การช่วยค้นคว้าข้อมูล การจัดส่งเอกสาร (Document delivery service)

14. โครงการบำรุงรักษาหนังสือ - โดยการอบฆ่าเชื้อ

เป็นโครงการว่าจ้างบริษัทผู้รับเหมาที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการฆ่าเชื้อรา หนังสือมาดำเนินการ โดยเริ่มจากปี 2545 อบฆ่าเชื้อราให้กับสิ่งพิมพ์ชั้น 2-4 และในปี 2546 อบฆ่าเชื้อราให้กับสิ่งพิมพ์ชั้น 5-6 จากนั้นทำสลับกันไปอย่างนี้ทุกๆ ปี

15. โครงการจัดทรัพยากรหนังสือเก่า / หนังสือที่มีการใช้น้อย

เป็นโครงการจัดหาพื้นที่และครุภัณฑ์สำหรับการจัดเก็บหนังสือเก่า / หนังสือหายาก การส่งบุคลากรไปฝึกอบรมการซ่อมแซมสงวนรักษาน้ำหนักหายาก และศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น การจัดระบบการจัดเก็บ การบำรุงรักษาหนังสือเก่าที่ถูกต้อง และการเปลี่ยนรูปแบบการจัดเก็บโดยการ กราดตรวจ (Scan) เอกสารเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเป็นการประหยัดพื้นที่ และยืดอายุการใช้งานของเอกสารต้นฉบับ

16. โครงการจัดการหนังสือบริจาค และหนังสือรอจำหน่ายออก

เป็นโครงการจัดพื้นที่และชั้นเก็บหนังสือบริจาค และหนังสือรอจำหน่ายออกแยก เป็นสัดส่วนต่างหาก และจัดบุคลากรรับผิดชอบงานดังกล่าว

17. โครงการปรับเปลี่ยนระบบการจัดหมวดหมู่หนังสือเป็นระบบหอสมุดรัฐสภาอเมริกัน (Library of Congress)

เป็นโครงการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดหมวดหมู่ระบบหอสมุดรัฐสภาอเมริกัน การจัดหมวดหมู่หนังสือที่เข้ามาใหม่ให้เป็นระบบหอสมุดรัฐสภาอเมริกัน และการแนะนำผู้ใช้

18. โครงการพัฒนากิจกรรม / โอกาสสร้างรายได้

เป็นโครงการพัฒนาโปรแกรมฝึกงานทางวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์ การจัดให้มีชมรมห้องสมุด เพื่อส่งเสริมศักยภาพของนิสิต บุคลากร และการแสวงหาความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกระดับ เช่น สำนักพิมพ์ ผู้จัดจำหน่าย สมาคมวิชาชีพ ผู้ให้บริการ ในการจัดโปรแกรมบริการทางวิชาการ

19. โครงการปรับปรุงห้องหนังสือเด็ก
เป็นโครงการขยายและปรับปรุงห้องหนังสือเด็ก และร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เช่น ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน
20. โครงการปรับเปลี่ยนลูกจ้างเข้าสู่ระบบพนักงาน
เป็นโครงการปรับเปลี่ยนอัตราลูกจ้างเป็นพนักงานตามความพร้อมของงบประมาณ เพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
21. โครงการปรับปรุงที่รับฝาก / บริการรับฝากของ
เป็นโครงการจัดทำเคาน์เตอร์และลิฟต์เกอร์ที่ใช้เจ้าหน้าที่รับฝากให้ดูสวยงาม จัดหาลิฟต์เกอร์ให้ผู้ให้บริการจัดเก็บด้วยตนเอง (ชนิดหยอดเหรียญ) และการจ้างเหมาเอกชนรับฝาก
22. โครงการปรับปรุงสภาพอาคาร
เป็นโครงการทาสีอาคารภายนอกและภายในใหม่
23. โครงการที่ทำงานน่ายุ่่นำทำงาน
เป็นโครงการปูพื้นกระเบื้องยางแทนพรมที่ฉีกขาด ซ่อมแซมปลั๊ก พัดลม แก้วอี้ที่ชำรุด จัดตกแต่งบริเวณด้วยไม้ดอกไม้ประดับ และสวนหย่อม และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เหมาะสม
24. โครงการศึกษาการใช้พื้นที่ใช้สอยของอาคาร
เป็นโครงการศึกษาและดำเนินการให้มีการใช้ประโยชน์พื้นที่ใช้สอยอย่างมีประสิทธิภาพ
25. โครงการปรับปรุงห้องน้ำและระบบระบายสิ่งปฏิกูล
เป็นโครงการเปลี่ยนเครื่องสุขภัณฑ์ที่จำเป็น การติดตั้งเครื่องขยายกระดาดชำระและฝ้านามัยอัตโนมัติ และการจัดเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดสม่ำเสมอ
26. โครงการปรับปรุงระบบความปลอดภัย
เป็นโครงการจัดทำระบบกุญแจแบบคีย์การ์ด ติดตั้งโทรทัศน์วงจรปิด ตามจุดอับทุกชั้น เตรียมอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย จัดฝึกอบรมบุคลากรด้านการป้องกันอัคคีภัยและฝึกซ้อมอย่างสม่ำเสมอ การปรับปรุงบันไดหนีไฟ และปรับปรุงระบบลิฟท์
27. โครงการพัฒนาสำนักหอสมุดกลางสู่ระบบคุณภาพ
เป็นโครงการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารงาน เช่น การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพ การดำเนินการให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานตามแผนคุณภาพ TQM และ ISO การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอ และการจัดให้มีกลไกที่เหมาะสมสำหรับการดำเนินการประกันคุณภาพ และการดำเนินการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนด
28. โครงการศึกษาวิเคราะห์กระบวนการทำงาน
เป็นโครงการจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์กระบวนการทำงาน การวิเคราะห์การทำงาน การจัดทำแผนภาพผังขั้นตอนการทำงาน และการดำเนินการปรับปรุงสายงานใหม่
29. โครงการศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน (Benchmarking)
เป็นโครงการให้บุคลากรวิชาชีพทำการศึกษาค้นคว้าเปรียบเทียบที่ตนปฏิบัติกับงานที่คล้ายคลึงกันของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาอื่นทั้งในและต่างประเทศ และทำรายงานผลการศึกษา

30. โครงการวิเคราะห์การใช้งบประมาณ
เป็นโครงการดำเนินการวิเคราะห์การใช้งบประมาณแผ่นดินและงบรายได้
31. โครงการเยี่ยมเพื่อน
เป็นโครงการเยี่ยมเยียนระหว่างสถาบัน การแลกเปลี่ยนคู่มือ เอกสารแจก และ
วรรณกรรมอื่นๆ
32. โครงการความร่วมมือระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัย
เป็นโครงการวางแผนและพัฒนาความร่วมมือกับห้องสมุดมหาวิทยาลัยทั้งในและ
ต่างประเทศ พัฒนาเครือข่ายสารสนเทศระหว่างห้องสมุดมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ
การแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างสถาบัน
33. โครงการประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของห้องสมุดในฐานะเป็นศูนย์กลางกระบวนการ
การเรียนการสอน
เป็นโครงการจัดให้มีวันเปิดเยี่ยมชมการทำงาน จัดให้มีการพิมพ์สิ่งพิมพ์เพื่อสร้าง
ความสัมพันธ์ระหว่างห้องสมุดกับภาควิชา เพื่อให้บริการสารสนเทศเฉพาะทางแก่กลุ่มนักวิชาการ และเพื่อ
เผยแพร่บริการต่างๆ ใหม่ และบริการที่ปรับปรุงให้ทันกาลเพื่อเป็นบริการข่าวสารทันสมัย
(Current awareness) เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของห้องสมุด จัดให้มีผู้ประสานงานกับหน่วยงาน
ส่วนราชการ เพื่อเสริมแรงมโนทัศน์เกี่ยวกับบริการห้องสมุดให้บูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย
จัดให้มีการทำรายงานประจำปีในรูปแบบการรายงานการศึกษาตนเอง (Self study report) และการ
ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับทุกด้านเพื่อเอื้ออำนวยให้บรรลุมาตรการดังกล่าว

การแบ่งส่วนราชการ

การแบ่งส่วนราชการของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย
ฝ่ายต่างๆ ทั้ง 6 ฝ่าย (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักหอสมุดกลาง. 2543?ก : 2-4) ดังนี้

1. สำนักงานผู้อำนวยการ แบ่งงานออกเป็น งานบริหารและธุรการ งานคลังและพัสดุ
งานนโยบายและแผน
2. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรและวิเคราะห์สารสนเทศ แบ่งงานออกเป็น 2 งานดังนี้
 - 2.1 งานพัฒนาทรัพยากร มีขอบเขตหน้าที่ดำเนินการประสานงานกับคณาจารย์
ในการคัดเลือก จัดซื้อ จัดหาหนังสือวารสาร สิ่งพิมพ์ต่างๆ ลงทะเบียน ตลอดจนดำเนินการเย็บเล่ม
เข้าปก ซ่อมแซมหนังสือ วารสาร และสิ่งพิมพ์ต่างๆ รวมทั้งรับบริจาคสารสนเทศประเภทต่างๆ
 - 2.2 งานวิเคราะห์สนเทศ มีขอบเขตหน้าที่ดำเนินการวิเคราะห์ จัดหมวดหมู่หนังสือ
สร้างฐานข้อมูลและป้อนข้อมูลลงคอมพิวเตอร์
3. ฝ่ายบริการ แบ่งเป็น 2 งานดังนี้
 - 3.1 งานบริการสิ่งพิมพ์ มีขอบเขตหน้าที่ดำเนินการให้บริการยืม-คืนหนังสือทั่วไป
ปริทัศน์นิพนธ์ สิ่งพิมพ์รัฐบาล หนังสือสำรอง (Reserve books) จัดหนังสือเข้าชั้น รับจองหนังสือ
ทางหนังสือเกินกำหนด และการปรับ การทำบัตรสมาชิกห้องสมุด รับแจ้งหนังสือ/บัตรสมาชิกหาย
ออกใบรับรองให้แก่นิสิตที่ขอสำเร็จการศึกษาว่าไม่มีวัสดุห้องสมุดค้างส่ง รับฝากของ ตรวจทางเข้า-ออก
 - 3.2 งานส่งเสริมการใช้บริการ มีขอบเขตหน้าที่ดำเนินการให้คำปรึกษา/แนะนำวิธี
การค้นคว้าและการใช้หอสมุด นำชมห้องสมุด บริการยืม-คืนระหว่างห้องสมุด หนังสืออ้างอิง จุลสารและ

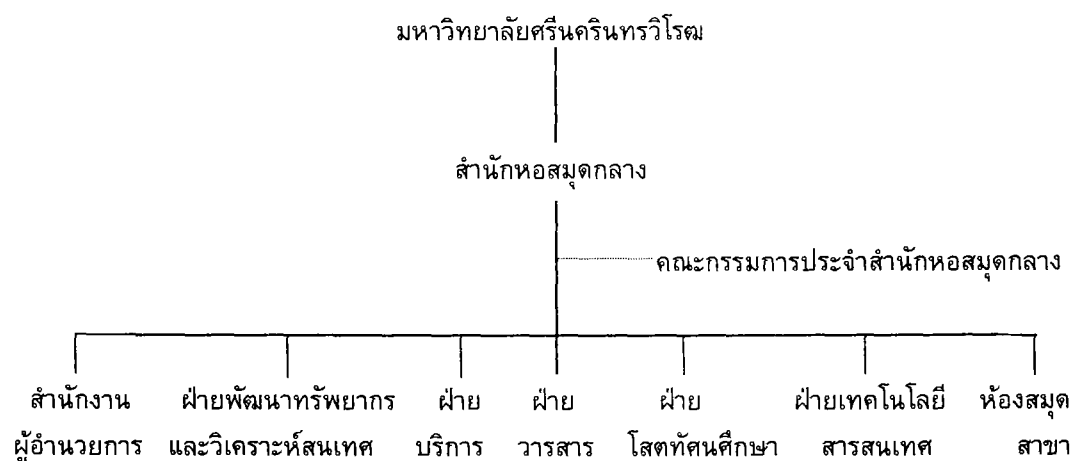
กฤตภาค บริการสืบค้นข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์จากฐานข้อมูลซีดีรอม (CD-ROM) 4 ฐาน

4. ฝ่ายวารสาร มีขอบเขตหน้าที่จัดทำบรรณานุกรมวารสารภาษาไทย ให้บริการวารสาร หนังสือพิมพ์ และสิ่งพิมพ์ต่อเนื่องอื่นๆ

5. ฝ่ายโสตทัศนศึกษา มีขอบเขตหน้าที่ดำเนินการคัดเลือก จัดซื้อ จัดหา และบริการสื่อ การเรียนการสอน เช่น ภาพยนตร์ สไลด์ (Slide) เทปวีดิทัศน์ เทปบันทึกเสียง แผ่นวีดิทัศน์ (Laser disc) แผ่นเสียง แผ่นซีดี (Compact disc) ไมโครฟิล์ม แผนที่ ภาพนิ่ง บริการห้องโสตทัศน หอประชุมพร้อม โสตทัศนอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน ยบรม สัมมนา ให้คำปรึกษา แนะนำการใช้โสตทัศนวัสดุและ โสตทัศนอุปกรณ์ บริการสืบค้นข้อมูลด้วยตนเอง บริการทำสำเนาโสตทัศนวัสดุเพื่อการศึกษา และดำเนินการ ให้บริการยืม-คืนโสตทัศนวัสดุ

6. หอสมุดวิทยาเขต/ห้องสมุดสาขาทั่วชิรพยาบาล และองค์กร

ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนด้วยแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการประจำสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วย

1. ผู้อำนวยการ เป็นประธานกรรมการ
2. รองผู้อำนวยการ เป็นกรรมการ
3. ข้าราชการในสังกัดสำนัก ซึ่งเลือกโดยข้าราชการในสังกัดสำนัก จำนวน 3 คน เป็นกรรมการ
4. ข้าราชการซึ่งไม่เป็นข้าราชการในสังกัดสำนัก แต่สังกัดมหาวิทยาลัย อธิการบดี แต่งตั้งโดยคำแนะนำของกรรมการตาม (1) (2) และ (3) เป็นกรรมการ
5. เลขานุการสำนัก เป็นกรรมการและเลขานุการ กรรมการตาม (3) (4) มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี และอาจได้รับการเลือกหรือแต่งตั้งใหม่ได้

คณะกรรมการประจำสำนักหอสมุดกลาง มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

1. วางนโยบายและแผนงานของสำนัก ให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
2. จัดระบบการบริหารงานภายในสำนัก โดยไม่ขัดต่อระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
3. วางระเบียบและออกข้อบังคับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
4. ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและงานวิชาการอื่นของสำนัก
5. แสวงหาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย
6. ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นแก่ผู้อำนวยการสำนัก
7. ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับกิจการของสำนัก หรือตามที่อธิการบดีมอบหมาย

ขอบเขตและหน้าที่ของงานต่าง ๆ

จำแนกตามงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. งานบริการ มีขอบเขตและหน้าที่ของงาน แบ่งออกเป็น 3 งานคือ
 - 1.1 งานจัดเก็บหนังสือ รวมถึงการจัดโต๊ะ เก้าอี้ และบริเวณที่นั่งอ่านหนังสือค้นคว้าให้เหมาะสม
 - 1.2 งานบริการยืม - คืน จำแนกงานย่อยดังนี้
 - 1.2.1 งานทำบัตรสมาชิกผู้ใช้บริการ / ต่ออายุบัตรสมาชิก
 - 1.2.2 งานสร้างฐานข้อมูลสมาชิก
 - 1.2.3 ให้บริการยืม - คืน สิ่งพิมพ์ด้วยระบบบาร์โค้ด (Barcode)
 - 1.2.4 ดำเนินการจัดเก็บค่าปรับหนังสือที่เกินกำหนด หรือรับแจ้งหนังสือหาย
 - 1.2.5 ติดตามทวงถามหนังสือที่ส่งเกินกำหนด / เตือนล่วงหน้าก่อนที่จะถึงกำหนดส่ง
 - 1.2.6 บริการหนังสือสำรอง
 - 1.2.7 บริการหนังสือจอง
 - 1.2.8 บริการปฏิญญาพันธ
 - 1.2.9 บริการออกใบรับรองให้แก่นิสิตที่ขอสำเร็จการศึกษาว่าไม่มีวัสดุค้างส่ง
 - 1.2.10 บริการตอบคำถามและช่วยการค้นคว้า
 - 1.2.11 บริการจุลสาร และกฤตภาค
 - 1.2.12 บริการสืบค้นฐานข้อมูลบรรณานุกรมออนไลน์
 - 1.3 งานตรวจทางเข้า - ออก และงานรับฝากสิ่งของ
2. งานพัฒนารทรัพยากร และวิเคราะห์สนเทศ ซึ่งมีงานหลักๆ อยู่ 2 งานคือ
 - 2.1 งานพัฒนารทรัพยากร มีหน้าที่ดังนี้
 - 2.1.1 จัดซื้อหนังสือโดยติดต่อประสานงานกับคณาจารย์ภาควิชาต่างๆ ให้ช่วยคัดเลือกหนังสือ

- 2.1.2 จัดซื้อวารสารโดยจัดทำรายชื่อวารสารที่บอกรับในสำนักหอสมุดกลาง
ไปให้คณะ / ภาควิชาต่างๆ ยืนยันการต่ออายุหรือยกเลิกหรือเสนอแนะเพิ่มเติม
- 2.1.3 จัดซื้อซีดีรอมที่เป็นฐานข้อมูลสำเร็จรูป
- 2.1.4 ขอรับบริจาคหนังสือจากหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก
- 2.1.5 รับแลกเปลี่ยนสิ่งพิมพ์กับหน่วยงานอื่นๆ
- 2.1.6 จำหน่ายหนังสือที่ชำรุดหรือไม่มีการยืมคืนเป็นเวลานานจากห้องสมุด
โดยติดต่อคณาจารย์ให้ช่วยพิจารณา
- 2.2 งานวิเคราะห์สนเทศ มีหน้าที่ดังนี้
- 2.2.1 จัดสร้างฐานข้อมูลหนังสือที่มีในสำนักหอสมุดกลาง
- 2.2.2 วิเคราะห์ให้เลขหมู่และหัวเรื่องของหนังสือ
- 2.2.3 ค้นหาตัวเล่มหนังสือที่ยังอยู่ในฝ่ายพัฒนาทรัพยากรและวิเคราะห์สนเทศ
ให้ผู้ให้บริการที่ต้องการ
- 2.2.4 ดำเนินการเขียนสันและตรวจความถูกต้องเพื่อนำหนังสือออกให้บริการ
- 2.2.5 จัดทำรายชื่อนี้หนังสือใหม่เพื่อเผยแพร่ให้ผู้ให้บริการทราบทั้งทาง
สื่อสิ่งพิมพ์ และทางโฮมเพจ (Homepage)
3. งานโสตทัศนศึกษา มีขอบเขตและหน้าที่งานแบ่งเป็น 4 งานดังนี้
- 3.1 งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศโสตทัศนศึกษา
- 3.1.1 ประเมินการและเสนอตั้งงบประมาณประจำปีของฝ่ายโสตทัศนศึกษา
เพื่อเตรียมซื้อโสตทัศนอุปกรณ์และโสตทัศนวัสดุ
- 3.1.2 ประสานงานกับเจ้าหน้าที่พัสดุในการจัดซื้อโสตทัศนอุปกรณ์และ
โสตทัศนวัสดุ
- 3.1.3 ดำเนินการคัดสรรจัดซื้อโสตทัศนอุปกรณ์และโสตทัศนวัสดุ
- 3.1.4 จัดหาและรวบรวมโสตทัศนวัสดุโดยวิธีการต่างๆ ได้แก่ จัดซื้อ ขอบริจาค
และขอยืม
- 3.1.5 ตรวจสอบซ่อมบำรุง จำหน่ายโสตทัศนอุปกรณ์ และโสตทัศนวัสดุที่ชำรุด
ออก
- 3.1.6 ติดต่อประสานงานระหว่างห้องสมุดเพื่อใช้โสตทัศนวัสดุร่วมกัน
- 3.2 งานผลิตโสตทัศนวัสดุ
- 3.2.1 ถ่ายทำ / ถ่ายสำเนาภาพนิ่ง (Slide) เทปบันทึกเสียง (Cassette tape)
- 3.2.2 ถ่ายสำเนาเทปวีดิทัศน์ บันทึกการบรรยายจากรายการต่างๆ ที่ออกอากาศ
ทางโทรทัศน์ รายการประชุมทางวิชาการ
- 3.2.3 แปลงโปรแกรมจากเทปวีดิทัศน์เป็นแผ่นวีดิทัศน์
- 3.2.4 ถ่ายสำเนาหรือบันทึกเทปเสียงโปรแกรมดนตรี การบรรยายทางวิชาการ
ที่น่าสนใจในมหาวิทยาลัย และโปรแกรมภาษาต่างประเทศ
- 3.2.5 ผลิตเทปวีดิทัศน์

3.3 งานเทคนิคกับโสตทัศนวัสดุ

3.3.1 ลงทะเบียนให้รหัส และทะเบียน

3.3.2 ทำบรรณนิทัศน์

3.3.3 วิเคราะห์ กำหนดหัวเรื่องและลงรายการบรรณานุกรมในแผนงานเพื่อเตรียมพิมพ์ลงฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์

3.3.4 พิมพ์ข้อมูลโสตทัศนวัสดุลงในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์

3.3.5 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่พิมพ์ไว้

3.3.6 เตรียมโสตทัศนวัสดุสำหรับให้บริการ เช่น ติดบาร์โค้ด (Barcode)

ประทับตราหอสมุด ตีตรหัส พิมพ์ข้อมูลที่จำเป็นบนโสตทัศนวัสดุ

3.3.7 จัดเก็บ เพื่อเตรียมออกบริการ

3.4 งานบริการโสตทัศนวัสดุ และโสตทัศนอุปกรณ์

3.4.1 ทำแบบฟอร์มการยืม

3.4.2 ให้ยืมโสตทัศนอุปกรณ์ และโสตทัศนวัสดุใช้ภายในและภายนอกห้องสมุด

3.4.3 ขอยืมโสตทัศนวัสดุจากหน่วยงานอื่นมาให้อาจารย์ใช้ประกอบการสอน

3.4.4 ทวงถามโสตทัศนวัสดุค้างส่ง และเรียกเก็บค่าปรับ

3.4.5 บริการเทปเสียง และแผ่นซีดี (Compact disc) สำหรับผู้ต้องการฟัง

โปรแกรมดนตรี โปรแกรมฝึกฝนและพัฒนาภาษาที่สอง โปรแกรมอภิปราย บรรยาย ให้ผู้ใช้เลือกฝึกและศึกษาตามความต้องการของแต่ละบุคคล

3.4.6 บริการคอมพิวเตอร์ Internet และ ซีดีเน็ต (CD-Net) ในศูนย์การเรียนรู้นานาชาติด้วยตนเอง (Self-Access Learning International Center)

3.4.7 ถ่ายสำเนาโสตทัศนวัสดุสำหรับผู้ต้องการใช้ประโยชน์ทางการศึกษาในขอบข่ายของกฎหมายลิขสิทธิ์

3.4.8 จัดบริการศึกษาเทปวีดิทัศน์สำหรับผู้ต้องการดูโปรแกรมบันเทิง วิชาการ สารคดี ข่าว ทั้งเป็นกลุ่มและรายบุคคล

3.4.9 บริการโทรทัศน์ถ่ายทอดสดเหตุการณ์สำคัญและ หรือรายการที่น่าสนใจจากยูบีซี เคเบิล ทีวี (UBC Cable TV)

3.4.10 เก็บสถิติ วิเคราะห์การใช้บริการ

4. งานวารสาร มีขอบเขตและหน้าที่งานดังนี้

4.1 คัดเลือกบทความเพื่อจัดทำวารสารภาษาไทย และให้บริการตรวจชำระวารสาร

4.2 จัดทำสำเนาวารสารส่งภาควิชา และบริการที่เคาน์เตอร์บริการ

4.3 จัดเตรียมตัวเล่มวารสารฉบับปัจจุบันเพื่อให้บริการ

4.4 จัดเตรียมหนังสือพิมพ์ฉบับปัจจุบันเพื่อให้บริการ

4.5 จัดเรียงวารสารอย่างรวดเร็ว และเป็นระเบียบถูกต้อง

4.6 ให้บริการวารสารและหนังสือพิมพ์ฉบับปัจจุบัน และฉบับล่วงเวลาฉบับปัจจุบัน

4.7 ให้บริการกฤตภาค และจุลสาร

4.8 บริการยืมวารสารระหว่างห้องสมุด

บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานและฝ่ายงานได้ ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนบุคลากรจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

ประเภทบุคลากร	จำนวน
ข้าราชการสาย ข	
บรรณารักษ์	18
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	3
รวม	21
ข้าราชการสาย ค	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2
นักวิชาการเงินและบัญชี	3
พนักงานธุรการ	5
เจ้าหน้าที่ธุรการ	1
พนักงานห้องสมุด	7
เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	1
รวม	19
ลูกจ้างประจำ	9
ลูกจ้างชั่วคราว	29
รวมทั้งสิ้น	78

(ที่มา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักหอสมุดกลาง. 2543?ค. : 1-2.)

ตาราง 2 จำนวนบุคลากรจำแนกตามฝ่ายงาน

ฝ่ายงาน	จำนวน
สำนักงานผู้อำนวยการ	18
ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรและวิเคราะห์สนเทศ	31
ฝ่ายวารสาร	5
ฝ่ายบริการ	25
ฝ่ายโสตทัศนวัสดุ	6
ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ	1
รวมทั้งสิ้น	78

(ที่มา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักหอสมุดกลาง. 2543?ค. : 1-2.)

การเขียนคำบรรยายลักษณะงาน (Job description)

1. ลักษณะงาน (Job description) เป็นการบรรยายถึงรายละเอียดของงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ซึ่งสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำหนดให้บุคลากรทุกคนเขียนลักษณะงานที่ตนปฏิบัติอยู่ให้เห็นเป็นลายลักษณ์อักษร ดังตัวอย่างต่อไปนี้

หน้าที่ความรับผิดชอบ

นายยุทธศักดิ์ เปมะวิทาท ตำแหน่งนายช่างเทคนิค

ฝ่ายโสตทัศนศึกษา

1. งานบริการยืม-คืน โสตทัศนวัสดุ
2. จัดเก็บโสตทัศนวัสดุเข้าที่หลังจากผู้ใช้นำวัสดุมาคืน
3. บริการห้องโสตทัศน์
 - รับจองห้องโสตทัศน์ 101, 102, 103, 104, 105 และห้องประชุม ศ.ดร. สุนทรใจ เหล่าสุนทร
 - จัดเตรียมโสตทัศนวัสดุ และโสตทัศนอุปกรณ์ที่ใช้ในห้องโสตทัศน์ 101-105
 - จัดห้องโสตทัศน์ 101-105
 - ควบคุมดูแลการใช้อุปกรณ์ ห้องประชุม ศ.ดร. สุนทรใจ เหล่าสุนทร
4. บริการศูนย์การเรียนรู้นานาชาติด้วยตนเอง
5. ตรวจสอบการยืม-คืน โสตทัศนวัสดุ
6. ให้คำปรึกษาในการค้นหาโสตทัศนวัสดุ จากฐานข้อมูล Dynix
7. ประชาสัมพันธ์เสียงตามสายภายในสำนักหอสมุดกลาง
8. อัดสำเนาเทปวีดิทัศน์

9. อัฒสํานาเทปบันทึกเสียง
10. บันทึกการที่ออกอากาศทางสถานีโทรทัศน์ เมื่อมีผู้มาขอใช้บริการ
11. ถ่ายภาพ
12. ถ่ายวีดิทัศน์
13. ทำบรรณนิทัศน์วีดิทัศน์
14. บริการบันทึกเสียง
15. บำรุงรักษาโสตทัศนวัสดุ และโสตทัศนอุปกรณ์
16. แนะนำการใช้โสตทัศนอุปกรณ์
17. งานอื่นๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทุกคนต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยห่างกันครั้งละ 6 เดือน ดังนี้
 - ครั้งที่ 1 ประเมินต้นเดือนมกราคม (ผลการปฏิบัติงานระหว่าง 1 กรกฎาคม ถึง 31 ธันวาคม)
 - ครั้งที่ 2 ประเมินต้นเดือนกรกฎาคม (ผลการปฏิบัติงานระหว่าง 1 มกราคม ถึง 30 มิถุนายน)
2. เจ้าหน้าที่บุคคลหรือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่กรอกรายละเอียดเบื้องต้นเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน
3. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยคณะกรรมการประจำสำนักหอสมุดกลาง
4. คณะกรรมการประเมินดำเนินการประเมิน โดยตีค่าว่ารายการประเมินได้อยู่ในระดับใดตามแนวทางดังต่อไปนี้

ตาราง 3 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

คะแนนเต็ม	เกณฑ์ / น้ำหนัก				
	A	B	C	D	E
10	10	9	7-8	5-6	น้อยกว่า 5
15	14-15	12-13	9-11	7-8	น้อยกว่า 7
20	18-20	16-17	12-15	10-11	น้อยกว่า 10
25	23-25	20-22	15-19	13-14	น้อยกว่า 13
30	27-30	24-26	18-23	15-17	น้อยกว่า 15
35	32-35	28-31	21-27	17-20	น้อยกว่า 17
40	36-40	32-35	24-31	20-23	น้อยกว่า 20
45	40-45	36-39	27-35	22-26	น้อยกว่า 22
50	45-50	40-44	30-39	25-29	น้อยกว่า 25

(ที่มา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักงานอธิการบดี. 2542. : 3)

5. คณะกรรมการประเมินเสนอความเห็นผลการประเมินทั้งปีว่า ควรได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี หรือเลื่อนค่าจ้าง

A : ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจอย่างยิ่ง หากการประเมินในระบบคะแนน ผลคะแนนจะอยู่ในระหว่างร้อยละ 90-100 เป็นงานอยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างสองขั้นได้

B : ผลการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจ และดีตามมาตรฐาน แต่ค่อนข้างใกล้เคียงกับระดับดีเด่น หากประเมินในระบบคะแนน ผลคะแนนจะอยู่ในระหว่างร้อยละ 80-89 เป็นผลงานอยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างหนึ่งขั้นครึ่งได้

C : การปฏิบัติงานเป็นที่พอใจตามมาตรฐาน หากประเมินในระบบคะแนน ผลคะแนนอยู่ระหว่างร้อยละ 60-70 เป็นผลงานอยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างได้หนึ่งขั้น

D : ผลการปฏิบัติงานยังมีข้อบกพร่อง แต่พอจะปรับปรุงได้ หากประเมินในระบบคะแนน ผลคะแนนอยู่ระหว่างร้อยละ 40-59 เป็นผลงานอยู่ในระดับที่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้างได้ครึ่งขั้น

E : ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก และยังไม่เป็นที่พอใจ หากประเมินในระบบคะแนน ผลคะแนนจะต่ำกว่าร้อยละ 40 เป็นผลงานอยู่ในระดับที่ไม่สมควรเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง

6. ข้อมูลเกี่ยวกับวันลา และการได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้างย้อนหลัง ให้ใช้ประกอบการพิจารณาตัดสิน เมื่อคะแนนผลการประเมินเท่ากัน หรือใกล้เคียงกันในการพิจารณาให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี

6.1 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลาและการมาสายเพื่อพิจารณาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการประจำปีงบประมาณ 2541 กำหนดไว้ดังนี้

ตาราง 4 เกณฑ์การลาและการมาสายที่ใช้พิจารณาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน

การเลื่อนขั้น	จำนวนครั้งการลา	
	ลาป่วย / ลากิจ	มาสาย
ได้ 2 ขั้น	ไม่เกิน 12 ครั้ง	ไม่เกิน 18 ครั้ง
ได้ 1.5 ขั้น	ไม่เกิน 18 ครั้ง	ไม่เกิน 24 ครั้ง
ได้ 1 ขั้น	ไม่เกิน 24 ครั้ง	ไม่เกิน 30 ครั้ง
ได้ .5 ขั้น	ไม่เกิน 30 ครั้ง	ไม่เกิน 36 ครั้ง
ไม่ขึ้นขั้น	มากกว่า 30 ครั้ง	มากกว่า 36 ครั้ง

6.2 ระเบียบการลาของข้าราชการ กำหนดไว้ดังนี้

ตาราง 5 ระเบียบการลาของข้าราชการ

ประเภทการลา	จำนวนวันที่ให้ลา
ลาป่วย	15
ลากิจ	30
ลาพักผ่อน	10
ลาศึกษาต่อ	2 (ปี)
ลาคลอดบุตร	90
ลาอุปสมบท	60

(ที่มา: ระเบียบการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535 : หน้า 6-14)

6.3 สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้กำหนดให้นักบุคลากรลงเวลาเข้าทำงานก่อนเวลา 08.00 นาฬิกา หลังจากเวลานี้ให้ถือว่ามาปฏิบัติงานสาย

การสรรหาผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในการสรรหาผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กองการเจ้าหน้าที่. 2541 : 87-91) มีขั้นตอนดังนี้

1. เมื่อไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง หรือเมื่อวาระการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักหอสมุดเหลือเวลาไม่น้อยกว่า 90 วัน หรือในกรณีที่ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลางพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุอื่นก่อนครบวาระ สภามหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ซึ่งประกอบด้วย

1.1 อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

1.2 คณบดี หรือผู้อำนวยการสถาบันหรือสำนัก ที่ไม่มีการสรรหาผู้อำนวยการจำนวน 3 คน เป็นกรรมการ

1.3 คณาจารย์ประจำ หรือข้าราชการในสังกัดสำนักที่มีการสรรหาผู้อำนวยการจำนวน 3 คน เป็นกรรมการ

2. ก่อนที่จะดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง ให้พิจารณากำหนดภารกิจและนโยบายพัฒนาสำนักหอสมุดกลาง โดยเฉพาะภารกิจหลักที่ต้องการให้ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง จะต้องดำเนินการใน ช่วง 4 ปีที่ดำรงตำแหน่ง

3. เป็นขั้นตอนการเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง โดยให้หน่วยงานและส่วนราชการดังต่อไปนี้เป็นผู้เสนอชื่อ

3.1 สำนักงานผู้อำนวยการ โดยความเห็นชอบของที่ประชุมสำนักงานผู้อำนวยการ ซึ่งมีเลขาธิการสำนัก เป็นประธาน

3.2 หน่วยงานในสำนักซึ่งคณะกรรมการประจำสำนัก จัดแบ่งเป็นหน่วยงานหรือฝ่ายต่างๆ ไว้ โดยความเห็นชอบของที่ประชุมของหน่วยงานนั้น

3.3 ให้คณะ สถาบัน หรือสำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ที่ไม่มีการสรรหาผู้อำนวยการ เสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการประจำสถาบัน คณะกรรมการประจำสำนัก แล้วแต่กรณี ซึ่งได้ส่วนราชการละไม่เกิน 2 ชื่อ ต่อคณะกรรมการ

การเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง ให้หน่วยงานหรือส่วนราชการ เสนอประวัติ ผลงานและความเหมาะสมอื่นๆในเชิงวิเคราะห์ ประกอบความเห็นสนับสนุนว่าเป็นผู้สมควรดำรงตำแหน่ง

ให้แต่ละหน่วยงานหรือส่วนราชการที่มีสิทธิเสนอชื่อกำหนดวิธีการในการได้มาซึ่งชื่อผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง ได้ตามความเหมาะสม และให้คณาจารย์ประจำและข้าราชการในสังกัดหน่วยงานหรือส่วนราชการนั้นๆ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอชื่อด้วย

4. การดำเนินการพิจารณากลั่นกรองเพื่อหาบุคคลที่เหมาะสมนั้น ให้คณะกรรมการพิจารณาและกลั่นกรองจากรายชื่อบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อ

5. ให้คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองเพื่อหาบุคคลที่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลางจำนวนหนึ่งชื่อ และเสนอชื่อต่ออธิการบดีเพื่อนำเสนอสภามหาวิทยาลัย พิจารณาแต่งตั้ง พร้อมด้วยประวัติและผลงาน

ผู้สมควรดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง จะต้องมีความประพฤติตามมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2541 และควรมีคุณลักษณะเหมาะสมตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. มีประสบการณ์ทางการบริหาร
2. มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้บริหารในมหาวิทยาลัย
3. มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับวงการภายนอกมหาวิทยาลัย
4. มีวิสัยทัศน์เหมาะสมกับการดำเนินงานและพัฒนาหน่วยงานตามทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

5. เป็นผู้มีประสบการณ์ในกิจการของหน่วยงานที่จะดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง วาระละ 4 ปี และสามารถดำรงตำแหน่งได้ติดต่อกันไม่เกิน 2 วาระ

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคคลากรนั้น ได้รับความสนใจมากขึ้น ทั้งจากผู้บริหาร นักวิเคราะห์องค์การ และนักวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การ ที่ยอมรับว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้น เป็นแก่นสำคัญของโครงสร้างองค์การ เป็นสิ่งที่สามารถเปลี่ยนความเข้าใจระหว่างองค์การกับสมาชิก อีกทั้งสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรก็จะปฏิบัติงานให้กับองค์การ ตามจุดมุ่งหมายและค่านิยมขององค์การอีกด้วย (ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541 : 29 ; อ้างอิงจาก DeCotiis & Summers. 1987 . *Human Relations.*)

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการทางด้านพฤติกรรมองค์การหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ซึ่งจะกล่าวถึงเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งบุชานันกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยม ตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวพันกับองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter and others. 1974 : 604) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่อน และมีการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์การ

สเตียร์ส (Steers. 1977 : 46) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นของสมาชิกแต่ละคนที่เข้ากันได้เป็นอย่างดีกับองค์การ สมาชิกมีความเห็นสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมทั้งสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การด้วย

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกกับองค์การ ทำให้เกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมาย

ฮรีบิเนียค และอัลโท (Hrebiniak & Alutto. 1972 : 556) ให้คำจำกัดความของความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง เมื่อสมาชิกเกิดความสัมพันธ์กับองค์การ หรือเกิดการลงทุนทางกำลังกาย และสติปัญญาให้กับองค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทำให้ไม่ยอมออกจากองค์การ แม้ว่าจะได้รับข้อเสนอจากองค์การอื่นในรูปของค่าตอบแทน สถานภาพ ความเป็นอิสระ หรือเพื่อนร่วมงานซึ่งดีกว่าที่เป็นอยู่ก็ตาม

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 14-17) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การมี 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง สมาชิกมีความผูกพันหรือให้ความสนใจกับเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อองค์การจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สมบูรณ์ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์การ

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 34-40) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของสมาชิกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอื่นๆ เช่น การขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน ซึ่งสรุปได้ว่า การที่สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ อาจเป็นเพราะ “เขาต้องการจะทำ” หรือ “จำเป็นต้องทำ” หรืออาจเป็นเพราะเขาเห็นว่าเขา “ควรจะทำ” หรืออาจเป็นเพราะองค์ประกอบทั้งสามอย่างก็ได้

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การได้ว่าหมายถึง ความรู้สึกในทางบวกที่สมาชิกมีต่อองค์การ ได้แก่ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การว่าสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมของตน การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์การ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

สตีแยร์ส และพอร์ทเตอร์ (Steers & Porter. 1983 : 442) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์การว่าสามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวคิด คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์การ เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรม บังคับความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อองค์การ โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ถ้าจะละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์การไป

ส่วนอนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 35-36) ได้เสนอแนวความคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การว่า สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติ/องค์การ

แนวความคิดทางด้านทัศนคตินี้เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาความผูกพันต่อองค์การในแนวความคิดนี้คือไลแมน ดับบลิว พอร์ตเตอร์ (Lyman W. Porter) แห่งมหาวิทยาลัยเออร์วิน มลรัฐแคลิฟอร์เนีย และคณะ ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง

1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อ

องค์การ

1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอื่นๆ อีกหลายท่านที่จัดอยู่ในกลุ่มแนวความคิดนี้ ซึ่งต่างก็อธิบายเรื่องของความผูกพันต่อองค์การไปในด้านของทัศนคติหรือความรู้สึกผูกพันที่บุคคลมีต่อองค์การ ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่คนผูกพันต่อองค์การและพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้ และผลเสียที่จะเกิดขึ้นหากละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกจากองค์การไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้น หรือผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป

ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงและอาจจัดได้ว่าเป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้ คือ ทฤษฎีที่เรียกว่าไซด์-เบท (Side-bet theory) ซึ่ง ฮาวเวิร์ด เอส เบคเคอร์ (Howard S. Becker) ได้สรุปขึ้น สาเหตุสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งกันและกันว่า

ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง การที่คนๆ หนึ่งเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์กร หรือหน่วยงานหนึ่งอยู่ช่วงระยะหนึ่ง เขาก็ได้ลงทุนเวลา กำลังกาย กำลังปัญญา กำลังใจลงไป ในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร และยอมเสียโอกาสบางอย่างไป เช่น โอกาสจะไปทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น บุคคลผู้นั้นย่อมหวังประโยชน์ที่จะได้รับตอบแทนจากองค์กรในระยะยาว เช่น บำเหน็จ บำนาญ ซึ่งนอกเหนือไปจากค่าตอบแทนรายเดือน แต่ถ้าเขาลาออกไปก่อนที่จะครบกำหนดที่จะได้รับการพิจารณา บำเหน็จ บำนาญ หรือผลตอบแทนอื่นซึ่งต้องมีกำหนดเวลา ก็เท่ากับเขาลงทุนร่างกาย สติปัญญาลงไป โดยได้ผลประโยชน์ไม่คุ้มค่า เพราะฉะนั้นการที่คนๆ หนึ่งเข้ามาทำงาน หรือเป็นสมาชิกขององค์กร ยิ่งนานเท่าไร ก็เหมือนกับเขาลงทุนอยู่ในกิจการหรือองค์กรนั้นมากขึ้นเท่านั้น ความผูกพันก็จะทวีตามระยะเวลาและยากต่อการที่จะละทิ้งจากองค์กรไป เพราะหมายถึงประโยชน์ที่จะเสียไปมากขึ้น

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความผูกพันหรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้อง และความเหมาะสมที่จะทำ ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ถ้าจะกล่าวถึงแนวความคิดทั้งสามแนวความคิดนี้โดยสรุป ก็จะสามารถได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กร สูงมากขึ้นเท่าไร แนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไป ก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น อย่างไรก็ตามแนวความคิด หรือสาเหตุของความผูกพันนั้น ก็ถูกมองต่างกันออกไป แนวความคิดแรก คือ ในด้านของทัศนคติมองว่า คนอยู่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหนก็เป็นเพราะเขามีความปรารถนา หรือความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร แนวความคิดที่สองในเรื่องของพฤติกรรมนั้นมองว่า คนต้องอยู่กับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ มิฉะนั้น เขาจะสูญเสียผลประโยชน์หลายอย่างที่เขาควรจะได้รับจากการลงทุนของเขา แนวความคิดที่สามมองว่า คนผูกพันหรือรักสมาคมิกภาพๆ ไว้เพราะเขาคิดว่า เขาควรจะต้องอยู่ หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องเหมาะสมทางสังคม

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

1. การยอมรับแนวทางการบริหารงาน หมายถึง การที่บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ยอมรับว่าแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารห้องสมุด เป็นแนวทางที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน
2. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน หมายถึง การแสดงถึงความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การแสดงถึงความรักและความปรารถนาดีต่อสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

บุชานัน (Buchanan. 1974 : 340) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบผลสำเร็จ

สตีแยร์ส (Steers. 1977 : 54) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การนั้นจะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่างๆ พบว่า หากสมาชิกขององค์การมีระดับความผูกพันต่อองค์การสูงแล้ว แนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

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

1. ปัญหาการลาออกจากงาน มีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก
2. ปัญหาการขาดงานพบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย
3. ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่าสมาชิกที่มีความผูกพันสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์การ จะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การ ดังนี้ (ภรณ์ กীরติบุตร. 2529 : 97)

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะยังคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การ และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ มักจะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ
4. จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เราอาจคาดหวังได้ว่า บุคคลที่รู้สึกผูกพันจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์การ และมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ความผูกพันต่อองค์การ นับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์การ กล่าวคือ นอกจากองค์การจะต้องมีความสามารถในการสรรหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว องค์การยังต้องสามารถรักษามูลค่าซึ่งมีคุณค่าเหล่านี้ไว้ให้ได้ ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อองค์การให้เกิดกับสมาชิกขององค์การ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปประเด็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากการเข้า-ออกงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่
3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
4. มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ
5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนเอง

ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาถึงผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์การ (Outcomes of organizational commitment) พบว่าความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อพฤติกรรมดังนี้ (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529 : 38-39)

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีแรงจูงใจในการที่จะมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ในทฤษฎีนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาก็พบกับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับอัตราการขาดงาน แต่ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่าความสัมพันธ์นั้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม และก็ไม่ใช่ปัจจัยเดียว หรือเป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้คนมาทำงานหรือขาดงาน หากแต่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกขององค์การ

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการพบว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงาน

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการทางด้านองค์การเชื่อว่าความผูกพันต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์สูงสุด หรือมีผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน ถ้าจะพิจารณาจากความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การ ก็หมายถึงความปรารถนา หรือความต้องการของสมาชิก ที่จะทำงานกับองค์การให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย และไม่มีความต้องการที่จะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์การอื่น นักวิชาการจึงให้ความสนใจ ที่จะศึกษาถึงผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อปัจจัยตัวนี้มาก แม้ว่าผลการวิจัยหลายๆ ฉบับ จะมีได้พบความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความผูกพันต่อองค์การ กับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของสมาชิก แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ เช่น พบว่ามีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การต่อไป และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการหางานอื่น

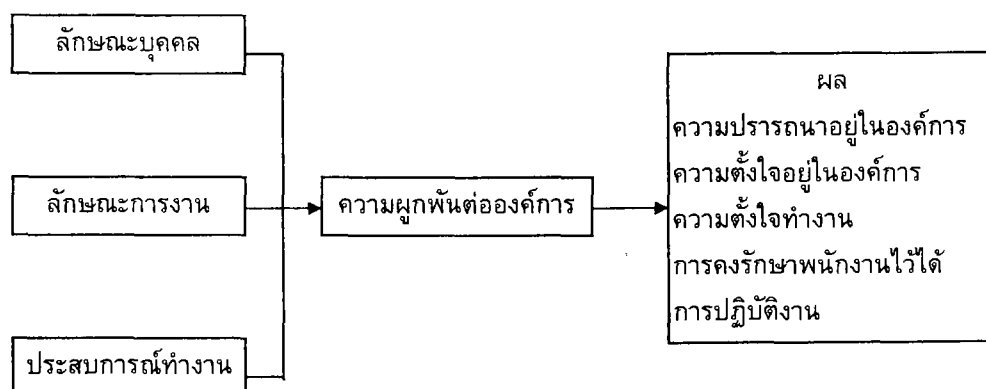
ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการเปลี่ยนงานนี้ ไลแมน ดับบลิว พอร์ตเตอร์ (Lyman W. Porter) และคณะ ได้ทำการศึกษาเรื่องนี้ ก็ได้พบความสัมพันธ์ในทางกลับกัน หรือผกผันระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับการโยกย้ายเปลี่ยนงานของสมาชิก นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์นี้เพิ่มสูงขึ้น เมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น นั่นคือในกลุ่มของสมาชิกที่ทำงานอยู่กับองค์การโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์การจะเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของสมาชิกที่ลาออกโยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นจะลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์การ การศึกษานี้ได้ข้อสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงงานของสมาชิกขององค์การ และเป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีกว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี

ปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

สตีเยร์ส (Steers. 1977 : 46-56) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และผลของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆคือ

1. ลักษณะบุคคล (Personal characteristic) เช่น อายุ การศึกษา โอกาสประสบความสำเร็จ
2. ลักษณะการทำงาน (Job characteristic) เช่น ความท้าทายในงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน
3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experiences) เช่น ทศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความเชื่อถือต่อองค์การ

ปัจจัยดังกล่าวนี้ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์การก็มีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์การ ความตั้งใจทำงาน การคงรักษานักงานไว้ได้ การปฏิบัติงาน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



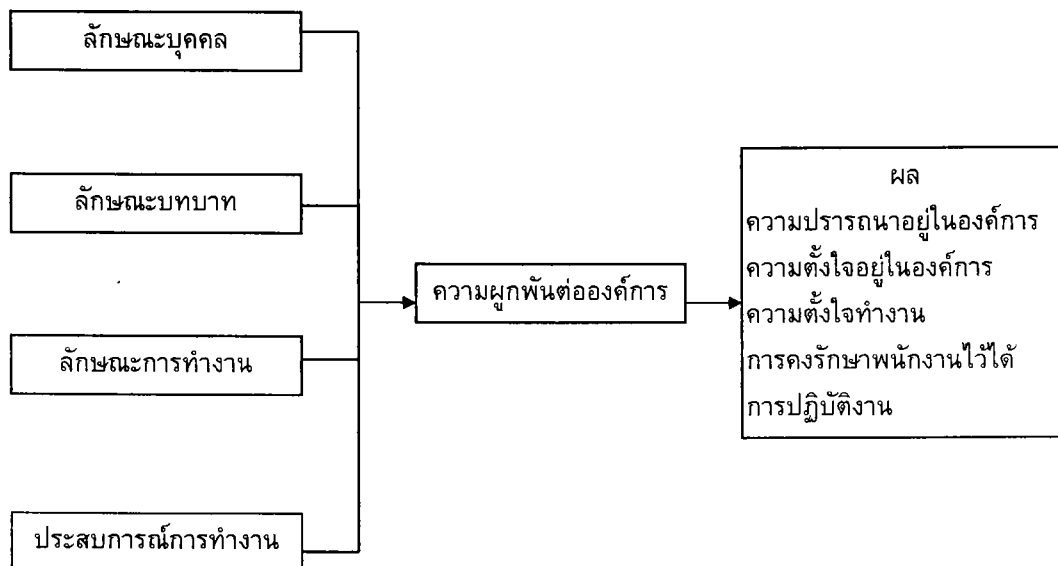
ภาพประกอบ 2 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสตีเยร์ส

เมอร์ไคย์, พอร์เตอร์ และสตีเยร์ส (Mowday, Porter & Steers. 1982 : 28-43) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การมีอยู่ 4 ปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยต่างก็มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนี้คือ

1. คุณลักษณะบุคคล (Personal characteristic) ได้แก่ อายุ การศึกษา เพศ บุคลิกลักษณะ
2. บทบาท (Role-related characteristic) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน
3. โครงสร้างองค์การ (Structural characteristic) ได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

4. ประสบการณ์การทำงาน (Work experience) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร

นอกจากนี้ยังได้ชี้ว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีอิทธิพลต่อ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีอิทธิพลต่อการขาดงาน ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนงาน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเมอร์เคย์, พอร์ตเตอร์และสเติร์ส

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

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

ฮริบิเนียค และอลัทโท (Hrebiniak & Alutto. 1972 : 555) กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย

1. ความตึงเครียดในบทบาท (Role tension)
2. ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 52) กล่าวว่า การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรนั้น ต้องการปัจจัยในด้านต่างๆดังนี้

1. ธรรมชาติของบุคคล เป็นคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น ในด้านจิตวิทยา บุคคลจะมีความต้องการ มีเจตคติและค่านิยม มีอารมณ์ มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งสติปัญญา ความสนใจ รวมถึงบุคลิกภาพและความสามารถในการปรับตัวของบุคคลนั้น

2. ธรรมชาติของกลุ่ม บุคคลต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นในด้านการทำงาน ความสัมพันธ์และความสนับสนุนจากกลุ่ม จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดให้เขาอยู่ในกลุ่มได้ ความสัมพันธ์ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ธรรมชาติขององค์การ องค์การได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมขององค์การ

4. ธรรมชาติของการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความพึงพอใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

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

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล จากการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหลายๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อาทิเช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน (ถาวรหรือชั่วคราว) สมาชิกขององค์การที่มีอาวุโสทั้งอายุและอายุการทำงานจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ระดับการศึกษา ก็พบว่า เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ แต่ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปในทางกลับ คือ คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ลักษณะความสัมพันธ์นี้อาจอธิบายได้ว่าเกิดขึ้นเพราะคนที่มีการศึกษาสูง มักมีการคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับจากองค์การสูง อีกทั้งคนที่มีการศึกษาสูงมักมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับโอกาสในการหางานใหม่

เพศเป็นปัจจัยส่วนบุคคลอีกประการหนึ่งที่นักวิชาการให้ความสนใจ จากการศึกษาพบว่าผู้หญิงในลักษณะของกลุ่มจะมีความผูกพันมากกว่าผู้ชาย ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับโอกาสในการหางานทำของผู้หญิง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาในเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพ (Personality) และพบว่าปัจจัยหลายๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อาทิเช่น แรงจูงใจในการทำงาน การตระหนักหรือเชื่อมั่นในความสามารถของตน ความต้องการของตน เป็นต้น

2. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่งานที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน คนที่ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถสูง พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การมาก ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ความพอใจในการทำงานก็เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน รวมทั้งความพอใจในตัวเองหรือหน้าที่ที่ทำ (Satisfaction with work itself) ความพอใจในการควบคุมดูแลของหัวหน้า (Satisfaction with supervision) และความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Satisfaction with promotion) คือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับองค์การ หรือโครงสร้างขององค์การที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การกระจายอำนาจในองค์การ ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์การหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน คนที่ทำงานและรู้สึกว่าการกระจายอำนาจมาก หน้าที่งานมีความสำคัญและกฎ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่ไม่ได้รับ

สิ่งเหล่านี้หรือได้รับน้อยกว่า

ความเป็นเจ้าของกิจการ (Work ownership) ก็มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก เมื่อสมาชิกมีการลงทุนหรือมีส่วนของการเป็นเจ้าของ ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากกว่าการเป็นพนักงานธรรมดา นอกจากนี้การที่สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์การ ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน

4. ประสบการณ์จากการทำงาน ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างการทำงานกับองค์การ ก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ประสบการณ์ในการทำงานที่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือว่าสมาชิกมีต่อองค์การ ว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์การสูง ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมาก

การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์การหรือการที่องค์การให้ความสำคัญต่อสมาชิก ก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนั้นความคาดหวังก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ถ้าสมาชิกได้รับสิ่งที่คาดหวังจากองค์การ ก็ทำให้สมาชิกมีความผูกพันสูงกว่าสมาชิกที่ไม่ได้รับการตอบสนองตามความคาดหวัง

ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่ง เพื่อนร่วมงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้วย

ความยุติธรรมของค่าตอบแทนและลักษณะผู้นำ ก็ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น

เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การ

คูก และคนอื่นๆ (สมชาติ คงพิกุล. 2537 : 39 ; อ้างอิงจาก Cook and others. 1981. *The Experience of Work.*) ได้รวบรวมแบบวัดความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 แบบดังนี้

1. เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การที่นิยมมากที่สุดคือ เครื่องมือวัดความผูกพันต่อองค์การชื่อว่า OCQ (The Organizational Commitment Questionnaire) ซึ่งพัฒนาขึ้นโดยพอร์เตอร์ และสมิท ในปีค.ศ. 1970 ประกอบด้วยข้อคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) เป็นแบบวัดที่วัดความรู้สึกของสมาชิกในองค์การ 3 ด้านคือ 1) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2) ความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของบูชานัน เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์การใน 3 ด้าน คือ การแสดงตนต่อองค์การ (Identification) การมีความเกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) และความภักดีต่อองค์การ (Loyalty) แบบวัดนี้มีอยู่ 23 ข้อ แบ่งเป็นใช้วัดด้านการแสดงตน 6 ข้อ วัดด้านความเกี่ยวข้อง 6 ข้อ และวัดด้านความภักดี 11 ข้อ แบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 7 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดในแต่ละด้าน และทุกด้านมีค่าเท่ากับ 0.86, 0.84, 0.92 ตามลำดับ แต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความเกี่ยวข้องเท่ากับ 0.65 ระหว่างด้านการแสดงตนกับด้านความภักดีเท่ากับ 0.74 และการมีความเกี่ยวข้องกับความภักดีเท่ากับ 0.58

3. แบบวัดความผูกพันต่อองค์การของแฟลงคลิน เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์การใน 2 ด้าน คือ 1) ความตั้งใจที่จะยึดถือปฏิบัติตามปทัสถาน และกฎระเบียบขององค์การ

2) ความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป แบบวัดนี้มี 16 ข้อ ใช้วัดด้านแรก 11 ข้อ และวัดด้านหลัง 5 ข้อ ลักษณะของแบบวัดเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ความเชื่อมั่นของแบบวัดด้านแรกเท่ากับ 0.83 และด้านหลังเท่ากับ 0.63

4. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กรของคึก และวอลล์ เป็นแบบวัดความรู้สึกของบุคคลในองค์กรใน 3 องค์ประกอบ คือ 1) การแสดงตนต่อองค์กร (Identification) 2) การมีความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) 3) ความภักดีต่อองค์กร (Loyalty) แบบวัดนี้มีอยู่ 9 ข้อ ใช้วัดองค์ประกอบละ 3 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 7 ระดับ แบบวัดนี้มีความเชื่อมั่นแต่ละด้านถึง 0.72, 0.87 และ 0.82

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮรีบิเนียคและอลัทโท (Hrebiniak & Alutto, 1972 : 557-562) ศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนระดับประถมและมัธยมจำนวน 2 แห่ง และพยาบาลในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของสหรัฐอเมริกา โดยใช้ตัวแปรในการศึกษาสองกลุ่มคือ ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล และตัวแปรเกี่ยวกับบทบาท ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน กล่าวคือ อายุ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพราะอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงทางเลือกในระดับที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุสูงจะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่เป็นที่ต้องการ หรือไม่เป็นที่น่าสนใจสำหรับหน่วยงานแห่งอื่น ดังนั้นจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไปอย่างกลมกลืน หรืออาจอธิบายได้อีกแง่มุมตามแนวคิดของเบคเคอร์ (Becker) ว่าอายุชี้ให้เห็นถึงระยะเวลาที่ผู้นั้นปฏิบัติงานในองค์กรมาเป็นเวลานาน ซึ่งทำให้มีการสั่งสมการลงทุนไปกับระบบการจ้างงานขององค์กรจำนวนมาก ผู้ที่มีอายุสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า เนื่องจากพิจารณาว่าการลาออกจากองค์กรจะทำให้สูญเสียทรัพยากรต่างๆ ที่ได้สั่งสมไว้ในขณะที่ตนมีทางเลือกน้อยลง

การศึกษาเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยศึกษาตัวแปรนี้จากความต้องการที่จะศึกษาต่อหรือความก้าวหน้าทางการศึกษาพบว่า ทั้งครูและพยาบาลที่ไม่มีแผนจะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่วางแผนจะศึกษาต่อ หรือแม้แต่ผู้ที่ยังไม่มีความแน่ใจ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ความปรารถนาที่จะพัฒนาความรู้ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสเลือกงานหรือโยกย้ายงานจากหน่วยงานหนึ่งไปยังหน่วยงานหนึ่งได้โดยง่าย

ฟอรัทอฟ (Fjortoft, 1993 : 26) ได้สรุปผลของการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อคณะในมหาวิทยาลัย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ ตำแหน่ง ความพึงพอใจกับเงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน นโยบายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในที่ประชุม และจำนวนการรับรู้ถึงรูปแบบการบริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้มีจำนวน 4,925 คน จากมหาวิทยาลัยอิสลินอยซ์พบว่า ความพึงพอใจต่อเงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่สามารถทำนายถึงความผูกพันกับคณะได้ แต่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนั้นยังพบว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งสูงจะมีความผูกพันต่อสถาบันมากกว่าผู้สอนที่มีตำแหน่งต่ำกว่า จากการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่า การรับรู้ถึงรูปแบบการบริหารในฐานะสมาชิก และการมีส่วนร่วมในที่ประชุม สามารถใช้เป็นตัวทำนายถึงความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน และหากต้องการเพิ่มความผูกพันต่อคณะและสถาบัน ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องพยายามให้บุคลากร

มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัย

ริชาร์ด และคนอื่นๆ (Richards and others. 1994 : 49-64) ทำการศึกษาการทำนายถึงความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนวิชาการตลาดและสุขศึกษาว่าเกี่ยวข้องกับ การได้รับรางวัลตอบแทนหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่าความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนทั้งสองกลุ่มมีความสัมพันธ์กับการได้รับรางวัลตอบแทนอย่างมีนัยสำคัญ และยังพบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายถึงความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนทั้งสองกลุ่มนอกจากการได้รับรางวัลตอบแทนแล้ว ยังมีการนิเทศ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และเพื่อนร่วมงานอีกด้วย นอกจากนี้ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนวิชาสุขศึกษา ยังรวมถึงบรรยากาศในการทำงานอีกด้วย

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ (2534 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันกับสถาบันในระดับมาก
2. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในระดับมากในด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านอื่นๆ อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ซึ่งเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา รายได้ อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
3. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านลักษณะงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รายได้ อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันกับสถาบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยเรียงตามลำดับ
5. อาจารย์ที่มีเพศ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับเงินเดือน อายุราชการแตกต่างกัน มีความผูกพันกับสถาบันและความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน

บัญชา นิมประเสริฐ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การด้านความตั้งใจ และพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การในด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง

2. บุคลากรที่มีสายการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรสาย ค มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมสูงกว่าบุคลากรสาย ข เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรสาย ค มีความผูกพันต่อองค์กรในด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าบุคลากรสาย ข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. บุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับสูงมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีเจตคติต่อระบบราชการในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. บุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม และเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ

งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของหน่วยงานอื่น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม มีความผูกพันต่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า อยู่ในระดับค่อนข้างสูงในทุกกลุ่มที่จำแนกตามชีวิตสังคม ทั้ง 3 สถาบันคือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำและปานกลาง และมีความผูกพันต่อสถาบันต่ำกว่าอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนสูง ส่วนอาจารย์ที่มีลักษณะทางชีวิตสังคมแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อสถาบันไม่แตกต่างกัน และปัจจัยทั้ง 3 กลุ่มคือ ด้านบุคคล ด้านงาน และด้านกลุ่ม สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ได้ โดยในแต่ละกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดหลายตัว กลุ่มปัจจัยด้านบุคคลมีตัวพยากรณ์ที่ดีเรียงตามลำดับคือ ความสนใจในงาน เจตคติที่มีต่อระบบราชการ ระดับเงินเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มปัจจัยด้านงานมี

ตัวพยากรณ์ที่ดีตามลำดับคือ ความพึงพอใจในงานทั่วไป ความก้าวหน้า รายได้ และมีตรัสสัมพันธ์ ส่วนกลุ่มปัจจัยด้านกลุ่มมีตัวพยากรณ์ที่ดีคือ ความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา

นภาพิณ โหมาศวิน (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลักษณะงานที่ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ประสพการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ได้แก่ ทักษะของบุคคลผู้ร่วมงานต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึงได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกที่ตนเองมีสำคัญต่อองค์กร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร

อุษณีย์ คำนวนานท์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ผลการศึกษาว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร พบว่า ด้านอายุ บุคลากรที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ด้านระดับการศึกษา บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความผูกพันมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ด้านที่พักอาศัย ไม่พบความแตกต่างด้านประสพการณ์การทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีประสพการณ์การทำงาน 7 ปีขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 7 ปี ด้านสถานภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานระดับหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้างาน มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ และด้านสายการปฏิบัติงาน ไม่พบความแตกต่าง

ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า

1. ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล ลักษณะความต้องการสัมพันธ์ และลักษณะความต้องการอำนาจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. พนักงานสายบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก
3. พนักงานสายงานบริการธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พนักงานเพศหญิงและเพศชาย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับชั้นแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติพบว่า ตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เพศ สถานที่ทำงาน ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน สถานภาพศิษย์เก่า และพันธะสัญญาใช้ทุน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52.4) มีความผูกพันต่อห้องสมุดในระดับสูง เมื่อจำแนกตามตัวแปรย่อย พบว่าเป็นความผูกพันต่อห้องสมุดในด้านการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อห้องสมุด รองลงมาเป็นความผูกพันระดับปานกลาง (ร้อยละ 45.1) และความผูกพันในระดับต่ำ (ร้อยละ 2.5) และพบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานที่ทำ และประสบการณ์ในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การสรุปผลได้ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วยเพศ ภูมิลำเนา สถานภาพการสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประเภทงานที่รับผิดชอบ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความสำคัญของหน้าที่งานของตนเอง โอกาสความก้าวหน้าในงาน ผลป้อนกลับของงาน โอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ยกเว้นความมีอิสระในงาน ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ประสบการณ์ในการทำงาน อันประกอบด้วย ทัศนคติของตนเองต่องาน ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่องาน ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง การพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาและความมีชื่อเสียงของห้องสมุด มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สรุปตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ แบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคือ ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การงาน สถานภาพการสมรส และรายได้ ลักษณะการงานได้แก่ ความท้าทายในงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ความสำคัญของหน้าที่การงาน และผลป้อนกลับของข้อมูล โครงสร้างองค์การได้แก่ ขนาดขององค์การ การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และประสบการณ์การทำงานได้แก่ รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหาร สัมพันธภาพในองค์การ การได้รับผลตอบแทน และการพิจารณาความดีความชอบ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งหมดได้แก่ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ห้องสมุดสาขา ที่วชิรพยาบาล และองค์กรภักษ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยสุ่มเฉพาะบุคลากรที่สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อให้ได้บุคลากรที่อยู่ภายในสภาพแวดล้อม และบรรยากาศองค์การเดียวกัน ดังรายละเอียดในตาราง 6

ตาราง 6 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประเภทบุคลากร	จำนวน
ข้าราชการสาย ข	21
ข้าราชการสาย ค	19
ลูกจ้างประจำ	9
ลูกจ้างชั่วคราว	29
รวมทั้งสิ้น	78

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเมื่อศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของนักพฤติกรรมองค์การได้แก่ บุชานัน และพอร์เตอร์ สามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ นั่นคือความผูกพันต่อองค์การ มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน

1.2 องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน

1.3 องค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ศึกษาโครงสร้างการบริหารงาน บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากสภาพความเป็นจริง

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเหล่านั้น มาสร้างข้อคำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) คือ จริงที่สุด ส่วนใหญ่จริง จริงบ้างไม่จริงบ้าง ส่วนใหญ่ไม่จริง และไม่จริงเลย โดยข้อคำถามมี 2 ประเภทคือ ข้อคำถามแบบปฏิฐาน (Positive statement) หมายถึงข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก และข้อคำถามแบบนิเสธ (Negative statement) หมายถึงข้อคำถามที่มีความหมายทางลบ โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบ ดังข้อที่ 1 ข้างต้น โดยในแต่ละองค์ประกอบ ข้อคำถามจะครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

3.1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน ข้อคำถามจะครอบคลุมในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การได้รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน การให้ความยุติธรรม การพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบต่างๆ การปฏิบัติตามคำสั่ง การได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน

3.2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ข้อคำถามจะครอบคลุมในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ความตั้งใจทำงาน ความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน

3.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ข้อคำถามจะครอบคลุมในเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพพจน์ที่ดี ความภาคภูมิใจและศรัทธาที่มีต่อสำนักหอสมุดกลาง และความมีใจรักงานบริการ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธาน และกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงความเหมาะสมและความชัดเจนในการใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษา และครอบคลุมในเนื้อหาของเรื่องที่ต้องการถาม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรจากสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 20 คน ได้แก่ ข้าราชการสาย ข จำนวน 5 คน ข้าราชการสาย ค จำนวน 5 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 5 คน โดยใช้เวลาในการทดลองใช้แบบสอบถามเป็นเวลา 3 วัน คือวันที่ 26-28 ธันวาคม พ.ศ. 2543

ผลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามคือ มีข้อคำถามบางข้อที่บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่เข้าใจ เช่น ข้อคำถามที่ว่าด้วยเรื่องทรัพย์สินของสำนักหอสมุดกลาง เปรียบเสมือนทรัพย์สินของท่าน ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีความหมายไม่ชัดเจนว่าเป็นข้อคำถามทางบวกหรือทางลบ ผู้วิจัยจึงปรับเปลี่ยนข้อคำถามดังกล่าวมาเป็นข้อคำถามที่ว่าด้วยเรื่องท่านใช้วัสดุของสำนักหอสมุดกลาง โดยไม่คำนึงถึงความสิ้นเปลือง ซึ่งเป็นข้อคำถามที่มีความหมายทางลบชัดเจน

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามที่ไม่ชัดเจน และเสนอให้ประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบอีกครั้ง เพื่ออนุมัติการนำไปใช้

รายละเอียดของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อการบริการของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับของการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อการบริการของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 42 ข้อคำถาม ซึ่งแบ่งตามองค์ประกอบของความผูกพันต่อการบริการ ทั้ง 3 องค์ประกอบดังนี้

1. การยอมรับแนวทางการบริหารงาน มีข้อคำถาม 14 ข้อ
2. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน มีข้อคำถาม 14 ข้อ
3. ความจงรักภักดีต่อการบริการ มีข้อคำถาม 14 ข้อ

ข้อคำถามในแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert) คือ จริงที่สุด ส่วนใหญ่จริง จริงบ้างไม่จริงบ้าง ส่วนใหญ่ไม่จริง และไม่จริงเลย โดยข้อคำถามมี 2 ประเภทคือ ข้อคำถามแบบปฏิฐาน (Positive statement) หมายถึง ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก และข้อคำถามแบบนิเสธ (Negative statement) หมายถึง ข้อคำถามที่มีความหมายทางลบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย และนำหนังสือดังกล่าวไปเสนอผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยจะกำหนดรหัสให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทุกคน โดยระบุรหัสของแต่ละคนลงในแบบสอบถามแต่ละชุด เพื่อความสะดวกในกรณีที่แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะต้องนำแบบสอบถามนั้น กลับไปให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบให้สมบูรณ์ ซึ่งจะทราบได้ว่าแบบสอบถามชุดใดเป็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านใด สามารถทราบได้จากรหัสดังกล่าว และผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งแบบสอบถาม ไปยังบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน โดยเริ่มดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 5-12 มกราคม พ.ศ. 2544 รวมจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 78 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตัวเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 78 ชุด หลังจากนั้นผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด ถ้าพบแบบสอบถามชุดใดไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามชุดนั้นไปให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบให้สมบูรณ์ทันที

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มาแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับของการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มาดำเนินการดังนี้

2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาแจกแจงความถี่ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดน้ำหนักคะแนน ในแต่ละระดับความเป็นจริงทั้ง 5 ระดับดังนี้

ข้อความแบบปฏิฐาน (Positive statement) หมายถึงข้อความที่มีความหมายทางบวก กำหนดคะแนนดังนี้

จริงที่สุด	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น	5
ส่วนใหญ่จริง	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น	4
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น	3
ส่วนใหญ่ไม่จริง	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น	2
ไม่จริงเลย	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น	1

ข้อความแบบนิเสธ (Negative statement) หมายถึงข้อความที่มีความหมายทางลบ กำหนดคะแนนดังนี้

จริงที่สุด	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น	1
ส่วนใหญ่จริง	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น	2
จริงบ้างไม่จริงบ้าง	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น	3
ส่วนใหญ่ไม่จริง	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น	4
ไม่จริงเลย	กำหนดน้ำหนักคะแนนเป็น	5

2.2 นำข้อมูลที่ได้แจกแจงความถี่แล้ว มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำมาแบ่งเป็น 3 ระดับ เพื่อประเมินค่าระดับความผูกพัน (อุษณีย์ ดำนวนรัตน์. 2536 : 47 ; อ้างอิงจาก Best. 1977. : *Research in Education.*) เพื่อทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.000 - 2.333 หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.334 - 3.667 หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.668 - 5.000 หมายถึง ความผูกพันอยู่ในระดับสูง

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 หาค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูล คือ

3.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.3.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจำแนกตามเพศ และระดับการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ t-test

3.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test และหากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Kuels Method)

ในการคำนวณ และหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ตลอดจนการเปรียบเทียบความแตกต่าง จะใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus) ในการประมวลผล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F-distribution
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา t-distribution
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับของการปฏิบัติงาน และสถานภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางรวมทุกองค์ประกอบ และในแต่ละองค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน และองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปร

N=78		
สถานภาพ	จำนวน	ค่าร้อยละ
1. เพศ		
1.1 เพศชาย	29	37.2
1.2 เพศหญิง	49	62.8
2. อายุ		
2.1 อายุระหว่าง 20-30 ปี	31	39.7
2.2 อายุระหว่าง 31-40 ปี	17	21.8
2.3 อายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป	30	38.5
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	29	37.2
3.2 ระดับปริญญาตรี	31	39.7
3.3 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	18	23.1
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
4.1 ต่ำกว่า 10 ปี	46	59.0
4.2 ตั้งแต่ 10-20 ปี	16	20.5
4.3 ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	16	20.5
5. ระดับของการปฏิบัติงาน		
5.1 ระดับบริหาร	8	10.3
5.2 ระดับปฏิบัติการ	70	89.7
6. สถานภาพในการปฏิบัติงาน		
6.1 ข้าราชการสาย ข	21	26.9
6.2 ข้าราชการสาย ค	19	24.4
6.3 ลูกจ้างประจำ	9	11.5
6.4 ลูกจ้างชั่วคราว	29	37.2

จากตาราง 7 แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.8) เป็นผู้ที่มียุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 39.7) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 39.7) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 59.0) เป็นบุคลากรในระดับการปฏิบัติการ (ร้อยละ 89.7) และมีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 37.2)

ตอนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางรวมทุกองค์ประกอบ และในแต่ละองค์ประกอบได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน และองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ ปรากฏผลดังตาราง 8-11

2.1 ความผูกพันต่อองค์การ ปรากฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. การยอมรับแนวทางการบริหารงาน	3.618	0.522	ระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน	3.759	0.468	ระดับสูง
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ	3.902	0.523	ระดับสูง
รวม	3.759	0.402	ระดับสูง

จากตาราง 8 แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.759$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การพบว่า องค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.902$) และสูงกว่าทุกองค์ประกอบ รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ($\bar{X} = 3.759$) ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นกัน และองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.618$) อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน
เป็นรายข้อ ปรากฏผลดังตาราง 9

ตาราง 9 ความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน เป็นรายข้อ

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านไม่เคยมีโอกาสได้ทราบเลยว่าตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด	3.230	1.226	ระดับปานกลาง
2. ท่านไม่ได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่	3.410	1.362	ระดับปานกลาง
3. ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มที่	4.179	0.848	ระดับสูง
4. ท่านได้รับทราบรายละเอียดและขอบเขตของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน	3.910	0.969	ระดับสูง
5. ท่านไม่เห็นด้วยกับการกำหนดให้การเซ็นชื่อหลังเวลา 08.00 นาฬิกาเป็นการมาปฏิบัติงานสาย	3.692	1.540	ระดับสูง
6. หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสำนักหอสมุดกลาง มีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ	2.948	1.172	ระดับปานกลาง
7. ท่านไม่ทราบว่าการะงานที่ท่านต้องรับผิดชอบมีอะไรบ้าง	4.269	1.027	ระดับสูง
8. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่างๆ ต่อผู้บังคับบัญชาได้โดยเสรี	3.320	1.133	ระดับปานกลาง
9. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร เมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ	3.076	1.078	ระดับปานกลาง
10. ท่านไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.320	1.200	ระดับปานกลาง
11. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาที่ห้องสมุดกำหนดสม่ำเสมอ	4.358	0.821	ระดับสูง
12. นโยบายการพัฒนาบุคลากรที่เปิดโอกาสให้มีความเท่าเทียมกันในการได้รับการฝึกอบรมเป็นนโยบายที่เหมาะสม	3.500	1.276	ระดับปานกลาง
13. การเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสำนักหอสมุดกลางจัดให้บุคลากร ทำให้เสียเวลาโดยใช่เหตุ	3.910	1.008	ระดับสูง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
14. ท่านไม่มีอิสระที่จะใช้วิจารณ์งานตัดสินใจในงานของท่าน	3.525	1.053	ระดับปานกลาง
รวม	3.618	0.522	ระดับปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ยอมรับแนวทางการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.618$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ว่าด้วยการมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาที่สำนักหอสมุดกลางกำหนดสม่ำเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.358$) รองลงมาคือ ข้อที่ว่าด้วยการไม่ทราบว่าการงานที่ต้องรับผิดชอบมีอะไรบ้าง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.269$) เช่นกัน แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปฏิเสธข้อคำถามดังกล่าว นั่นคือ บุคลากรทราบว่าภาระงานที่ตนต้องรับผิดชอบมีอะไรบ้าง

2.3 ความผูกพันต่อการในองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน
เป็นรายข้อ ปรากฏผลดังตาราง 10

ตาราง 10 ความผูกพันต่อการในองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน เป็นรายข้อ

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านจะลงงาน ในกรณีที่มีความจำเป็นจริงๆ เท่านั้น	4.461	0.800	ระดับสูง
2. การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานขณะปฏิบัติงาน ไม่ได้มีผลเสียต่อการปฏิบัติงาน	2.628	1.196	ระดับปานกลาง
3. ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ไม่ได้ ประโยชน์อะไรต่อการปฏิบัติงานของท่าน	3.666	1.213	ระดับปานกลาง
4. ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.230	0.754	ระดับสูง
5. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไปเรื่อยๆ ก็เป็นการเพียงพอแล้ว	3.653	1.114	ระดับปานกลาง
6. ท่านคิดว่าการนำงานส่วนตัวมาทำเป็นบางครั้งใน เวลาราชการ ไม่ใช่เรื่องเสียหายแต่ประการใด	3.615	1.164	ระดับปานกลาง
7. ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ในช่วงเวลาทำงาน	4.448	0.695	ระดับสูง
8. การปฏิบัติงานล่วงเวลา ท่านคำนึงถึงค่าตอบแทน เป็นประการสำคัญ	3.256	1.303	ระดับปานกลาง
9. ถ้าท่านมีสิทธิ์ลา ท่านจะใช้สิทธิ์ในการลาตาม ระเบียบอย่างเต็มที่	3.974	1.150	ระดับสูง
10. ท่านไม่เคยนำงานส่วนตัวมาทำในเวลาราชการ	3.564	1.076	ระดับปานกลาง
11. ท่านสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาและ ปรับปรุงงานของท่านอยู่เสมอ	3.769	0.992	ระดับสูง
12. ท่านจะปฏิบัติงานเฉพาะในเวลาราชการเท่านั้น แม้ว่างานจะค้างอยู่เพียงใดก็ตาม	3.628	1.217	ระดับปานกลาง
13. ท่านอยากจะไปอบรมหรือสัมมนาเพื่อนำความรู้มา พัฒนางานของท่าน	4.012	1.025	ระดับสูง
14. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลา แม้ว่าค่าตอบแทน ที่ได้รับจะไม่คุ้มกับความเหน็ดเหนื่อย	3.717	1.043	ระดับสูง
รวม	3.759	0.468	ระดับสูง

จากตาราง 10 แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.759$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ว่าด้วยบุคลากรจะลงงานในกรณีที่มีความจำเป็นเท่านั้น ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.461$) รองลงมาคือ ข้อที่ว่าด้วยบุคลากรตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ในช่วงเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.448$) เช่นกัน

2.4 ความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นรายข้อ ปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 11 ความผูกพันต่อองค์กรในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นรายข้อ

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านไม่ชอบทำงานที่ต้องให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	4.346	0.819	ระดับสูง
2. ท่านจะทำงานที่สำนักหอสมุดกลาง ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ	3.435	1.373	ระดับปานกลาง
3. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านทำงานที่สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	4.089	0.995	ระดับสูง
4. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าของท่าน	1.820	0.785	ระดับต่ำ
5. ท่านเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นตามนโยบายของสำนักหอสมุดกลาง	4.371	0.704	ระดับสูง
6. ท่านไม่รู้สึกละอายใจ เมื่อผู้ใดกล่าวติเตียนบริการของสำนักหอสมุดกลาง	3.743	1.155	ระดับสูง
7. การตัดสินใจมาทำงานที่สำนักหอสมุดกลาง เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	4.474	0.081	ระดับสูง
8. ท่านไม่นำทรัพย์สินของสำนักหอสมุดกลางมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว	4.153	1.129	ระดับสูง
9. ถ้าได้เปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ ท่านจะมีความก้าวหน้ามากกว่านี้	3.397	1.085	ระดับปานกลาง
10. เมื่อบุคคลอื่นกล่าวถึงสำนักหอสมุดกลางในทางที่ไม่ดี ท่านพยายามหาเหตุผลมาอธิบายให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดี	3.948	1.005	ระดับสูง
11. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด สำหรับการทำงานของท่าน	3.782	0.948	ระดับสูง
12. ท่านยินดีมาก ถ้าได้ทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับสำนักหอสมุดกลาง	4.294	0.927	ระดับสูง

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
13. ท่านตั้งใจทำงานที่สำนักหอสมุดกลางเพียงชั่วคราวเท่านั้น	4.115	1.161	ระดับสูง
14. ท่านใช้วัสดุของสำนักหอสมุดกลาง โดยไม่คำนึงถึงความสิ้นเปลือง	4.653	0.599	ระดับสูง
รวม	3.902	0.523	ระดับสูง

จากตาราง 11 แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.902$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ว่าด้วยการใช้วัสดุของสำนักหอสมุดกลาง โดยไม่คำนึงถึงความสิ้นเปลือง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.653$) แสดงว่าบุคลากรปฏิบัติข้อคำถามดังกล่าว นั่นคือ บุคลากรใช้วัสดุของสำนักหอสมุดกลางอย่างประหยัด รองลงมาคือ ข้อที่ว่าด้วยการตัดสินใจมาทำงานที่สำนักหอสมุดกลาง เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.474$) เช่นกัน แสดงว่าบุคลากรปฏิบัติข้อคำถามดังกล่าว นั่นคือ บุคลากรคิดว่าการตัดสินใจมาทำงานที่สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามตัวแปรได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตาราง 12-20

3.1 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามเพศ ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย		เพศหญิง		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การยอมรับแนวทางการบริหารงาน	3.699	0.460	3.569	0.554	1.06
2. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน	3.699	0.444	3.794	0.482	-0.87
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.812	0.537	3.954	0.513	-1.16
รวม	3.737	0.396	3.773	0.409	-0.38

$$t_{(.05 ; df 78)} = 1.98$$

จากตาราง 12 แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2, 3 และ 4 ตามลำดับ

3.2 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามอายุ ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามอายุ

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. การยอมรับแนวทางการบริหาร งาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.69	0.34	1.27
	ภายในกลุ่ม	75	20.32	0.27	
	รวม	77	21.01		
2. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ของตน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.41	0.20	0.92
	ภายในกลุ่ม	75	16.49	0.22	
	รวม	77	16.89		
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.94	0.97	3.80*
	ภายในกลุ่ม	75	19.14	0.26	
	รวม	77	21.08		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.40	0.20	1.30
	ภายในกลุ่ม	75	12.06	0.17	
	รวม	77	12.46		

$$* F (.05 ; df 2,75) = 3.07$$

$$** F (.01 ; df 2,75) = 4.79$$

จากตาราง 13 แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 และ 7 ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 8

เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุต่างกันคู่ใด มีความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน จึงนำมาทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls) โดยตั้งค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร
ตามตัวแปรอายุที่พบความแตกต่าง เป็นรายคู่

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	20-30 ปี 31-40 ปี 41 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	3.709	3.991	4.050
20-30 ปี	3.709	-	0.282	0.341*
31-40 ปี	3.991	-	-	0.059*
41 ปีขึ้นไป	4.050	-	-	-

จากตาราง 14 แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อ
องค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และ 20-30 ปี ตามลำดับ

3.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏผลดังตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. การยอมรับแนวทางการบริหาร งาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	0.09	0.35
	ภายในกลุ่ม	75	20.81	0.27	
	รวม	77	21.00		
2. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ของตน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.64	0.32	1.48
	ภายในกลุ่ม	75	16.26	0.22	
	รวม	77	16.89		
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.00	0.00	0.00
	ภายในกลุ่ม	75	21.08	0.28	
	รวม	77	21.08		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.61	0.31	0.19
	ภายในกลุ่ม	75	12.40	0.17	
	รวม	77	12.46		

$$* F (.05 ; df 2,75) = 3.07$$

จากตาราง 15 แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 9 และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 10, 11 และ 12 ตามลำดับ

3.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตาม
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามระยะเวลา
การปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. การยอมรับแนวทางการบริหาร งาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.77	0.89	3.46*
	ภายในกลุ่ม	75	19.23	0.26	
	รวม	77	21.00		
2. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ของตน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.14
	ภายในกลุ่ม	75	16.83	0.22	
	รวม	77	16.89		
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.79	0.39	1.45
	ภายในกลุ่ม	75	20.29	0.27	
	รวม	77	21.08		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.39	0.19	0.12
	ภายในกลุ่ม	75	12.42	0.17	
	รวม	77	12.46		

$$* F (.05 ; df 2,75) = 3.07$$

$$** F (.01 ; df 2,75) = 4.79$$

จากตาราง 16 แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความ
ผูกพันต่อองค์การรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 13 และเมื่อ
พิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 บุคลากรยอมรับแนวทางการบริหารงาน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 14 ส่วนองค์ประกอบที่ 2
การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน และองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน
ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 15 และ 16 ตามลำดับ

เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันคู่ใด ยอมรับ
แนวทางการบริหารงาน แตกต่างกัน จึงนำมาทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls)
โดยตั้งค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ปรากฏผลดังตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน ตามตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงานที่พบความแตกต่าง เป็นรายคู่

การยอมรับแนวทางการบริหารงาน	10-20 ปี 21 ปีขึ้นไป ต่ำกว่า 10 ปี			
	$\bar{X}$	3.388	3.495	3.740
10-20 ปี	3.388	-	0.107	0.352*
21 ปีขึ้นไป	3.495	-	-	0.245*
ต่ำกว่า 10 ปี	3.740	-	-	-

จากตาราง 17 แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีการยอมรับแนวทางการบริหารงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 -20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

3.5 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามระดับการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามตัวแปรระดับการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับบริหาร		ระดับปฏิบัติการ		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. การยอมรับแนวทางการบริหารงาน	3.857	0.464	3.591	0.524	1.37
2. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน	3.919	0.488	3.740	0.466	1.03
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.035	0.506	3.886	0.526	0.76
รวม	3.937	0.445	3.739	0.395	1.33

$$t_{(.05 ; df 78)} = 1.98$$

จากตาราง 18 แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อการรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 17 และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 18, 19 และ 20 ตามลำดับ

3.6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อการของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบความผูกพันต่อการของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของ ความผูกพันต่อการ	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F
1. การยอมรับแนวทางการบริหาร งาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.63	0.21	0.76
	ภายในกลุ่ม	74	20.38	0.28	
	รวม	77	21.00		
2. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ของตน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.15	0.38	1.79
	ภายในกลุ่ม	74	15.75	0.21	
	รวม	77	16.89		
3. ความจงรักภักดีต่อการ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.28	0.76	2.99*
	ภายในกลุ่ม	74	18.80	0.25	
	รวม	77	21.08		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.32	0.11	0.66
	ภายในกลุ่ม	74	12.12	0.16	
	รวม	77	12.46		

$$* F (.05 ; df 3,74) = 2.68$$

$$** F (.01 ; df 3,74) = 3.95$$

จากตาราง 19 แสดงว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อการรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 21 และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 22 และ 23 ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 24

เพื่อให้ทราบว่าคุณลักษณะสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกันคู่ใด มีความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน จึงนำมาทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Keuls) โดยตั้งค่านัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ปรากฏผลดังตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามตัวแปรสถานภาพการปฏิบัติงานที่พบความแตกต่าง เป็นรายคู่

ความจงรักภักดีต่อองค์กร	ลูกจ้าง				
	ชั่วคราว	ข้าราชการ สาย ค	ข้าราชการ สาย ข	ลูกจ้าง ประจำ	
	$\bar{X}$	3.778	3.860	3.918	4.349
ลูกจ้างชั่วคราว	3.778	-	0.082	0.14	0.571*
ข้าราชการสาย ค	3.860	-	-	0.058	0.489*
ข้าราชการสาย ข	3.918	-	-	-	0.431*
ลูกจ้างประจำ	4.349	-	-	-	-

จากตาราง 20 แสดงว่าคุณลักษณะสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการสาย ข ข้าราชการสาย ค และลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สรุปผลตามลำดับได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบแตกต่างกัน
2. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน แตกต่างกัน
3. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน แตกต่างกัน
4. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน
5. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบแตกต่างกัน
6. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน แตกต่างกัน
7. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน แตกต่างกัน
8. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน
9. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ แตกต่างกัน
10. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน แตกต่างกัน
11. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน แตกต่างกัน

12. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน
13. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ รวมทุกองค์ประกอบ แตกต่างกัน
14. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน แตกต่างกัน
15. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนแตกต่างกัน
16. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การแตกต่างกัน
17. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ รวมทุกองค์ประกอบ แตกต่างกัน
18. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน แตกต่างกัน
19. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน แตกต่างกัน
20. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกัน
21. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ รวมทุกองค์ประกอบ แตกต่างกัน
22. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน แตกต่างกัน
23. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน แตกต่างกัน
24. บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ในองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์การ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 78 คน
2. เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 42 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ จริงที่สุด ส่วนใหญ่จริง จริงบ้างไม่จริงบ้าง ส่วนใหญ่ไม่จริง และไม่จริงเลย โดยข้อคำถามมี 2 ประเภทคือ ข้อคำถามแบบปฏิฐาน (Positive statement) หมายถึง ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก และข้อคำถามแบบนิเสธ (Negative statement) หมายถึง ข้อคำถามที่มีความหมายทางลบ ซึ่งแบ่งข้อคำถามตามองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 3 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน

องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน

องค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขอความร่วมมือ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง จากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเริ่มดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 5-12 มกราคม พ.ศ. 2544 รวมจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด 78 ชุด และได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 78 ชุด และเป็นฉบับสมบูรณ์ทั้งสิ้น 78 ชุด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล นำแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS/PC⁺ เพื่อคำนวณหาค่าดังนี้

4.1 หาค่าร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4.3 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตัวแปรเพศ และระดับการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ t-test

4.4 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของนิวแมน-คูลส์ (Newman-Kuels test)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.8) เป็นผู้ที่มียุ่ระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 39.7) มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 39.7) มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี (ร้อยละ 59.0) เป็นบุคลากรในระดับการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 89.7) และมีสถานภาพในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว (ร้อยละ 37.2)

2. บุคลากรสำนักหอสมุดกลางมีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.759$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรพบว่า องค์ประกอบที่ 3

ความจงรักภักดีต่อองค์กรการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.902$) และสูงกว่าทุกองค์ประกอบ รองลงมาคือ องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ($\bar{X} = 3.759$) ซึ่งอยู่ในระดับสูงเช่นกัน และองค์ประกอบที่ 3 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.618$) อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับปฏิบัติงาน และสถานภาพในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 เพศ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรการรวมทุก องค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2, 3 และ 4 ตามลำดับ

3.2 อายุ บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรการรวมทุก องค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ของตน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 และ 7 ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 3 มีความจงรักภักดีต่อองค์กรการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานข้อที่ 8

เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความ จงรักภักดีต่อองค์กรการ สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และ 20-30 ปี ตามลำดับ

3.3 ระดับการศึกษา บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กรการรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 9 และเมื่อพิจารณาแยก เป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 10, 11 และ 12 ตามลำดับ

3.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่าง กัน มีความผูกพันต่อองค์กรการรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 13 และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 บุคลากรยอมรับแนวทางการบริหาร งาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 14 ส่วนองค์ประกอบที่ 2 ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน และองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 15 และ 16 ตามลำดับ

เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีการยอมรับแนวทางการบริหารงาน สูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 -20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

3.4 ระดับการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความ ผูกพันต่อองค์กรการรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 17 และเมื่อ พิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 18, 19 และ 20 ตามลำดับ

3.5 สถานภาพการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติ งานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรการรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 21 และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทาง

การบริหารงาน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 22 และ 23 ตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 24

เมื่อทดสอบเป็นรายคู่พบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ มีความจงรักภักดีต่อองค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นข้าราชการ สาย ข, ข้าราชการสาย ค และลูกจ้างชั่วคราว ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในครั้งนี้ มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลางในครั้งนี้ พิจารณาจากองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงาน องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน และองค์ประกอบที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร จากการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นหน่วยงานที่สามารถดำเนินการบริหารงานภายในสำนักหอสมุดกลางได้โดยอิสระ ตามแนวทางและนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารสำนักหอสมุดกลาง เพียงแต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบนโยบาย และกฎ ระเบียบหลักของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงทำให้สามารถที่จะบริหารงานได้โดยอิสระ และสามารถปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ รวมทั้งมีผู้บริหารที่ได้มาด้วยวิธีการสรรหา ซึ่งมีขั้นตอนที่ชัดเจน น่าเชื่อถือ และปฏิบัติได้ และบุคลากรสำนักหอสมุดกลางส่วนใหญ่ยังมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลางด้วย ทำให้ได้บุคคลที่บุคลากรสำนักหอสมุดกลางส่วนใหญ่ต้องการให้มาบริหารงานสำนักหอสมุดกลาง สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารกับบุคลากรสำนักหอสมุดกลางมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และเมื่อผู้บริหารสำนักหอสมุดกลางกำหนดนโยบายหรือแนวทาง หรือเป้าหมายการดำเนินงาน รวมทั้งกฎเกณฑ์ และระเบียบต่างๆ ขึ้นมา จึงได้รับการยอมรับจากบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง และยังส่งผลให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อการงานของตน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ของสำนักหอสมุดกลางอย่างเต็มที่

อีกประการหนึ่งคือ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีรูปแบบการบริหารแบบรวมอำนาจ กล่าวคือ มีสำนักหอสมุดกลางเพียงแห่งเดียว ไม่มีห้องสมุดคณะต่างๆ และเป็นหน่วยงานขนาดเล็ก มีบุคลากรไม่มาก ทำให้บุคลากรมีความรู้จัก สนิทสนม รักใคร่สามัคคี และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานอบอุ่นและแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น ซึ่งบรรยากาศที่ดีเหล่านี้ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ จึงยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถ และอุทิศเวลาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และศึกษาหาความรู้และวิทยาการใหม่ๆ มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นว่า สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดสำหรับการทำงาน และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนั้นเมื่อบุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจ ความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสำนักหอสมุดกลางแล้ว บุคลากรจึงมีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อตอบ

สนองเป้าหมายในการดำเนินงานบริการของสำนักหอสมุดกลางอย่างเต็มความสามารถ พร้อมทั้งปกป้องและรักษาภาพลักษณ์ และชื่อเสียงที่ดีของสำนักหอสมุดกลาง รวมทั้งช่วยแก้ไขภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของสำนักหอสมุดกลาง นอกจากนี้ยังส่งผลให้บุคลากรมีความปรารถนาที่จะทำงานที่สำนักหอสมุดกลางตลอดไป โดยไม่คิดเปลี่ยนสถานที่ทำงาน จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจึงส่งผลให้บุคลากรสำนักหอสมุดกลางมีความผูกพันต่อสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในระดับสูง

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพรรณ ศรีใจวงศ์ บัญชา นิมประเสริฐ และ อังคณา โกสีย์สวัสดิ์ ซึ่งพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาแยกแต่ละองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 องค์ประกอบ พบว่ามีเพียงองค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงานเท่านั้น ที่บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการยอมรับแนวทางการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบที่ 2 และ 3 คือ การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน และความจงรักภักดีต่อองค์กร ตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ดังนั้นจึงสามารถอภิปรายผลขององค์ประกอบที่ 1 การยอมรับแนวทางการบริหารงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางว่า อาจจะเนื่องมาจากการกำหนดนโยบาย มาตรการ และกฎเกณฑ์บางประการของสำนักหอสมุดกลาง เช่น นโยบายและมาตรการการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการกำหนดโดยผู้บริหาร และบุคลากรระดับบริหาร โดยนโยบายเหล่านี้ต้องแจ้งให้บุคลากรทราบโดยทั่วถึง และมีการปฏิบัติอย่างจริงจัง แต่ในทางปฏิบัติบุคลากรระดับปฏิบัติการอาจไม่ได้รับรู้รายละเอียดของนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และกฎเกณฑ์ต่างๆ อย่างถ่องแท้ หรือได้รับรู้เพียงบางส่วน จึงทำให้มีความเข้าใจไม่ชัดเจน ในขณะเดียวกันบุคลากรระดับบริหารที่เป็นหัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้างานจะมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารมากกว่าบุคลากรระดับปฏิบัติการ ดังนั้นบุคลากรระดับบริหารจึงมีโอกาสดูแลความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายและตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ตลอดจนโอกาสที่จะได้รับทราบผลการปฏิบัติงานโดยตรงจากผู้บริหารมากกว่าบุคลากรระดับปฏิบัติการ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรระดับบริหารมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับบุคลากรระดับปฏิบัติการ จึงทำให้ผลการวิจัยปรากฏออกมาว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒยอมรับแนวทางการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ถ้าพิจารณาในประเด็นหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะพบว่าในความเป็นจริงบุคลากรไม่ได้พึงพอใจหลักเกณฑ์ดังกล่าวทุกคน แต่ก็สามารถยอมรับและปฏิบัติตามได้

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพรรณ ศรีใจวงศ์ และบัญชา นิมประเสริฐ ซึ่งพบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และในแต่ละองค์ประกอบจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการปฏิบัติงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน

2.1 เพศ บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเพศไม่ใช่ตัวแปรที่จะบ่งชี้ถึงการได้รับสิทธิ์และโอกาสต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็มีสิทธิ์ที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ และได้รับการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนเท่าๆ กัน และบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้งเพศชายและหญิง ต่างก็ต้องยึดและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบเดียวกัน เช่น ระเบียบในการเซ็นชื่อ การลา หรือหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ต่างๆ เหตุนี้จึงทำให้บุคลากรสำนักหอสมุดกลางทั้งเพศชายและหญิง มีความเท่าเทียมกันเมื่ออยู่ภายใต้ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมเดียวกัน ดังนั้นจึงมีความคิดเห็น และการกระทำที่แสดงถึงการยอมรับแนวทาง การบริหารงาน การตั้งใจปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกรักและปรารถนาดีต่อสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

ผลที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของชฎาภา ประเสริฐทรง ซึ่งพบว่า ทั้งเพศชายและเพศ หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง แต่แตกต่างจากงานวิจัยของอังคณา โกสีย์สวัสดิ์ ซึ่งพบว่า เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง

2.2 อายุ บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุก องค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า แตกต่างกันใน องค์ประกอบที่ 3 กล่าวคือ บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความจงรักภักดีต่อองค์กร สูงกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี และ 20-30 ปี ตามลำดับ ซึ่งเมื่อพิจารณาจะพบว่า บุคลากรที่มีอายุมาก จะมีความจงรักภักดีต่อสำนักหอสมุดกลาง และมีความตั้งใจปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีอายุมาก จะมีความรู้สึกรัก และปรารถนาดี และมีความห่วงใยต่อสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมากกว่าบุคลากร ที่มีอายุน้อย ซึ่งระพีพรรณ รัตมิกฤติ (2533 : 146) ได้กล่าวว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกันจะมีความแตกต่าง กันในเรื่องของจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ในแง่ของความผูกพันต่อองค์กร โดยข้าราชการที่มีอายุน้อย จะ มีแนวโน้มที่จะมีระดับของจิตสำนึกในการปฏิบัติงานต่ำกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก นอกจากนี้ บุคลากรที่มี อายุมาก มักไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการไปทำงานในหน่วยงานใหม่ ทำให้ต้องปรับตัวหลายอย่าง ทั้งในเรื่องงานที่ปฏิบัติ เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อม อีกทั้งโอกาสในการเปลี่ยนงานของบุคลากรที่มี อายุมากจะมีน้อยลง ทั้งนี้เพราะหน่วยงานอื่นย่อมต้องการคนที่อยู่ในวัยหนุ่มสาว ที่มีความกระตือรือร้นใน การทำงานมากกว่า ในขณะที่บุคลากรที่มีอายุมากมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง การย้ายไปทำงานใน หน่วยงานอื่น จึงย่อมต้องการผลตอบแทนสูงเพียงพอ อย่างน้อยก็เท่ากับที่เคยได้รับจากหน่วยงานเดิม จึงทำให้การเปลี่ยนงานของบุคลากรที่มีอายุมากเป็นไปได้ยากขึ้น เหตุเหล่านี้จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุมาก มีความผูกพันต่อสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมากกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ ศรีใจวงศ์ ซึ่งพบว่า บุคคลที่มีอายุต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างจากงานวิจัยของอุษณีย์ คำนวนันท์ และนภาพิณ โหมาศวิน ซึ่งพบว่า บุคคลที่มีอายุมาก มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย

2.3 ระดับการศึกษา บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพัน ต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่าง ทั้ง 3 องค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสำนักหอสมุดกลางทุกคนต่างก็ปฏิบัติงานอยู่ใน สภาพแวดล้อมเดียวกัน ยึดถือและต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระเบียบในการเซ็นชื่อเข้าทำงาน การลา ต่างๆ เหล่านี้ และได้รับโอกาสความ ก้าวหน้าในหน้าที่การงานเท่าเทียมกัน ทั้งในเรื่องการเพิ่มพูนความรู้ การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเลื่อนขั้น เงินเดือน ซึ่งกฎระเบียบเหล่านี้ บุคลากรทุกคนต่างก็ยึดถือเหมือนกัน จึงทำให้บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ทุกคนไม่ว่าจะมีการศึกษาระดับใด ก็มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งผลที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพรรณ ศรีใจวงศ์ บัญชา นิมประเสริฐ ชฎาภา ประเสริฐทรง และอุษณีย์ ดำนวนรนนท์ ซึ่งพบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างจากงานวิจัยของอังคณา โกสีย์สวัสดิ์ ซึ่งพบว่า บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำ

2.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า แตกต่างกันในองค์ประกอบที่ 1 กล่าวคือ บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีการยอมรับแนวทางการบริหารงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่สำนักหอสมุดกลางน้อย ยังไม่มีโอกาสได้เปรียบเทียบแนวนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารสำนักหอสมุดกลางหลาย ๆ คน ในขณะที่บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่สำนักหอสมุดกลางมานานย่อมมีโอกาสได้รับรู้ และอยู่ภายใต้รูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารมาหลายคน ทำให้ได้เห็นข้อดีข้อเสียของรูปแบบการบริหารงานของผู้บริหารหลาย ๆ คน ทำให้บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานอาจมีความคาดหวังต่อตัวผู้บริหารและนโยบายการบริหารงานซึ่งตนเห็นว่าดีและเคยได้ร่วมงานมาก่อน จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย สามารถยอมรับแนวทางการบริหารได้มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนาน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพรรณ ศรีใจวงศ์ บัญชา นิมประเสริฐ และชฎาภา ประเสริฐทรง ซึ่งพบว่า บุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างจากงานวิจัยของอุษณีย์ ดำนวนรนนท์ และนภาเพ็ญ โหมาศวิน ซึ่งพบว่า บุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การมากจะ มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย

2.5 ระดับการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีระดับการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 3 องค์ประกอบ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสำนักหอสมุดกลางทุกคนปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศการทำงานเดียวกัน ได้รับสิทธิ์และโอกาสความก้าวหน้าต่างๆ เท่าเทียมกัน และยึดถือกฎระเบียบข้อบังคับเดียวกัน อีกทั้งสำนักหอสมุดกลางเป็นหน่วยงานที่มีขนาดเล็ก มีบุคลากรจำนวนน้อย จึงเกิดความใกล้ชิดสนิทสนมกัน ก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี เกิดความขัดแย้งน้อยกว่าหน่วยงานที่มีบุคลากรจำนวนมาก จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่างๆ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในเรื่องการบริหารงาน การปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชฎาภา ประเสริฐทรง และอังคณา โกสีย์สวัสดิ์ ซึ่งพบว่า บุคคลที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างจากผลการวิจัยของอุษณีย์ ดำนวนรนนท์ ซึ่งพบว่า บุคคลระดับบริหาร มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคคลระดับปฏิบัติงาน

2.6 สถานภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรรวมทุกองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกเป็นแต่ละองค์ประกอบพบว่า แตกต่างกันในองค์ประกอบที่ 3 กล่าวคือ บุคลากรสำนักหอสมุดกลางที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการสาย ข ข้าราชการสาย ค และลูกจ้างชั่วคราว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตำแหน่งลูกจ้างประจำเป็นตำแหน่งที่มีมาแต่เดิม จนกระทั่ง

พ.ศ. 2541 สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ประกาศให้ยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำในหมวดแรงงาน ในกรณีที่ตำแหน่งนั้นว่างลง นอกจากนี้บุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ สามารถได้รับสวัสดิการจากรัฐบาลเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุราชการ ดังนั้นลูกจ้างประจำจึงได้รับประโยชน์หลายอย่างจากหน่วยงาน ทำให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงกว่าข้าราชการสาย ข ข้าราชการสาย ค และลูกจ้างชั่วคราว

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุษณีย์ ตำนวนันท์ ซึ่งพบว่า บุคคลที่มีสถานภาพการปฏิบัติต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน แต่แตกต่างจากผลงานวิจัยของบัญชา นิยมประเสริฐ ซึ่งพบว่า บุคคลที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ 3 ประการดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลางยอมรับการบริหารงานในระดับปานกลาง ดังนั้น ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และได้รับรู้นโยบาย เป้าหมาย และทิศทางการดำเนินงาน รวมทั้งกฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ต่างๆ ของสำนักหอสมุดกลาง เช่น หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเมื่อบุคลากรได้มีโอกาสรับรู้สิ่งเหล่านี้ จะทำให้เกิดความเข้าใจและยอมรับแนวทางการบริหารงานต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น เป็นการยกระดับการยอมรับแนวทางการบริหารงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสำนักหอสมุดกลาง และส่งผลให้เกิดความตั้งใจและทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอีกด้วย

2. จากการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักหอสมุดกลางตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความรักและปรารถนาดีต่อสำนักหอสมุดกลาง แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารควรรักษาระดับความผูกพันต่อองค์กรนี้ไว้ และพยายามส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันมากยิ่งขึ้นไปอีก เช่น การสร้างจิตสำนึกให้บุคลากร ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับการปฏิบัติงาน และการตระหนักถึงการรับผิดชอบของงานประจำมากกว่างานส่วนตัว การพิจารณาให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมในกรณีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ การสร้างขวัญกำลังใจ หรือการให้รางวัลหรือคำชมเชยกับบุคลากรที่สร้างผลงานและชื่อเสียงให้กับสำนักหอสมุดกลาง เป็นต้น

3. ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับสำนักหอสมุดกลาง และระหว่างบุคลากรกับบุคลากรด้วยกันเอง เพื่อให้บุคลากรมีความรักและผูกพันกับสำนักหอสมุดกลาง และมีความรักและสามัคคีกัน ซึ่งจะส่งผลต่อบรรยากาศองค์กรที่ดี ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- คณะทำงานรวบรวมกฎหมายและระเบียบ และวารสารกรมบัญชีกลาง. (2526). *ประมวลกฎหมายและระเบียบการคลัง*. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เชาว์ ไพโรจน์โรจน์. (ม.ป.ป.). *องค์การและความอยู่รอด*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุรัสภา.
- ดนัย เทียนพุ่ม. (2539). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์การ : ศึกษากรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี*. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บัญชา นิมประเสริฐ. (2542). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญทิวา บุญประภัตร. (2538, มกราคม-มีนาคม). "การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การ," *วารสารมหาวิทยาลัยมหิดล*. 2(1) : 116-124.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2541?). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. (2541). *ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ไพศาล หวังพานิช. (2523). *เอกสารประกอบการสอน วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภรณ์ กิริติบุตร. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2541). *ครบรอบ 49 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ : 28 เมษายน 2541*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย.

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักงานอธิการบดี. (2542). บันทึกข้อความลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2542 เรื่องแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้างประจำปี. 4 แผ่น.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักหอสมุดกลาง. (2543?ก). คู่มือการใช้บริการ. กรุงเทพฯ : สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยฯ.
- (2543?ข). โครงการของสำนักหอสมุดกลางตามแผนกลยุทธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พ.ศ. 2543-2554). กรุงเทพฯ : สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยฯ.
- (2543?ค). บัญชีรายชื่อบุคลากรสังกัดสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : สำนักงานผู้อำนวยการ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยฯ.
- โยธิน ศันสนยุทธ์. (2530). จิตวิทยาการจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ : บัณฑิต.
- ระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535. (2535). กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ระพีพรรณ รัตภูมิ. (2533). ผลของการฝึกอบรมต่อจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรมข้าราชการระดับบังคับบัญชา กรมประชาสัมพันธ์ กระทรวงมหาดไทย. สารนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2532). ข้อคิดนักบริหาร. กรุงเทพฯ : อักษราพัฒนา.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2538). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : *Social science research methodology*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวิมล ติรภานนท์. (2542). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการประเมินและการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). "ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment)," *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 9(34) : 34-41.
- อรุณ รักธรรม. (2527). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- อังคณา โกสีย์สวัสดิ์. (2534). ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุษณีย์ ดำนวนรัตน์. (2536). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- Angle, Harold L. & Perry, James L. (1981, March). "An Empirical Assessment of Organizational commitment," *Administrative Science Quarterly*. 28(1) : 1-14.
- Best, John W. (1981). *Research in Education*. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

- Buchanan, Bruce II. (1974, December). "Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Work Organization," *Administrative Science Quarterly*. 19(4) : 533-543.
- DeCotiis, Thomas A. & Summers, Timothy P. (1987, February). "A Path Analysis of Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," *Human Relations*. 40(2) : 445-470.
- Fjortoft, Nancy. (1993, May). "Factors Predicting Faculty Commitment to the University," *The Annual of the Association for Institutional Research*. 33(1) : 26.
- Hrebiniak, Lawrence G. & Alutto, Joseph A. (1972, December). "Personal and Role Related Factors in the Development of Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 17(1) : 555-573.
- Mowday, Richard M., Porter, Lyman W. & Steers, Richard M. (1982). *Employee Organizational Linkage ; The Psychology of Commitment Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- Porter, L.W. and others. (1974, October). "Organizational Commitment, Job satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*. 59 : 603-609.
- Porter, L. W. & Steers, R. M. (1973). " Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism," *Psychological Bulletin*. 80 : 161-176.
- Richards, Beverly and others. (1994, Fall). "Predicting the Organizational Commitment of Marketing Education and Health Occupations Education Teachers by Work related Rewards," *Journal of Industrial Teacher Education*. 32(1) : 49-64.
- Sheldon, M.E. (1971, June). "Invesments and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organizational," *Administrative Science Quarterly*. 16(2) : 142-150.
- Steers, Richard M. (1977, March). "Antecedent and Outcome Job Organizational Commitment," *Administrative Science Quarterly*. 22(1) : 46-75.
- Steers, Richard M. & Porter, Lyman W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. ๕๗๒๖, ๕๖๔๖

ที่ ทบ ๑๐๑๒/๑๘๑

วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง

เนื่องด้วย นางสาวสุภาสินี วิเชียร นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี รองศาสตราจารย์สุพัฒน์ ส่องแสงจันทร์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์นุชรี ตริโลจน์วงศ์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขออนุญาตใช้สถานที่ และขอให้บุคลากรสำนักหอสมุดกลาง ได้แก่ ข้าราชการสาย ข ข้าราชการสาย ค ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๘๐ คน ตอบแบบสอบถาม ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวสุภาสินี วิเชียร ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

(ศาสตราจารย์ ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ

5 มกราคม 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยข้าพเจ้านางสาวสุภาสินี วิเชียร นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต้องการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัย

ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามฉบับนี้ โดยขอให้ท่านตอบคำถามตามความคิดและการกระทำในการปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบตามความเป็นจริงและครบถ้วนทุกข้อ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่สมบูรณ์และถูกต้อง โดยคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่องาน และการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวสุภาสินี วิเชียร)

นิสิตปริญญาโทสาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถาม

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบถึงความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 3. การตอบแบบสอบถามในแต่ละตอน กรุณาใส่เครื่องหมาย / ลงใน () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน
 4. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ มิฉะนั้นจะทำให้แบบสอบถามไม่สมบูรณ์ และไม่สามารถนำผลไปวิเคราะห์ได้
 5. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด
- เนื่องจากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามตอนนี โดยการทำเครื่องหมาย / ลงใน () ตามความเป็นจริง

1. เพศ
 - () ชาย
 - () หญิง
2. อายุ
 - () อายุระหว่าง 20 - 30 ปี
 - () อายุระหว่าง 31 - 40 ปี
 - () อายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
 - () ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
 - () ระดับปริญญาตรี
 - () ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
 - () ต่ำกว่า 10 ปี
 - () ตั้งแต่ 10 - 20 ปี
 - () ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป
5. สถานภาพการปฏิบัติงาน
 - () ข้าราชการสาย ข
 - () ข้าราชการสาย ค
 - () ลูกจ้างประจำ
 - () ลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
คำชี้แจง โปรดพิจารณาแต่ละคำถามโดยละเอียด แล้วตอบคำถามโดยการทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับ
 ความคิดและการกระทำในการปฏิบัติงานของท่านตามความเป็นจริง

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริง ที่สุด	ส่วน ใหญ่ จริง	จริง บ้าง ไม่ จริง บ้าง	ส่วน ใหญ่ ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
1. ท่านไม่เคยมีโอกาสดำเนินการเลย ว่า ตนเองปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด.....					
2. ท่านไม่ได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่.....					
3. ท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างเต็มที่.....					
4. ท่านได้รับทราบรายละเอียดและขอบเขตของงานที่ท่านปฏิบัติอย่างชัดเจน.....					
5. ท่านไม่เห็นด้วยกับการกำหนดให้การเซ็นชื่อหลังเวลา 08.00 นาฬิกาเป็นการมาปฏิบัติงานสาย.....					
6. หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบของสำนักหอสมุดกลาง มีความยุติธรรมและน่าเชื่อถือ.....					
7. ท่านไม่ทราบว่าการะงานที่ท่านต้องรับผิดชอบมีอะไรบ้าง.....					
8. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่างๆ ต่อผู้บังคับบัญชาได้โดยเสรี.....					
9. ท่านได้รับคำชมเชยจากผู้บริหาร เมื่อผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ.....					
10. ท่านไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน.....					
11. ท่านมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาที่สำนักหอสมุดกลางกำหนดสม่ำเสมอ.....					
12. นโยบายการพัฒนาบุคลากรที่เปิดโอกาสให้มีความเท่าเทียมกันในการได้รับการฝึกอบรมเป็นนโยบายที่เหมาะสม.....					
13. การเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสำนักหอสมุดกลาง จัดให้บุคลากรทำให้เสียเวลาโดยใช่เหตุ.....					

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริง ที่สุด	ส่วน ใหญ่ จริง	จริง บ้าง ไม่ จริง บ้าง	ส่วน ใหญ่ ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
14. ท่านไม่มีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณตัดสินใจในงานของท่าน.....					
15. ท่านจะลางาน ในกรณีที่มีความจำเป็นจริงๆ เท่านั้น.....					
16. การพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานขณะปฏิบัติงาน ไม่ได้มีผล เสียต่อการปฏิบัติงาน.....					
17. ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ไม่ได้ประโยชน์ อะไรต่อการปฏิบัติงานของท่าน.....					
18. ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อปฏิบัติงานที่ได้ รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด.....					
19. ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไปเรื่อยๆ ก็เป็นการเพียงพอแล้ว.....					
20. ท่านคิดว่าการนำงานส่วนตัวมาทำเป็นบางครั้งในเวลา ราชการ ไม่ใช่เรื่องเสียหายแต่ประการใด.....					
21. ท่านตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ในช่วงเวลาทำงาน.....					
22. การปฏิบัติงานล่วงเวลา ท่านคำนึงถึงค่าตอบแทน เป็นประการสำคัญ.....					
23. ถ้าท่านมีสิทธิ์ลา ท่านจะใช้สิทธิ์ในการลาตามระเบียบ อย่างเต็มที่.....					
24. ท่านไม่เคยนำงานส่วนตัวมาทำในเวลาราชการ.....					
25. ท่านสนใจที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาและ ปรับปรุงงานของท่านอยู่เสมอ.....					
26. ท่านจะปฏิบัติงานเฉพาะในเวลาราชการเท่านั้น แม้ว่างาน จะค้างอยู่เพียงใดก็ตาม.....					
27. ท่านอยากจะไปอบรมหรือสัมมนาเพื่อนำความรู้มาพัฒนา งานของท่าน.....					
28. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลา แม้ว่าค่าตอบแทน ที่ได้รับจะไม่คุ้มกับความเหน็ดเหนื่อย.....					
29. ท่านไม่ชอบทำงานที่ต้องให้ความช่วยเหลือผู้อื่น.....					

ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
	จริง ที่สุด	ส่วน ใหญ่ จริง	จริง บ้าง ไม่ จริง บ้าง	ส่วน ใหญ่ ไม่ จริง	ไม่ จริง เลย
30. ท่านจะทำงานที่สำนักหอสมุดกลาง ไปจนกว่าจะเกษียณอายุ.....					
31. ท่านภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าท่านทำงานที่สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....					
32. ท่านทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าของท่าน.....					
33. ท่านเต็มใจช่วยเหลือผู้ใช้ทุกคนตามนโยบายของสำนักหอสมุดกลาง.....					
34. ท่านไม่รู้สึกละอายใจ เมื่อผู้ใช้กล่าวติเตียนบริการของสำนักหอสมุดกลาง.....					
35. การตัดสินใจมาทำงานที่สำนักหอสมุดกลาง เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด.....					
36. ท่านไม่นำทรัพย์สินของสำนักหอสมุดกลาง มาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว.....					
37. ถ้าได้เปลี่ยนสถานที่ทำงานใหม่ ท่านจะมีความก้าวหน้ามากกว่านี้.....					
38. เมื่อบุคคลอื่นกล่าวถึงสำนักหอสมุดกลางในทางที่ไม่ดี ท่านพยายามหาเหตุผลมาอธิบายให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดี.....					
39. สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด สำหรับการทำงานของท่าน.....					
40. ท่านยินดีมาก ถ้าได้ทำประโยชน์และสร้างชื่อเสียงให้กับสำนักหอสมุดกลาง.....					
41. ท่านตั้งใจที่จะทำงานที่สำนักหอสมุดกลาง เพียงชั่วคราวเท่านั้น.....					
42. ท่านใช้วัสดุของสำนักหอสมุดกลาง โดยไม่คำนึงถึงค่าเสียหาย.....					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวสุภาสินี วิเชียร
วันเดือนปีเกิด	4 สิงหาคม 2517
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	3/1 ถนนศรีธนามิตร อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	บรรณารักษ์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สถาบันวิจัยพลังงาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	มัธยมศึกษาปีที่ 6 จากโรงเรียนสิรินธร จังหวัดสุรินทร์
พ.ศ. 2539	ศศ.บ. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์) จากมหาวิทยาลัย ขอนแก่น
พ.ศ. 2544	ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์) จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ