

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
กรกฎาคม 2559

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

กรกฎาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
กรกฎาคม 2559

วรรณศรี แต่มพรหมรินทร์. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานบริการ
ห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารและ
การจัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร.อรรณพ โพธิสุข, อาจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ ไปะทอง.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
ที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น
และยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้าน
ความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานที่
ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่
บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการห้องสมุดของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนทั้งสิ้น
101 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบ
ของ ลิเคิร์ท (Likert's scale) จำนวน 44 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ
ทดสอบที

การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดย
วิธีการโดยวิธีการเปรียบเทียบแบบ LSD

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มี
ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก บุคลากรชายและหญิงมีความผูกพันต่อ
หน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความ
จงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรมีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือและยอมรับแนว
ทางการบริหารงานองค์กรและด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่
มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ แนวทางการบริหารงานองค์กรไม่
แตกต่างกัน บุคลากรที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีตำแหน่งงาน
ต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็น
รายด้านไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อ
หน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ORGANIZATION ENGAGEMENT OF LIBRARY SERVICES UNITS STAFF AT
SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY



Presented in Partial Fulfillment of the Requirement for the
Master of Education Degree in Education Administration and Management at
at Srinakharinwirot University
July 2016

Wancharee Tampommarin. (2016). *Organization Engagement of Library Services Units Staff at Srinakharinwirot University*. Master thesis, M.Ed (Education Administration and Management). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Annop Phothisuk, Ph.D., Chakrit Ponathong, Ed.D.

This research aimed to study organization engagement levels of library service unit staff at Srinakharinwirot University in 3 aspects : confidence and acceptance of organization management approach, willingness to work for the organization and organization loyalty, and compare organization engagement level classified by gender, working experience, education level, working location, working position and working status. The sample used in this research was 101 library service unit staff. A 5 point scale questionnaire was used to collect data: the statistical method were mean, standard deviation, t-test, ANOVA and LSD

The results of research were as follows. The level of organizational commitment of library service unit staff was high. There was no difference among male and female staff towards organizational commitment in overall and each aspect. There was no difference among those who had different working experience towards organizational commitment in overall. When considering each aspect, there was difference towards loyalty with statistical significance at .05 level. There was no difference in other aspects. There was difference among staff who had different education level towards organizational commitment overall with statistical significance at .05 level. When considering each aspect there were differences in willingness to work for the organization and organization loyalty aspect with statistical significance at .05 level. There was no difference in other aspects. There was no difference among staff who worked in different locations, different working position or who had different working status towards organizational commitment in overall and each aspect.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ ดร. อรรถพร โพธิสุข ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ นอกจากนี้ ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู ซึ่งกรุณาเป็นประธานกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี ได้กรุณาเป็นกรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม สอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.ภูฟ้า เสวกพันธ์ อาจารย์ ดร. จตุพล ยงศรี และ อาจารย์ ดร.จันทร์ศรี ภูติอริวัฒน์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และให้วิชาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดช่วงระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒรวมถึงคณาจารย์และเจ้าหน้าที่หน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำและการอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากนิสิต ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาโทรหัส 55 ภาคพิเศษ ที่คอยให้กำลังใจและคำปรึกษาที่ดี ขอขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบคุณบุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณบิดา มารดา และญาติพี่น้อง ที่ได้อบรมสั่งสอน และให้การสนับสนุนในการศึกษาเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้ที่ให้ความช่วยเหลือและไม่สามารถเอ่ยนามได้หมดทุกๆ ท่าน สุดท้ายนี้คุณประโยชน์ที่พึงได้รับจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาแด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้การช่วยเหลือ และให้การศึกษาแก่ผู้วิจัย

วรรณศรี แท้มพรมรินทร์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
สมมติฐานการวิจัย	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
ความผูกพันต่อองค์กร	13
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	13
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	14
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	16
ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร	18
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	19
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	19
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	21
หน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	24
3 วิธีดำเนินงานวิจัย	32
การกำหนดกลุ่มประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	32
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้วิจัย	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	38
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	60
ความมุ่งหมายของการวิจัย	60
วิธีการดำเนินการวิจัย	60
การวิเคราะห์ข้อมูล	61
สรุปผลการวิจัย	61
การอภิปรายผล	62
ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้	68
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	70
บรรณานุกรม	71
ภาคผนวก	77
ภาคผนวก ก	78
ภาคผนวก ข	85
ภาคผนวก ค	87
ภาคผนวก ง	89
ประวัติย่อผู้วิจัย	91

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	32
2 จำนวนและคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรศึกษา	38
3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน	40
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้าน ความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารการดำเนินงานองค์กร เป็นรายชื่อ ...	41
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้าน ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เป็นรายชื่อ	43
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้าน ความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นรายชื่อ	45
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	46
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา	47
9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน	48
10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน	49
11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน	50

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตาม เพศ	51
13	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน	52
14	การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้าน ความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่	53
15	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา	54
16	การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	55
17	การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้าน ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	55
18	การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้าน ความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	56
19	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตาม สถานที่ปฏิบัติงาน	57
20	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	58
21	การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตาม สถานภาพการปฏิบัติงาน	59

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	90



บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

- 1 ภาพแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของสำนักหอสมุดกลาง 26



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการเตรียมการป้องกัน หาแนวทาง ตลอดจนการปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ โดยผลจากการเปลี่ยนแปลงและความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวขององค์กร ทำให้แนวคิดด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์จึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรมากขึ้น โดยการจัดการเชิงกลยุทธ์จะใช้เป็นแนวทางให้องค์กรก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสม ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า องค์กรใดจะประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานในสถานการณ์การแข่งขัน จะต้องมียุทธศาสตร์ การกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น รวมทั้งนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสูงสุดได้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคของการแข่งขัน องค์กรต่างดึงดูดคน สรรหา และคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ รวมทั้งมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันกับองค์กรให้เข้ามาทำงานร่วมกัน เมื่อองค์กรได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้แล้ว ก็ต้องหาวิธีการหรือกลยุทธ์ที่จะสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพไว้ให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนานที่สุด ความผูกพันในงานของพนักงาน ถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์ที่สามารถสร้างความจงรักภักดีของทรัพยากรมนุษย์ให้กับงานและองค์กร ตลอดจนสามารถสร้างสรรค์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถได้ในระยะยาว (พิชิต เทพวรรณ. 2554: 16 - 17) นอกจากนี้ การบริหารงานทุกประเภทในองค์กร จำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร โดยทั่วไปถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารมี 4 ประการ ซึ่งรู้จักกันในนามของ 4M ดังนี้ คน (Man) ได้แก่ บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรที่ร่วมกันทำงาน เงิน (Money) ได้แก่งบประมาณที่ใช้ในการบริหารทุกๆ ส่วนขององค์กร วัสดุสิ่งของ (Materials) ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เทคโนโลยีต่างๆ และการจัดการ (Management) ได้แก่ การบริหารงานขององค์กรที่ทำโดยผู้บริหาร (จันทร์านี สงวนนาม. 2545: 28)

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติทั่วๆ ไปของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร หากบุคลากรขาดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ผลที่ตามมาคือความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ อาจเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าบุคคลยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นไปมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรก็ลดน้อยลง ความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรจึงเป็นตัวบ่งชี้ถึงประสิทธิผล

การทำงานของบุคคลในองค์กร (อนันต์ชัย คงจันทร์. 2529: 39) ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร จะแสดงออกทางพฤติกรรมและทางเจตคติ ในทางพฤติกรรม บุคคลจะมีการแสดงออกในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน มีความจงรักภักดี และยึดมั่นที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ซึ่งการที่คนๆ หนึ่งเมื่อเป็นสมาชิกขององค์กรการอยู่ช่วงเวลาหนึ่ง เขาได้ลงทุนเวลา กำลังกาย สติปัญญา ทูมเทและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถในช่วงเวลานั้นให้กับองค์กร พร้อมทั้งยอมสูญเสียโอกาสบางอย่างไป เช่นโอกาสในการทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอื่น และในทางเจตคติ บุคคลจะมีความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และผูกพันในฐานะเป็นสมาชิก เพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร เป็นความผูกพันเชิงความรู้สึก ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีความเชื่อถือและยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตลอดจนปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์กรเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สเตียร์ และ พอร์เตอร์ (จุฑามาส แก้วมี. 2551: 28 - 29; อ้างอิงจาก Steers; & Porter. 1983: 442)

ดังนั้นจะเห็นว่า สิ่งที่องค์กรควรคำนึงถึงอยู่เสมอคือ จะปรับปรุงองค์กรอย่างไรเพื่อให้สมาชิกในองค์กรเกิดความเชื่อมั่นในแนวทางการบริหารงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสมาชิกในองค์กร และเพิ่มผลผลิตแก่องค์กรด้วย (โยธิน ศันสนยุท. 2530: 60) ในการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากหน่วยงานทรัพยากรบุคคล และผู้บริหารของหน่วยงานนั้นๆ (Line Manager) โดยส่วนใหญ่บทบาทของหน่วยงานทรัพยากรบุคคล จะอยู่ที่การรวบรวมข้อมูลต่างๆ ที่เป็นปัญหาในองค์กร นำมาสรุปและนำเสนอผู้บริหาร หน่วยงานทรัพยากรบุคคลจะต้องค้นหาวิธีการเพื่อนำเสนอแนวทางหรือเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร ที่ส่งผลให้ความผูกพันของบุคลากรลดน้อยลง แนวทางหรือเครื่องมือที่จะช่วยแก้ไขปัญหาเพื่อสร้างระบบการบริหารความผูกพันในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ทั้งนี้ หน่วยงานทรัพยากรบุคคล จะต้องให้ความรู้ความเข้าใจถึงเรื่องแนวคิดในการบริหารบุคลากร รวมถึงเครื่องมือใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดี เพื่อให้คำแนะนำและชี้แจงเพื่อให้ผู้บริหารเข้าใจแนวคิดใหม่ๆ เพราะผู้บริหารเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญ ในการกระตุ้น ส่งเสริมและผลักดันให้แนวทางการบริหารความผูกพันในการทำงานของพนักงานสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ. 2554: 140 - 141)

นักวิชาการหลายท่านได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อาทิ พอร์เตอร์ และ คณะ (ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย. 2541: 17; อ้างอิงจาก Porter and other. 1974) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรในลักษณะของความสัมพันธ์ซึ่งแสดงออกใน ความศรัทธาและยอมรับ เป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ริชาร์ด และ

สเตียร์ (มนสิชา อนุกุล. 2553: 11; อ้างอิงจาก Richard and Steers. 1977: 46) ให้แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรและสอดคล้องกับแนวคิดของ บุชานันท์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532: 14; อ้างอิงจาก Buchanun. 1974: 533) ได้จำกัดความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรมี 3 องค์ประกอบ คือ 1) การแสดงตน หมายถึง ความภาคภูมิใจในองค์กรและยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร 2) ความเกี่ยวพันกับองค์กร หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร และ 3) ความจงรักภักดีในองค์กร หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าความเชื่อถือและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แรกเริ่มได้จัดตั้งเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยจัดตั้งเมื่อวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2492 เพื่อผลิตวิชาชีพรู้ มีผู้อำนวยการโรงเรียนคนแรกคือ หลวงสวัสดิสารศาสนานุกูล (สวัสดิ์ สุมิตร) ต่อมา พ.ศ. 2496 ศาตราจารย์ ดร. สาโรช บัวศรี เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงในขณะนั้น ได้เสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการให้ก่อตั้ง วิทยาลัยวิชาการศึกษา พร้อมทั้งได้เปิดการเรียนการสอนครอบคลุมทั้งในระดับบัณฑิต มหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิต ในปี พ.ศ. 2516 ก่อนหน้าเหตุการณ์ 14 ตุลา ในช่วงเวลาที่ ศาสตราจารย์ ดร.สุดใจ เหล่าสุนทร ดำรงตำแหน่งอธิการวิทยาลัยการศึกษา คณาจารย์ นิสิต และข้าราชการ ได้ร่วมกันเรียกร้องต่อรัฐบาลให้ปรับเป็นมหาวิทยาลัย และย้ายสังกัดไปขึ้นทบวงมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้สถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2517 โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.สุดใจ เหล่าสุนทร เป็นอธิการบดี โดยนามของมหาวิทยาลัย ได้รับพระราชทานนามจาก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ เมื่อวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2517

จากการศึกษาข้อมูลของหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 3 แห่ง กล่าวได้ว่า สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ก่อตั้งขึ้นมาพร้อมกับวิทยาลัยวิชาการศึกษา กล่าวคือ เมื่อโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร ได้รับการสถาปนาขึ้นเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา ในปี พ.ศ. 2497 ในขณะนั้นสำนักหอสมุดกลาง มีฐานะเป็นเพียงแผนกหอสมุด ขึ้นกับสำนักงานอธิการบดีและดำเนินงานควบคู่กับวิทยาลัยวิชาการศึกษามาโดยตลอดจนเมื่อได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แผนกหอสมุดจึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็น สำนักหอสมุดกลาง เมื่อเริ่มแรก สำนักหอสมุดตั้งอยู่ที่ตึกคณะศึกษาศาสตร์ (ปัจจุบันคือ อาคารประสานมิตร) ดำเนินงานในระยะ 7 ปีแรกระหว่าง พ.ศ. 2498 ถึง พ.ศ. 2505 กิจการสำนักหอสมุดกลางได้ขยายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพราะได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการและการเงินจาก

United States Operations Mission (USOM) (ในขณะนั้น) โดยทำสัญญากับมหาวิทยาลัยอินเดียนา เพื่อปรับปรุงหอสมุดของวิทยาลัยวิชาการศึกษา ตามโครงการความช่วยเหลือได้มีการส่งคณาจารย์ ที่ปฏิบัติงานในหอสมุดไปศึกษาวิชาบรรณารักษศาสตร์สมัยใหม่ ขณะเดียวกัน รัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้ส่งผู้เชี่ยวชาญจากแผนกวิชาบรรณารักษศาสตร์ มหาวิทยาลัยอินเดียนามาช่วยในการจัดตั้ง หอสมุดและให้ความช่วยเหลือในด้านการจัดหาตำรา และสื่อทัศนศึกษา ในปี พ.ศ. 2499 มีการ จัดสร้างอาคารหอสมุดวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร มีพื้นที่ 912 ตารางเมตร สามารถเก็บ หนังสือได้ประมาณ 100,000 เล่ม และเปิดบริการเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2500 อาคารหอสมุดหลัง นี้มีการติดตั้งระบบเครื่องปรับอากาศทั้งอาคาร จึงนับได้ว่าเป็นหอสมุดที่ทันสมัยที่สุดในประเทศไทย ในขณะนั้น เมื่ออาคารเดิมไม่สามารถรองรับความต้องการได้อีกต่อไป เนื่องจากมีการเพิ่มวัสดุต่าง ๆ ประกอบกับวิทยาลัยได้ขยายรับนิสิตเพิ่มขึ้นทุกปี จึงทำให้เนื้อที่สำหรับบริการผู้ใช้มีไม่เพียงพอ ทาง มหาวิทยาลัยจึงได้สร้างอาคารหอสมุดขึ้นอีก 1 หลัง ในปี พ.ศ. 2514 ขนาดพื้นที่ 2,986 ตารางเมตร และเปิดให้ใช้เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2515 ทำให้หอสมุดมีอาคาร 2 หลัง เชื่อมติดต่อกันรวมพื้นที่ใน การใช้ทั้งสิ้น 3,898 ตารางเมตร ในปี พ.ศ. 2528 มหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าอาคารหอสมุดมี สภาพแวดล้อมแออัด อันเนื่องจากมีนิสิตเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับหอสมุดมีปริมาณทรัพยากร สารสนเทศเพิ่มมากขึ้น มหาวิทยาลัยจึงได้จัดสร้างอาคารหอสมุดหลังใหม่ขึ้นพร้อมกับขอ พระราชทานพระนามาภิไธย สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ อัญเชิญจารึกเป็นชื่ออาคารสำนัก หอสมุดกลาง สำนักหอสมุดกลาง (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2556: Online)

ในปี พ.ศ. 2528 ได้มีการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ขึ้น โดยความร่วมมือระหว่าง กรุงเทพมหานครกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งนิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 1-3 เรียนระดับ 프리คลินิก ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ส่วนในระดับคลินิกปีที่ 4-6 ต้องไปเรียนและฝึกปฏิบัติ ที่วชิรพยาบาล หอสมุดคณะแพทยศาสตร์จึงได้รับการจัดตั้งขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2530 เพื่อให้บริการ แก่คณาจารย์ นิสิต และบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์ที่วชิรพยาบาล หอสมุดคณะแพทยศาสตร์ ถือเป็นส่วนราชการหนึ่งของสำนักหอสมุดกลาง โดยทางนิตินัยให้มีการจัดทำแผนงานและดำเนิน นโยบายร่วมกัน และในทางปฏิบัติให้ดำเนินงานขึ้นตรงต่อคณบดีคณะแพทยศาสตร์ และในเดือน มกราคม 2543 หอสมุดคณะแพทยศาสตร์ได้ย้ายไปเปิดให้บริการที่ชั้น 5 อาคารศูนย์การแพทย์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ จังหวัด นครนายก และเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2554 ได้ย้ายไปอยู่บริเวณชั้นล่างอาคารคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ สำนักหอสมุดกลาง (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2556: ออนไลน์)

นับตั้งแต่ได้รับการสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อปี พ.ศ. 2517 เป็นต้น มา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการจัดตั้งคณะใหม่ทางด้าน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นอีกหลายคณะ เพิ่มการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาที่ขาดแคลน แต่

ข้อจำกัดในด้านสถานที่ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจึงขยายงานผลิตบัณฑิตไปที่อำเภอองครักษ์ โดยผลิตบัณฑิตทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม งานพัฒนามหาวิทยาลัยที่องครักษ์ ดำเนินการมาตั้งแต่กลางแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 6 โดยเริ่มงาน พัฒนาพื้นที่และการก่อสร้างอาคาร สำหรับหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ เปิด ให้บริการแก่นิสิตคณะวิศวกรรมศาสตร์ ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2539 โดยใช้พื้นที่ส่วนหนึ่งของชั้น 4 คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นสถานที่ทำการชั่วคราว ต่อมาเมื่ออาคารหอสมุดสร้างขึ้นเสร็จเรียบร้อย จึงได้ย้ายไปที่อาคารใหม่ ในเดือนมกราคม 2541 เป็นต้นมา (สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ. 2556: ออนไลน์)

อัตรากำลังบุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด ภายใต้การดำเนินงานห้องสมุดหลัก 2 แห่ง คือ สำนักหอสมุดกลาง และหอสมุด มศว องครักษ์ และการกำกับช่วยเหลือ ห้องสมุดคณะ แพทยศาสตร์ ที่องครักษ์อีก 1 แห่ง จึงได้มีการจัดวางอัตราจำแนกหน่วยงานย่อย พร้อมกับการ คำนึงถึงการให้บริการที่มีประสิทธิภาพอย่างมากที่สุด มีข้อจำกัดของจำนวนบุคลากรเนื่องจาก ปัญหาด้านงบประมาณ ตลอดจนความต้องการด้านอัตรากำลังคน ด้านเทคโนโลยี จึงทำให้เกิดความ ผันผวนของอัตรากำลังบุคลากรในแต่ละปี โดยมีผู้เกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552 จำนวน 4 คน และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 อีกจำนวน 5 คน ขณะที่ห้องสมุดไม่ได้รับอัตรากำลัง ทดแทนแต่อย่างใด สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 นั้น ได้้อัตรานักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 อัตรา หน่วยงานบริการห้องสมุด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จำแนกอัตรากำลังตามตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) และพนักงาน มหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้) รวมทั้งสิ้นจำนวน 98 อัตรา

การพัฒนาบุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะด้านการสื่อสารทางภาษา ทักษะด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น นอกจากนั้นยังเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความเชี่ยวชาญของ ตนเองจนสามารถก้าวไปสู่การเป็นอาจารย์พิเศษหรือวิทยากรในสาขาวิชาชีพด้วย การพัฒนา บุคลากรสามารถแบ่งเป็นด้าน สำนักหอสมุดกลาง (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2556: ออนไลน์) ดังนี้

1. การฝึกอบรม/สัมมนา

การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี ในแต่ละปีมีการจัดโครงการอบรม/สัมมนา เพื่อ เป็นการเสริมสร้างและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสาขาวิชาชีพด้านการให้บริการ โดยมุ่งเน้นให้ บุคลากรตระหนักถึงค่านิยมขององค์กร “WE CARE” ที่สามารถต่อยอดไปสู่การสร้างวัฒนธรรมของ องค์กรได้ต่อไป และยังมีการอบรมฝึกฝนทักษะด้านการสืบค้น กรณีเมื่อมีโปรแกรมหรือฐานข้อมูล ใหม่ ๆ จะมีการจัดอบรมทักษะด้านการสืบค้นเพื่อให้บุคลากรเกิดความเชี่ยวชาญ/ชำนาญ และ

สามารถนำไปถ่ายทอดแก่ผู้ใช้ อีกทั้งยังมีการฝึกฝนทักษะด้านการสื่อสารทางภาษา โดยเฉพาะภาษาอังกฤษซึ่งเป็นภาษาสากลสำหรับการสื่อสารกับผู้ใช้ที่เป็นชาวต่างประเทศได้อย่างไม่ขัดเขิน หรือสามารถ ส่งต่อไปยังผู้เชี่ยวชาญ/ชำนาญกว่าได้ ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้แบบเป็นทางการในสถาบันการศึกษา และแบบไม่เป็นทางการด้วยการจัดชั้นเรียนสนทนากับอาจารย์ที่ชำนาญด้านภาษา ตลอดจนการฝึกในสภาพจริงด้วยการนำอาคันตุกะต่างชาติไปทัศนศึกษาหรือดูงาน รวมถึงการอบรมด้านวิชาชีพ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพให้มากยิ่งขึ้น จึงสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม/สัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2. การเป็นอาจารย์พิเศษ วิทยากร กรรมการวิชาการ/วิชาชีพ

บุคลากรสามารถเป็นอาจารย์พิเศษภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ด้วยการได้รับเชิญเป็นอาจารย์พิเศษสำหรับการฝึกฝนอาชีพให้แก่นิสิต นักศึกษา ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย นับเป็นการยกระดับการทำงานที่ผ่านการสั่งสมประสบการณ์เชี่ยวชาญ อีกทั้งเป็นวิทยากร ด้วยการได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายในชั้นเรียนสาขาบรรณารักษ์และสารสนเทศศาสตร์ ตลอดจนการเป็นวิทยากรการฝึกงานสำหรับนิสิตในสาขาวิชาชีพทุกปี แสดงให้เห็นถึงการได้รับการยกย่องและให้เกียรติด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความเชี่ยวชาญในวิชาชีพเป็นอย่างดี และยังเป็นกรรมการวิชาการ/วิชาชีพ เนื่องจากการมีความรู้ ความสามารถตลอดจนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรจึงได้รับเชิญให้เป็นกรรมการตรวจเครื่องมือวิทยานิพนธ์ และอ่านผลงานวิชาการให้แก่หน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หน่วยงานบริการห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใน 3 ด้านคือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร พบว่า บุคลากรจะเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารได้นั้น บทบาทผู้บริหารขององค์กรก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ค่านิยม การสร้างคุณค่า รวมทั้งการทำให้เกิดการมุ่งมั่นขององค์กรในการปฏิบัติการต่างๆ ในการสร้างและรักษาให้องค์กรมีผลดำเนินการที่ดีอย่างยั่งยืน ในปัจจุบันสิ่งต่างๆ เหล่านี้ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายเท่าที่ควร ต้องอาศัยการมุ่งมั่นอนาคตและความมุ่งมั่นของผู้บริหารทั้งในเรื่องการปรับปรุงและนวัตกรรม รวมทั้งการสร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ ความคล่องตัว และการเรียนรู้ของบุคลากร (ประภัสสร อ้วนวงศ์. 2557: สัมภาษณ์) การจัดการเพื่อให้เกิดการควบคุม และการตรวจสอบการดำเนินการองค์กร รวมทั้งความรับผิดชอบในด้านต่างๆ ของผู้บริหาร ยังมีด้านการบริหารบางส่วนต้องทำการแก้ไข เพื่อดำเนินการให้มั่นใจว่าการกำกับดูแลที่ดีมีประสิทธิผลจะมีความสำคัญต่อความเชื่อถือ ตลอดจนส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานองค์กร (เปี่ยมสุข ทุงกาวิ. 2557: สัมภาษณ์)

ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า กฎระเบียบ หรือข้อบังคับไม่เอื้ออำนวยให้บุคลากรได้ตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานในหน้าที่ควบคู่กันเนื่องจาก กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการกำหนดถึงสิทธิต่างๆ เป็นหลักในทางรูปธรรม แต่หน้าที่รับผิดชอบและการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นหลักการบริหารซึ่งเป็นเชิงนามธรรม มีการละเลย ก็ไม่ได้มีบทลงโทษเหมือนอย่างกฎระเบียบข้อบังคับที่ตั้งไว้ ควรพิจารณาปรับปรุงและแก้ไข (สามารถ พุกพญา. 2557: สัมภาษณ์) บุคลากรมักมีความรู้ความสามารถ แต่บางส่วนขาดความรับผิดชอบ ขาดความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ คำนึงแต่สิทธิประโยชน์มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ควรปฏิบัติ ทำให้เกิดความบกพร่องในหน้าที่เกิดขึ้น อาจจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ช้า (บึงอร สระทองแก่. 2557: สัมภาษณ์)

ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า (วนิดา พูลสวัสดิ์. 2557: สัมภาษณ์) บุคลากรบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ขาดความเสียสละ บางครั้งอาจมีความรู้สึกในด้านลบต่อองค์กร (สามารถ พุกพญา. 2557: สัมภาษณ์) บรรยากาศในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในบางครั้งก็เกิดปัญหาการขัดแย้งในการทำงาน ขาดความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง บางครั้งการขาดความเป็นธรรมในการบริหารงาน ทำให้บุคลากรเกิดความไม่เชื่อมั่นในองค์กร และอาจส่งผลต่อการสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถได้

จากสภาพปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่เกิดขึ้นภายในองค์กร พบว่า บุคลากรในหน่วยงานบริการห้องสมุด มีทัศนคติหรือความรู้สึกต่อองค์กรและต่อเพื่อนร่วมงาน มีหลากหลายความคิดเห็น ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้อาจส่งผลต่อองค์กร ในด้านต่างๆ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของสมาชิกให้มีความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรและการได้รับการยอมรับและศรัทธาจากสังคม

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา เสริมสร้างและปลูกฝังจิตสำนึกในการรักและผูกพัน และยังสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการบริหารงานบุคคล เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น และช่วยให้บุคลากรมีความจงรักภักดี บรรลุหน้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ นำพาความเจริญก้าวหน้าสู่องค์กร และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จนถึงปี พ.ศ. 2559 ในปัจจุบัน ทั้งหมด 3 คือ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ และหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรฯ จำนวนทั้งหมด 101 คน

ตัวแปรที่วิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

1.1 เพศ จำแนกเป็น

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็น

1.2.1 ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

1.2.2 ประสบการณ์ระหว่าง 10 – 20 ปี

1.2.3 ประสบการณ์ระหว่าง 21 – 30 ปี

1.2.4 ประสบการณ์ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา จำแนกเป็น

1.3.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3.2 ระดับปริญญาตรี

1.3.3 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

1.4 สถานที่ปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1.4.1 สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.4.2 ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์

1.4.3 หอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์

1.5 ตำแหน่งงาน จำแนกเป็น

1.5.1 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

1.5.2 บรรณารักษ์ชำนาญการ

1.5.3 บรรณารักษ์

1.5.4 บรรณารักษ์ชำนาญการพิเศษ

1.5.5 ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด

1.5.6 นักวิชาการโสตทัศนศึกษา

1.5.7 นักวิชาการคอมพิวเตอร์

1.6 สถานภาพการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

1.6.1 ข้าราชการ

1.6.2 ลูกจ้างประจำ

1.6.3 พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)

1.6.4 พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)

2. ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใน 3 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

2.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพัน หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมและทางเจตคติของบุคคล เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นในด้านบวก เช่น การยอมรับในเป้าหมาย ความรักความศรัทธา เป็นต้น ซึ่งจะก่อให้เกิดเป็นความผูกพันขึ้น ความผูกพันในลักษณะนี้อาจจะเกิดระหว่างบุคคลต่อสถานที่ทำงานหรือบุคคลต่อบุคคล ก็อาจเป็นได้

2. ความผูกพันของบุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใน 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร หมายถึง บุคลากร หน่วยงานบริการห้องสมุด มีความเชื่อมั่นและยอมรับนโยบายในการบริหารงานของผู้บริหาร หน่วยงานบริการห้องสมุด ซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและนโยบายของผู้บริหารสามารถเอื้อต่อบรรยากาศที่ดีในการทำงานด้วย ซึ่งส่งผลในทางที่ดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างมาก เช่น บุคลากรจะประสบผลสำเร็จในการทำงาน การได้รับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับต่างๆ เป็นต้น

2.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจเพื่อผลสำเร็จของงาน และมีความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเสียสละและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อช่วยเหลืองานในองค์กรในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเวลางานหรือนอกเวลางาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร รวมถึงมีความห่วงใยต่อความเป็นไปองค์กร

2.3 ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุดมีการแสดงออกถึงความรักและความศรัทธาต่อองค์กร มีความปรารถนาดีต่อองค์กร เช่น ความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงาน การรักษาภาพลักษณ์ที่ดี เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกและยึดมั่นที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

3. บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 3 แห่ง คือ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ห้องสมุด คณะแพทยศาสตร์ และหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์

4. หน่วยงานบริการห้องสมุด หมายถึง หน่วยงานที่ให้บริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ห้องสมุด คณะแพทยศาสตร์ และหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จนถึงปี พ.ศ. 2559 ในปัจจุบัน

6. สถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ที่ตั้งของหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ห้องสมุด คณะแพทยศาสตร์ และหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์

8. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งหรือหน้าที่ปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกเป็น 7 ตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริการงานทั่วไป บรรณารักษ์ชำนาญการ บรรณารักษ์ บรรณารักษ์ชำนาญการพิเศษ ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด นักวิชาการโสตทัศนศึกษา นักวิชาการคอมพิวเตอร์

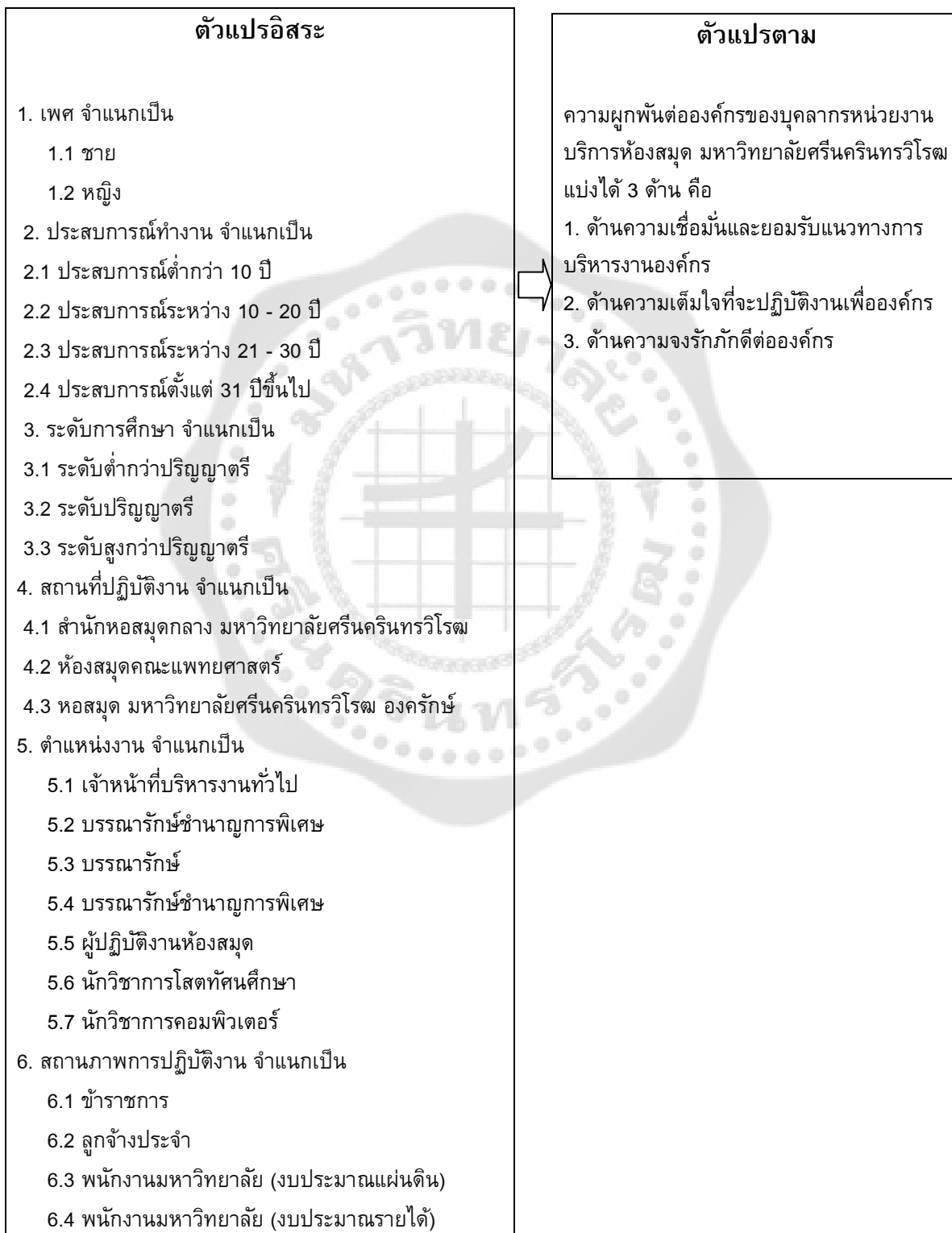
9. สถานภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ประเภทงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกเป็น 4 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากร ชายและหญิง มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
2. บุคลากร ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
3. บุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
4. บุคลากร ที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
5. บุคลากร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน
6. บุคลากร ที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยได้มีการนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
 - 1.4 ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 - 2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
 - 2.2 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
3. หน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการทางด้านพฤติกรรมองค์กรและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ ซึ่งได้กล่าวไว้ดังนี้

บุชานัน (สุภาสินี วิเชียร. 2544: 25; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974: 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งบุชานันกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

เชลดอน (ชฎาภา ประเสริฐทรง. 2541: 14; อ้างอิงจาก Sheldon. 197: 143) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นทัศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร เป็น

การมององค์การในด้านบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์การ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

พอร์เตอร์ และคนอื่นๆ (Porter; & others. 1974: 604) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาแสดงให้เห็นถึง

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 94) กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า สามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal attachment) ต่อองค์การ ซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึงพนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีทัศนคติดีต่อองค์การและเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์การได้บรรลุเป้าหมายได้สะดวกขึ้น

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (อัจฉรา ลีมวงศ์ทอง. 2543: 12; อ้างอิงจาก Steers; & Porter. 1983: 442) ได้กล่าวสรุปความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ โดยการที่บุคคลมีความรู้สึกภูมิใจในองค์การ นำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การและยอมรับในเป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้รับจากองค์กร อาทิ ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร ได้รับค่าตอบแทนสูง เป็นต้น

อาจกล่าวได้ว่า ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ คือทัศนคติหรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ มีความรู้สึกในด้านบวก เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการแสดงออกทางด้านพฤติกรรม เช่น มีความทุ่มเทและตั้งใจทำงาน ความสม่ำเสมอในเวลางาน รวมไปถึงการรักษาผลประโยชน์ให้กับองค์กร

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

พิชิต เทพวรรณ (2554: 176) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ จะมุ่งให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่างๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันต่อองค์การและความผูกพันในงาน เพราะความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการลาออก ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมี

ความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กร

บุชานัน (สุภาสินี วิเชียร. 2544: 29; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974: 340) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร รวมทั้งช่วยลดควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้นโดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเงื่อนไขสำหรับองค์กรทางสังคมที่ประสบผลสำเร็จ

ฟาสซิล (ชาญวุฒิ บุญชม. 2553: 12; อ้างอิงจาก Fazzil. 1994: 17 - 19) ให้ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานสมันใหม่ โดยเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อพนักงานเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรที่มีค่าไป ซึ่งสอดคล้องกับบริษัทเฮย์กรุ๊ป อินไซด์ (2558. ออนไลน์) กล่าวว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับพนักงานมีแนวโน้มที่จะพบว่า พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ยินดีที่จะทำงานมากกว่าที่ตนได้รับมอบหมาย และมีผลการทำงานที่ยอดเยี่ยม องค์กรที่มีศักยภาพสูงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่องค์กรให้กับพนักงาน

จารุณี วงศ์คำแน่น (พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี. 2548: 5; อ้างอิงจาก จารุณี วงศ์คำแน่น. 2537) ได้อธิบายในการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ว่ามีความสำคัญยิ่งต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร
3. ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวเชื่อมประสานงานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

สเตียร์ (Steers. 1977: 54) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่างๆ พบว่า หากสมาชิกองค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว แนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลง

นอกจากนี้ ภรณ์ กิรีติบุตร (2529: 17) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยม

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไปเพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว จะมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้พยายามพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

อาจกล่าวสรุปได้ว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะนำไปสู่ประสิทธิผลในทางที่ดีขององค์กร คือ แสดงออกถึงการยอมรับด้วยความเต็มใจในจุดมุ่งหมายและอุดมการณ์ขององค์กร นอกจากนั้นสมาชิกมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป มีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรมีความก้าวหน้า และทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (พัชรีย์ ปัญญาเลิศศรัทธา. 2548: 53; อ้างอิงจาก Steers; & Porter. 1983: 442) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 แนวคิด คือ

1. ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal Type) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรโดยบุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Type) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับนับถือเป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

แคนเตอร์และคาน (ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์. 2548: 20; อ้างอิงจาก Kanter; & Kan. 1968) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของเขากับองค์กรที่เขาอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 35 - 36) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. แนวความคิดทางด้านทัศนคติต่อองค์กร เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรมเมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีการแสดงออกในรูปขอพฤติกรรมต่อเนื่อง โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. แนวคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความผูกพันหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม เมื่อเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์กร นั้นเป็นหน้าที่ที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

ศุภวรรณ หล้าผาสุก (2550: 40) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 พบว่า ครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 กล่าวว่า ความทุ่มเทต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความทุ่มเทตั้งใจในการปฏิบัติงาน จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เสียสละ และตรงต่อเวลาในการทำงานเพื่อองค์กร ความทุ่มเทโดยการแสดงออกถึงความตั้งใจ พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติภารกิจให้กับองค์กร

แมทธิวและฟาร์ (ปราโมทย์ จิตต์ไพโรจน์. 2548: 10; อ้างอิงจาก Mathieu; & Farr. n.d.) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าความผูกพันองค์กร เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรซึ่งแสดงออกในรูปของ

1. ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งหมายถึงความสอดคล้องของเป้าหมายและนโยบายขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อผลสำเร็จขององค์กร

อาจกล่าวสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นการเชื่อมโยงระหว่างองค์กรและบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมักแสดงออกทางด้านพฤติกรรมและทางด้านเจตคติ ซึ่งบุคลากรจะเกิดความผูกพันขึ้นก็ต่อเมื่อองค์กรมีการตอบสนองตามความต้องการ บุคลากรจึงเกิดความผูกพันต่อองค์กรและจะทำทุกอย่างเพื่อองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร

แมททิว และซาแซค (สุณีย์ เวชพราหมณ์. 2546: 16; อ้างอิงจาก Mathieu; & Zajac. 1971-194) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความตั้งใจที่จะลาออก อัตราการเปลี่ยนงาน และความเฉื่อยชาในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สุณีย์ เวชพราหมณ์ (2546: 17) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากรมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กร มีความตั้งใจอยู่ในองค์กร มีความตั้งใจทำงาน ทำให้องค์กรสามารถคงรักษาพนักงานไว้ได้ และการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยวัตถุประสงค์ของบุคลากรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปนานๆ

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541: 17) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และได้สรุปผลงานวิจัยที่ได้จากความผูกพันต่อองค์กรว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ได้แก่ ความสม่ำเสมอในการทำงาน การขาดงาน และการคงอยู่ในองค์กร รวมไปถึงใช้เป็นตัวแทนความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลและการเพิ่มผลผลิตขององค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2548: 108) ผู้บริหารควรมีความสามารถที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานในทางด้านการจัดการ และควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรยอมรับและมีเชื่อมั่นในความสามารถของตัวผู้บริหารงานองค์กร ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรด้วย

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2543: 14-22) การดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร บุคลากรซึ่งเป็นแรงงานสัมพันธ์ และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร ถ้าองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความสุข บุคคลใดที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะมีความรู้สึกที่ดี รู้สึกมีความผูกพัน และอยากจะอยู่ในสถานที่แห่งนั้นด้วย

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529: 38 - 41) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมดังนี้

1. การขาดงาน ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่าคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแรงจูงใจในการที่จะทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำ ได้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาข้อพิสูจน์ทฤษฎีนี้ ซึ่งผลจากการศึกษาก็พบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับอัตราการขาดงาน แต่ผู้ศึกษาได้ตั้งข้อสังเกตว่าความสัมพันธ์นั้นเป็นความสัมพันธ์ทางอ้อม และไม่ใช่ว่าปัจจัยเดียว หรือเป็นสาเหตุสำคัญที่จะทำให้สมาชิกมาทำงานหรือขาดงาน หากแต่เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการมาทำงานของสมาชิกขององค์กร

2. ความตรงต่อเวลาในการทำงาน จากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ต่อความตรงต่อเวลาในการทำงาน

3. การเปลี่ยนงาน นักวิชาการทางด้านองค์กรเชื่อว่าความผูกพันต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์สูงสุด หรือมีผลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงาน ถ้าพิจารณาจากความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กร ก็หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของสมาชิก ที่จะทำงานกับองค์กรให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และไม่มีความต้องการที่จะโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น นักวิชาการจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาถึงผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อปัจจัยนี้มาก แม้ว่าผลการวิจัยหลายๆ ฉบับ จะมีได้พบความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการหมุนเวียนเปลี่ยนงานของสมาชิก แต่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์ทางอ้อมโดยผ่านตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ เช่น พบว่ามีความสัมพันธ์กับความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป และมีความสัมพันธ์ในทางกลับกันกับความตั้งใจในการหางานอื่น

โลแมน ดับบลิว พอร์เตอร์ (สุภาสินี วิเชียร. 2544: 30; อ้างอิงจาก Lyman W. Porter. n.d.) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการเปลี่ยนงาน พบว่าความสัมพันธ์ในทางกลับกัน หรือผกผันระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการโยกย้ายเปลี่ยนงานของสมาชิก นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์นี้เพิ่มขึ้นสูง เมื่อพนักงานทำงานนานขึ้น นั่นคือในกลุ่มของสมาชิกที่ทำงานอยู่กับองค์กรโดยไม่โยกย้ายไปไหน ความผูกพันต่อองค์กรจะเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน ในขณะที่กลุ่มของสมาชิกที่ลาออกโยกย้ายงาน ความผูกพันนั้นจะลดลงตามเวลาที่เขาทำงานกับองค์กร การศึกษานี้ได้ข้อสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นเครื่องชี้หรือตัวพยากรณ์ที่ดีว่าความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเคยได้รับการเชื่อถือเป็นตัวพยากรณ์ที่ดี

อาจกล่าวสรุปได้ว่า ผลของความผูกพันต่อองค์กร คือ เป็นการสร้างพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลได้ในหลายทาง ได้แก่ ความสม่ำเสมอและตรงต่อเวลาในการทำงาน การโยกย้ายหรือเปลี่ยนงานของบุคลากร รวมถึงความมั่นคงของงาน และการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันไปตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่าน

สเตียร์ (Steers. 1977: 46 - 56) ได้เสนอปัจจัยเบื้องต้น และผลของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ลักษณะบุคคล (Personal characteristic) คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล รวมทั้งอายุในการทำงาน และความแตกต่างของความต้องการ เช่น ความสำเร็จ อายุ การศึกษา และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

2. ลักษณะการงาน (Job characteristic) ได้แก่ งานที่มีคุณค่า ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน และโอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ผลการวิจัยของ

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work experiences) เช่น ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กรที่ผ่านมาในอดีต ตลอดจนความรู้สึกรักของบุคคลอื่นๆ ที่มีต่อองค์กร

ภรณ์ กิริติบุตร (2529: 94) ได้เสนอปัจจัย 4 ประการที่ส่งผลต่อความผูกพัน

1. ปัจจัยด้านองค์กร เช่น อัตราจ้าง การปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ขนาดขององค์กร

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รูปแบบของภาวะผู้นำ รูปแบบของความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน

3. ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน เช่น ความซ้ำซากจำเจของงาน ความมีอิสระ ความชัดเจนของบทบาท

4. ปัจจัยส่วนตัว เช่น อายุ อายุการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจในด้านวิชาชีพ

ดีโคทิส และซัมเมอร์ส (ลออ มีร์กซ์. 2540: 56; อ้างอิงจาก Decotis; & Summers. 1987: 445 - 470) ได้ศึกษาอิทธิพลที่เป็นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรเบื้องต้นได้ว่า คุณลักษณะของบุคคล บรรยากาศขององค์กร โครงสร้างขององค์กร และกระบวนการการบริหารขององค์กร พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นที่ได้กล่าวมา มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คินิษฐา พันธุ์มวนิช (2551: 89) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรของสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 36 – 45 จบการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี

มอร์เดย์, พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ. 2554: 19; อ้างอิง Mowday, Porter; & Steers. 1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 4 ประการด้วยกันคือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส อายุงาน การศึกษา และความต้องการเจริญก้าวหน้า

2. ขอบเขตงานหรือบทบาทที่รับผิดชอบ (Job Role-Related) ได้แก่ ลักษณะงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความมีอิสระในงานที่รับผิดชอบ และชัดเจนของขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (Work Experiences) ได้แก่ ความเชื่อถือที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และแนวทางการพิจารณาความดีความชอบขององค์กร

4. ลักษณะโครงสร้างองค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ลักษณะการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

พอร์เตอร์ และสตีลเลอร์ (ชาญวุฒิ บุญชม. 2553: 14; อ้างอิงจาก Porter; & Steers. 1983) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น

2. โครงสร้างองค์กร (Organization Characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรร่วมกัน

3. ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เช่น ทักษะคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

เพต มอร์เดย์, พอร์เตอร์ และสตีลเลอร์ (รุ่งโรจน์ อรรถาภิษฐ์. 2554: 19; อ้างอิงจาก Mowday, Porter; & Steers. 1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านเพศ ระบุว่า ผู้หญิงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย ผู้หญิงมีความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานน้อยกว่าผู้ชาย เพราะเพศหญิงมักจะทำงานในระดับที่ต่ำกว่าผู้ชาย ความคิดเห็นของ ชูพงศ์ ปัญจเมวัตต์ (2541: 57) กล่าวว่า ความรู้สึกโดยรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขที่ได้จากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนที่บุคคลรู้ว่าเหมาะสม และทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน ปัจจัยด้านเพศ จะเกี่ยวกับความทะเยอทะยานในการทำงานและลักษณะความเหมาะสมของงาน ซึ่งในด้านผลการวิจัยของ พัชรีย์ ปัญญาเลิศศรัทธา (2548: 122) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสบการณ์ในการทำงาน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 146) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความภักดีต่อสถานที่ทำงาน เพราะการชำนาญในงานมากขึ้นซึ่งเกิดในสถานที่เดิมๆ ทุกวัน ทำให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดีขึ้นกับงานและสถานที่ทำงาน ด้วย สอดคล้องกับ ลี (บัญชา นิ่มประเสริฐ. 2542: 19; อ้างอิงจาก Lee. 1971: 213-226) ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกองค์กรที่ทำงานหรืออยู่กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะมีมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่าการที่บุคคลมีอายุงานในองค์กรก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย คุณค่า และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น พอร์เตอร์ และสเติร์ (ชาญวุฒิ บุญชม. 2553: 14; อ้างอิงจาก Porter and Steers. 1983) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร ด้าน ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นทัศนคติของกลุ่มการทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร การรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้ และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ลี (บัญชา นิ่มประเสริฐ. 2542: 19; อ้างอิงจาก Lee. 1971: 213-226) ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกองค์กรที่ทำงานหรืออยู่กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะมีมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่าการที่บุคคลมีอายุงานในองค์กรก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย คุณค่า และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับ ชูพงศ์ ปัญจมะวัต (2541: 57) ความรู้สึกโดยรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขที่ได้จากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนที่บุคคลรู้ว่าเหมาะสม และทำให้บุคคลนั้นเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน จะทำให้พนักงานมีการเปรียบเทียบความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และ เชลดอน (สุณีย์ เวชพราหมณ์. 2546: 46; อ้างอิงจาก Sheldon. 1971: 144) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

1. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีผลผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

ระดับการศึกษา มอร์เดย์,พอร์เตอร์ และสเติร์ (รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ. 2554: 19; อ้างอิงจาก Mowday, Porter; & Steers. 1982) กล่าวว่า บุคลากรที่มีการศึกษาสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรต่ำ ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีการศึกษาสูง มักจะมีความคาดหวังต่อสิ่งที่จะได้รับสูง เนื่องจากมีข้อมูลต่างๆ ประกอบการตัดสินใจมากกว่า และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่าย ผลการวิจัยของ พัชรีย์ ปัญญาเลิศศรัทธา (2548: 122) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร

ของบุคลากร จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สถานที่ปฏิบัติงาน พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (ชาญวุฒิ บุญชม. 2553: 14; อ้างอิงจาก Porter; & Steers. 1983) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันอย่างต่อเนื่อง และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อองค์กร สถานที่ทำงานหรือโครงสร้างองค์กร ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเป็นทางการ แนวคิดของ เสนาะ ดีเยอร์ (2534: 344) กล่าวว่า การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เหมาะสม ได้แก่

1. การจัดบริเวณและความงามของบริเวณ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและสวยงาม มีผลต่อจิตใจของผู้อยู่อาศัย ทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องานและยังสามารถลดปัญหาและความกดดันต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้
2. อุณหภูมิ สิ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขสบายทางร่างกาย ปัจจัยที่เกี่ยวกับอุณหภูมิ และความชื้นในอากาศ ในปัจจุบันเราสามารถปรับระดับร้อนหนาวภายในอาคารได้ตามต้องการ ทำให้การปฏิบัติงานไม่รู้สึกเครียด ไม่หงุดหงิดได้
3. แสง สี เสียง การมองเห็น ต้องพอเหมาะกับภาพทำงาน ต้องให้ประโยชน์และมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ตำแหน่งงาน สตีเยร์ (Steers. 1977: 46 - 56) ได้เสนอหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร คือ ด้านลักษณะการงาน (Job characteristic) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ในลักษณะงานที่มีคุณค่า ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน และโอกาสปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ มอร์เดย์,พอร์เตอร์ และสตีเยร์ (รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ. 2554: 19; อ้างอิงจาก Mowday, Porter; & Steers. 1982) กล่าวว่า ลักษณะของบทบาท (Role-related Characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การบั่นข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทเด่นชัด ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นตัวที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วย ชูชัย สมิทธิไกร (2547: 6) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน คือกระบวนการของการค้นหาและจูงใจบุคคลซึ่งมีความสามารถเข้ามาสมัครงานกับองค์กร ผลลัพธ์ของกระบวนการคือพิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถและความเหมาะสมเข้ามาทำงาน บุคลากรทุกคนที่อยู่ภายใต้ต้องการต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกจากองค์กร ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติเดียวกัน ในด้านผลการวิจัยของ อลิษา สุขปิติ (2548: 47) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตามสายการทำงาน พบว่า พนักงานจะมีความผูกพันต่อ

องค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ พิมพ์จันทร์ บัณฑิตพงศ์ (2555: 59) ได้ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน

อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ บุคลากรที่จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้นั้น ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยด้วยกัน เช่น ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ด้านโครงสร้างองค์กร เป็นต้น ปัจจัยด้านบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพัน เช่น เพศ อายุ เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เช่น ลักษณะงาน การมีส่วนร่วม บรรยากาศองค์กร มีความคล้ายคลึงกัน ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รวมถึงปัจจัยด้านองค์กร เช่น ตำแหน่ง การปฏิบัติ สถานภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลต่อการเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

หน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การแบ่งส่วนราชการ

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยงานส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการของมหาวิทยาลัย มีการจัดแบ่งส่วนราชการตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด เมื่อ พ.ศ. 2530 ออกเป็น 5 ฝ่ายได้แก่ สำนักงานเลขานุการ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรและวิเคราะห์สนเทศ ฝ่ายบริการ ฝ่ายวารสาร และฝ่ายโสตทัศนศึกษา ส่วนฝ่ายเทคโนโลยีห้องสมุดเป็นการแบ่งส่วนราชการภายใน และมีห้องสมุดในสังกัดอีก 2 แห่งคือ ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ และหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ ต่อมาสำนักงานเลขานุการ เปลี่ยนชื่อเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ ตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2544 ระยะเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมา การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของห้องสมุด มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการให้บริการสารสนเทศในรูปแบบต่างๆ มากขึ้น ประกอบกับมหาวิทยาลัยมีนโยบายให้หน่วยงานปรับปรุงโครงสร้างให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย สำนักหอสมุดกลางซึ่งมีแนวโน้มที่จะปฏิรูปองค์กรให้ถูกต้องตามภาระงานที่คล้ายคลึงกัน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ดังนั้น สำนักหอสมุดกลางจึงได้นำเสนอโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ให้ที่ประชุมผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้พิจารณา และที่ประชุมฯ มีมติให้เป็นโครงการทดลองใช้ 1 ปีทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 9 ตุลาคม 2547 ซึ่งขณะนี้สำนักหอสมุดกลางยังคงใช้โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ในการบริหารงาน ซึ่งโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. สำนักหอสมุดกลาง. 2556: ออนไลน์) มีดังนี้

1. สำนักงานผู้อำนวยการ แบ่งงานออกเป็น งานบริหารและธุรการ งานคลังและพัสดุ งานนโยบายและแผน

2. งานบริหารจัดการทรัพยากรสารสนเทศ แบ่งงานออกเป็น

2.1 งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ มีขอบเขตหน้าที่ดำเนินการประสานงานกับคณาจารย์ในการคัดเลือก จัดซื้อจัดหาทรัพยากรสารสนเทศต่าง ๆ รวมทั้งรับบริจาคสารสนเทศ ตลอดจนการดำเนินการเย็บเล่ม เข้าปก ซ่อมแซมหนังสือวารสารและสิ่งพิมพ์

2.2 งานวิเคราะห์และจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศ มีหน้าที่ดำเนินการสร้างรายการบรรณานุกรมเบื้องต้น ในฐานข้อมูลบรรณานุกรม ดำเนินการวิเคราะห์หมวดหมู่ทรัพยากรสารสนเทศ และบันทึกรายการทรัพยากรสารสนเทศในฐานข้อมูล ดูแลตรวจสอบรายการ ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ตามหลักมาตรฐานสากล และดำเนินการกับตัวเล่มเพื่อการให้บริการแก่ผู้ใช้

3. งานวารสาร จัดซื้อ จัดหาและให้บริการวารสาร

4. งานบริการทรัพยากรสารสนเทศ แบ่งเป็น 2 งาน คือ

4.1 งานบริการสิ่งพิมพ์ มีขอบเขตหน้าที่ดำเนินการ ให้บริการ ยืม-คืน หนังสือทั่วไป วิทยานิพนธ์ หนังสือสารรอง จัดหนังสือเข้าชั้น

4.2 งานส่งเสริมการใช้บริการ มีขอบเขตหน้าที่ดำเนินการให้คำปรึกษา/แนะนำวิธีการค้นคว้า การฝึกอบรมการใช้ฐานข้อมูล การใช้โปรแกรมการจัดการบรรณานุกรม

5. งานเทคโนโลยีการศึกษา มีขอบเขตหน้าที่ดำเนินการคัดเลือกสื่อ บริการสื่อการเรียนการสอน เช่น ภาพยนตร์ เทปวีดิทัศน์ งานผลิตสื่อ บริการห้องเรียน ห้องประชุม

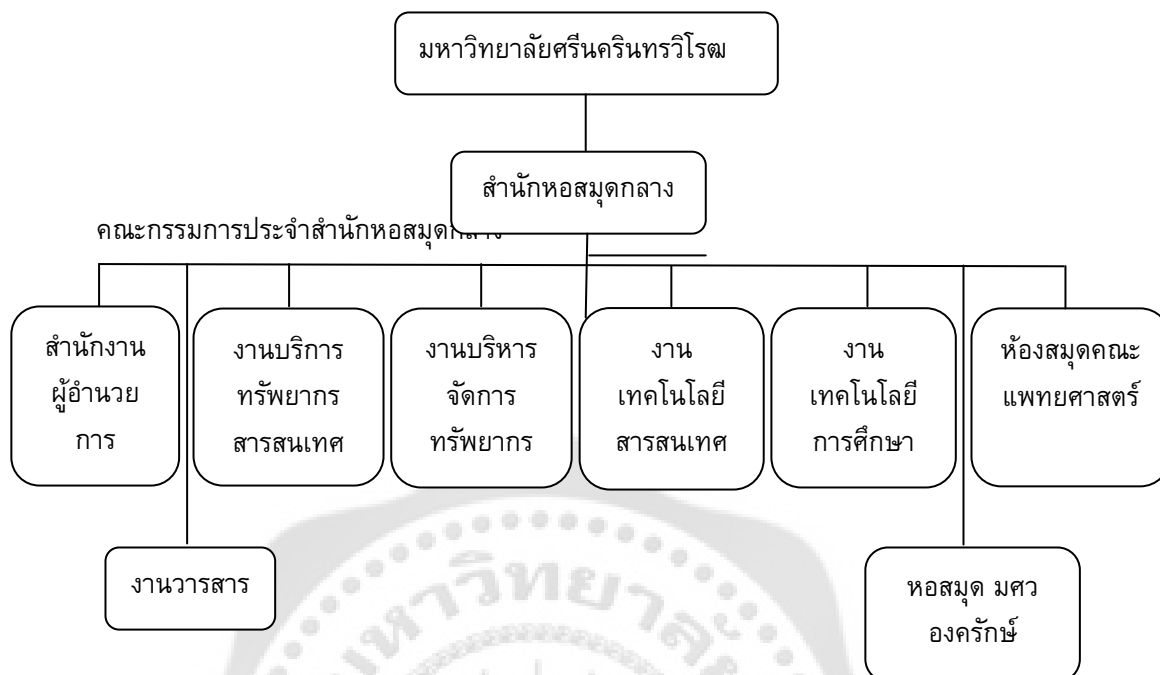
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีขอบเขตหน้าที่ให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ฝ่ายงานต่าง ๆ ดูแลระบบเครือข่าย เพื่อให้ฝ่ายงานต่าง ๆ สามารถใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. หอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์

8. ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์

ซึ่งแสดงให้เห็นชัดเจนด้วยแผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ดังภาพประกอบ 1

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการของสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มา: สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2556). ออนไลน์.

ขอบเขตและหน้าที่ของงานต่าง ๆ

หน่วยงานบริการห้องสมุด ประกอบด้วยงานหลัก ๆ 3 งานด้วยกัน ได้แก่ งานบริหาร งานเทคนิคและงานบริการ ซึ่งในแต่ละงานจะประกอบด้วยงานย่อยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้ห้องสมุดดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียดต่าง ๆ ในแต่ละงานมีดังนี้

1. งานบริหาร (Administrative services) ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ต่อไปนี้

1.1 งานสารบัญและงานธุรการ เป็นงานเกี่ยวกับงานเอกสารต่าง ๆ งานพิมพ์ งานจัดทำสถิติ บันทึกรายงานของห้องสมุด เป็นต้น

1.2 งานบุคลากร การบริหารบุคลากรเป็นกระบวนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เริ่มจากการวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม เสริมด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทำให้รู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ

1.3 งานงบประมาณ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ งบประมาณประจำและงบประมาณพิเศษ นโยบายบริหารงบประมาณของห้องสมุดต้องดำเนินเป็นระบบขั้นตอนตามระบบการบริหารงาน โดยมีเงินเป็นเครื่องมือให้ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ต้องมีการจัดตั้งประมาณ

วางแผนการจัดสรรงบประมาณ ใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด และถูกต้องตามระเบียบ ตามกำหนดเวลา ไม่ให้เกิดความเสียหาย

1.4 งานวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ การเลือกวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่จะนำมาใช้ใน ห้องสมุดนั้นต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมสำหรับการใช้งาน รูปแบบ ขนาด น้ำหนักพอเหมาะกับผู้ให้บริการ ไม่ควรใช้ครุภัณฑ์ถาวรติดกับตัวอาคาร เพื่อความสะดวกในการปรับเปลี่ยนเคลื่อนย้าย ได้ตามความเหมาะสม ควรมีการตรวจสอบ ดูแลวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์เพื่อปรับปรุงซ่อมแซม ทำความสะอาดไม่ให้เป็นอันตรายต่อผู้ใช้งาน

1.5 งานอาคารสถานที่ เป็นงานที่เริ่มตั้งแต่การวางแผนออกแบบอาคาร กำหนดแบบ และขนาด กำหนดพื้นที่ใช้สอยเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่ต้องสอดคล้องกับงบประมาณและสามารถขยายให้กว้างขวางได้ในอนาคต มีการจัดสภาพแวดล้อมภายนอกอาคารให้เหมาะสมกับบรรยากาศรอบๆ โดยคำนึงถึงทำเลที่ตั้ง เป็นศูนย์กลางความสะดวกในการคมนาคม มีบริเวณจอดรถเพียงพอ ไม่กีดขวางเส้นทางจราจรของอาคารรอบข้าง ปราศจากกลิ่นและเสียงรบกวน ส่วนการจัดสภาพแวดล้อมภายในอาคารต้องมีการจัดอุณหภูมิ แสง และเสียงที่เหมาะสม จัดสถานที่ให้สะอาดและเป็นระเบียบ

2. งานเทคนิค ประกอบด้วยงานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ และงานจัดหมวดหมู่และทำรายการทรัพยากรสารสนเทศ มีรายละเอียดของงาน ดังนี้

2.1 งานพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ (Acquisition) เป็นงานที่มีความสำคัญอันดับแรกของห้องสมุด เนื่องจากงานทรัพยากรสารสนเทศ จะนำไปสู่การบริการที่ถูกต้องตามความต้องการของผู้ใช้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย การได้รับงบประมาณจำกัด อีกทั้งสารสนเทศประเภทต่างๆ มีราคาเพิ่มขึ้นไปเรื่อยๆ ทำให้บรรณารักษ์จัดหาจำเป็นต้องใช้งบประมาณอย่างประหยัด ดังนั้นสารสนเทศที่จัดเข้าไว้ในห้องสมุดจะมีความเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่ และทำอย่างไรจึงจะได้ทรัพยากรสารสนเทศที่มีคุณค่าตามความต้องการของหน่วยงาน และผู้ใช้เป็นภารกิจที่บรรณารักษ์จะต้องดำเนินการต่อไป

2.1.1 การคัดเลือก (Selection) คือกระบวนการตัดสินใจการเลือกทรัพยากรสารสนเทศกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในนโยบายการพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ห้องสมุดมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จะมีบรรณารักษ์งานพัฒนาทรัพยากรเป็นผู้รับผิดชอบการคัดเลือก และมีผู้เชี่ยวชาญหรือชำนาญการในสาขาวิชาต่างๆ ทำหน้าที่คัดเลือกและประสานงานกับบุคคลอื่น

2.1.2 การสั่งซื้อ (Purchasing) คือการดำเนินการสั่งซื้อ ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การตรวจสอบคู่มือ เช่น บรรณานุกรมประเภทต่างๆ การเลือกร้านค้า หรือสำนักพิมพ์ การตรวจรับวัสดุและสิ่งพิมพ์ การจัดการบันทึกทรัพยากรสารสนเทศในการสั่งซื้อ การจัดทำบันทึกทางบัญชี ตลอดจนการลงทะเบียนทรัพยากรสารสนเทศ

2.1.3 การประเมินทรัพยากรสารสนเทศ (Evaluation) เป็นงานที่ค่อนข้างยุ่งยาก ห้องสมุดควรกำหนดนโยบายโดยคำนึงถึงมาตรฐาน และความต้องการของผู้ใช้ การประเมินคุณค่าทรัพยากรเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ห้องสมุดอาจใช้เปรียบเทียบกับห้องสมุดประเภทเดียวกันในแห่งอื่นๆ หรือมาตรฐานกลาง การศึกษาจากสถิติ สอบถามจากผู้ใช้ หรือกำหนดเกณฑ์การประเมินขึ้น เนื่องจากวิธีการดังกล่าวต้องใช้เวลาอย่างมาก ดังนั้นห้องสมุดจึงมักใช้วิธีการประเมินโดยตรวจสอบจากปริมาณสารสนเทศในสาขาวิชาต่างๆ

2.1.4 การบำรุงรักษาสภาพทรัพยากรสารสนเทศ (Conservation) หมายถึง งานตรวจสอบสภาพของทรัพยากรสารสนเทศ การดำเนินงาน เช่น การซ่อมแซม เย็บเล่ม การใช้เครื่องอบ การถ่ายลงในวัสดุย่อยสลาย ไมโครฟิล์ม ไมโครฟิช หรือสแกนเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ การใช้สารเคมีบางชนิดเพื่อยืดอายุทรัพยากรสารสนเทศ เป็นต้น

2.1.5 การคัดออก หรือ จำหน่ายออก (Weeding) คือการคัดหรือเลือกทรัพยากรสารสนเทศที่ไม่มีประโยชน์ และไม่มีผู้ใช้บริการออกไปจากห้องสมุด โดยการบริจาคหรือการแลกเปลี่ยนกับสถาบันอื่นๆ หรือจัดแยกเก็บต่างหาก หรือการทำลาย นอกจากนี้ห้องสมุดอาจจะคัดสารสนเทศที่ชำรุดและไม่อาจจะซ่อมแซมออก เพื่อเป็นการประหยัดพื้นที่

2.1.6 การรับบริจาคทรัพยากรสารสนเทศและการแลกเปลี่ยน (Gift and Exchange) ควรมีนโยบายเช่นเดียวกับการสั่งซื้อ ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานทราบถึงความต้องการและประเภทของทรัพยากรสารสนเทศที่ควรคัดเลือกเข้ามาในห้องสมุด ถึงแม้การรับบริจาคและการแลกเปลี่ยนจะไม่ต้องเสียงบประมาณของห้องสมุด แต่การรับสารสนเทศเข้ามาในห้องสมุดเป็นการเพิ่มภาระการจัดเก็บ เสียพื้นที่และเสียเวลาของบุคลากรในการจัดการสารสนเทศที่ไม่ตรงต่อความต้องการของผู้ใช้

2.2 งานจัดหมวดหมู่และทำรายการทรัพยากรสารสนเทศ (Catalog Department) มีหน้าที่วิเคราะห์เลขหมู่และทำรายการบรรณานุกรม ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของงานเทคนิคในห้องสมุด และเป็นงานที่รับช่วงมาจากแผนกจัดหาทรัพยากรสารสนเทศ บรรณารักษ์จัดหมวดหมู่และทำรายการจะนำทรัพยากรสารสนเทศมาวิเคราะห์ ให้หมวดหมู่และรายการทางบรรณานุกรมตามหลักเกณฑ์ การลงรายการสากล การกำหนดหัวเรื่อง การใช้เลขหมู่และการลงรายการทางบรรณานุกรมเปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานจัดทำข้อมูลต่างๆ โดยใช้คำสั่งผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์ได้โดยอัตโนมัติ และวิธีการทำงานบางอย่างเปลี่ยนแปลงไป เช่น งานวิเคราะห์เลขหมู่และการลงรายการที่ต้องทำเอง (Original Catalog) มีน้อยลง โดยเฉพาะทรัพยากรภาษาต่างประเทศ วิธีการทำรายการจะเป็นการกรอก Worksheet แทนการใช้บัตรรายการ ดังนั้นบรรณารักษ์จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความรู้ในเรื่องภาษาและเทคโนโลยี การซ่อมแซมทรัพยากรสารสนเทศ เป็นงานที่ถือเป็นส่วนหนึ่งของงานเทคนิค ห้องสมุดบางแห่งอาจจะให้ดูแลงานวารสารที่

ส่งออกเย็บเล่มด้วย หน่วยงานนี้อยู่ภายใต้แผนกเค็ตตาล็อค แผนกพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ หรือแผนกวารสาร

3. งานบริการของห้องสมุด (Library Services) นับว่ามีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็น หน่วยงานที่มีการติดต่อโดยตรงกับผู้ใช้ห้องสมุด นอกจากนี้งานบริการยังมีส่วนส่งเสริมการเรียนรู้ การสอนให้แก่ผู้ใช้ ปัจจุบันห้องสมุดเน้นการบริการที่ถูกต้อง รวดเร็ว ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน งานบริการแบ่งออกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับห้องสมุดแต่ละแห่ง งานบริการต่างๆ มีดังนี้คือ

3.1 บริการยืม-คืน (Circulation Services) หมายถึง การให้ยืมออกจากห้องสมุดโดย ห้องสมุดทำหลักฐานการยืมจัดเป็นงานพื้นฐานที่สำคัญ เพราะเป็นบริการที่มีผู้ใช้ห้องสมุดติดต่อมากที่สุด และทำให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึง และได้รับสารสนเทศที่ต้องการโดยการให้ยืมและรับคืน สารสนเทศ รวมถึงการทวงถาม การเก็บค่าปรับ และการเก็บสถิติต่างๆ ของงานยืม-คืน ปัจจุบัน ห้องสมุดส่วนมากมีการใช้คอมพิวเตอร์ในการยืม-คืน และมีการกำหนดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการยืม เช่น สิ่งพิมพ์ประเภทใด ยืมได้กี่วัน และครั้งหนึ่งมีจำนวนกี่เล่ม เป็นต้น

3.2 บริการตอบคำถาม และช่วยค้นคว้า (Reference Service) เป็นบริการที่มีใน ห้องสมุดทั่วไป เพื่อช่วยให้ผู้ใช้ห้องสมุดค้นคว้าเรื่องราวที่ต้องการจากแหล่งต่างๆ ซึ่งห้องสมุดใน ต่างประเทศมีบริการอย่างกว้างขวางเพื่อความสะดวกของผู้ใช้ เช่น การให้บริการทางโทรศัพท์ หรือ การบริการอีเมลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อช่วยให้ผู้ใช้ได้รับข้อมูลโดยไม่ต้องเสียเวลาไปค้นด้วยตนเอง รวมทั้งการบริการหนังสืออ้างอิงประเภทต่างๆ การนำชมห้องสมุด และแนะนำการใช้ห้องสมุด

3.3 บริการสารสนเทศทันสมัย (Current Awareness Services) เป็นบริการสารสนเทศ ที่ทำให้ผู้ใช้เข้าถึงสารสนเทศใหม่ๆ ที่ห้องสมุดได้รับ ทำให้ผู้ใช้สามารถติดตามสารสนเทศที่สนใจ หรือเกี่ยวข้องได้ทันต่อเหตุการณ์

3.4 บริการเลือกสารสนเทศเฉพาะบุคคล (Selection Dissemination of Information Services-SDI Services) เป็นบริการสารสนเทศที่ทันสมัยประเภทหนึ่ง โดยผู้ใช้บริการแจ้งให้ ห้องสมุดทราบว่ามีความต้องการสารสนเทศในสาขาวิชาใด เรื่องใดหรือประเภทของเอกสารที่ ต้องการเมื่อห้องสมุดได้รับเอกสารรายการใดๆ ที่ตรงกับความต้องการหรือความสนใจของผู้ใช้ ห้องสมุดจะแจ้งให้ผู้ใช้ทราบต่อไป

3.5 บริการยืมระหว่างห้องสมุด (Inter-Library lone services) หมายถึง บริการที่ ห้องสมุดจัดทำขึ้นเพื่อจัดหาทรัพยากรสารสนเทศที่ผู้ต้องการ ซึ่งสารสนเทศที่ต้องการนั้นไม่มีใน ห้องสมุดของตน ห้องสมุดจะทำการยืมหรือสำเนาเอกสารจากห้องสมุดหรือแหล่งสารสนเทศอื่นๆ ที่มีสารสนเทศเพื่อให้บริการแก่ผู้ใช้ห้องสมุด ปัจจุบันการยืมระหว่างห้องสมุดมีความสำคัญมาก เนื่องจากห้องสมุดแต่ละแห่งเกิดภาวะขาดแคลนงบประมาณ ประกอบกับการมีปริมาณสารสนเทศ เพิ่มขึ้น ทำให้มีปัญหาเรื่องการจัดเก็บและไม่สามารถมีได้ครบถ้วน การยืมระหว่างห้องสมุดจึง เป็นการแก้ปัญหาในเรื่องที่ห้องสมุดไม่สามารถจัดหาทรัพยากรสารสนเทศได้ทั้งหมด

3.6 บริการชี้แนะแหล่งข้อมูล (Referral) เป็นบริการที่จัดทำขึ้นเพื่อแนะนำให้ผู้ใช้ทราบถึงแหล่งสารสนเทศที่เหมาะสมกับสารสนเทศที่ต้องการ ซึ่งจะช่วยประหยัดเวลาในการค้นหาสารสนเทศ การชี้แนะแหล่งข้อมูลถือเป็นบริการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้อย่างมาก

3.7 บริการฐานข้อมูลออนไลน์ (Online Database services)

3.8 บริการถ่ายเอกสาร (Photocopying services) เป็นบริการที่ช่วยให้ความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาคัดลอกในกรณีที่ไม่สามารถยืมออกนอกห้องสมุดได้ หรือจำนวนที่ต้องการคัดลอกมีมากเกินไป

3.9 บริการรวบรวมบรรณานุกรม (Bibliographic services) หมายถึง การรวบรวมรายชื่อหนังสือ วารสาร สิ่งตีพิมพ์ รวมถึงโสตทัศนวัสดุ แยกตามประเภท โดยให้รายละเอียด เช่นเดียวกับบรรณานุกรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ใช้ทราบว่ามีการมีสารสนเทศใดบ้างที่เข้ามาใหม่

3.10 บริการโสตทัศนวัสดุ (Audio-visual services) หมายถึง วัสดุหรืออุปกรณ์อันเป็นสื่อการศึกษาแก่ผู้เรียน ได้แก่ ไม้โรฟิล์ม ฟิล์มภาพยนตร์ เทป ซีดี วีดีทัศน์ เป็นต้น

3.11 บริการอินเทอร์เน็ต (Internet services) หมายถึง การให้บริการข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตเพื่อช่วยให้ผู้ใช้บริการค้นหาเรื่องราวที่สนใจได้

3.12 บริการหนังสือสำรอง (Reserved books services) ส่วนมากห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจะจัดบริการนี้ เพราะผู้สอนกำหนดให้อ่านเฉพาะตอน จากหนังสือที่มีจำนวนจำกัดหรือบรรณารักษ์พิจารณาจากผู้ที่ใช้ที่ต้องการหนังสือชื่อเดียวกันเป็นจำนวนมาก จะนำหนังสือดังกล่าวมาจัดเป็นหนังสือสำรอง กำหนดระเบียบเฉพาะ ปัจจุบันมีหนังสือเนื้อหาเหมือนกันจำนวนมากขึ้น ไม่จำเป็นต้องใช้หนังสือเล่มเดียวกัน บริการหนังสือสำรองในห้องสมุดจึงลดลง

3.13 บริการหนังสือจอง เป็นบริการพิเศษสำหรับผู้ที่ต้องการหนังสือที่มีจำนวนน้อย แต่มีผู้ต้องการใช้จำนวนมาก ซึ่งไม่ใช่เป็นหนังสือสำรอง ผู้ใช้ไม่สามารถหาได้จากชั้นหนังสือเพราะมีผู้ยืมต่อเนื่องสม่ำเสมอ ห้องสมุดจะบริการให้จองเพื่อไม่ให้หนังสืออยู่ที่คนใดคนหนึ่งเป็นเวลานานเกินไป เป็นการหมุนเวียนให้ทุกคนได้ใช้หนังสืออย่างทั่วถึง

3.14 กิจกรรมของห้องสมุด หมายถึง การจัดบริการที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวหรือเนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น การเล่าเรื่องจากหนังสือ เพื่อกระตุ้นความสนใจให้อ่านหนังสือ การจัดอภิปรายปาฐกถา และการสนทนาเรื่องหนังสือ เป็นการแนะนำผู้อ่าน ทำให้ผู้อ่านมีความรู้เรื่องหนังสืออย่างกว้างขวาง การวิจารณ์หนังสือเพื่อให้ผู้อ่านเห็นคุณค่าจุดด้อยและจุดเด่นของหนังสือเรื่องนั้นๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้อ่านหนังสือ และการจัดนิทรรศการเนื่องในโอกาสต่างๆ

3.15 งานประชาสัมพันธ์ เป็นการสร้างความเข้าใจอันดี ความนิยมและศรัทธาตลอดจนการประสานงานระหว่างผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและต้องการเข้ามาใช้บริการห้องสมุด วิธีการประชาสัมพันธ์อาจใช้สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศนวัสดุ สื่อบุคคล สื่อกิจกรรม หรือสื่อมวลชน เป็นต้น (ชินกร น้อยคำยาง และ ปภาดา น้อยคำยาง. 2555: 45 – 49; อ้างอิงจาก

บานขึ้น ทองพันชั่ง. 2537: 52; วาณี ฐานวงศ์สานติ. 2543: 63,104,143; และสุนีย์ กาศจำรูญ. 2547: 93 - 101)

สรุปได้ว่า หน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีประวัติการก่อตั้งมายาวนาน ปัจจุบันมีหน่วยงานบริการห้องสมุดทั้งหมด 3 แห่ง ได้แก่ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ และหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรฯ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการห้องสมุดในมหาวิทยาลัย มีสารสนเทศมากมาย ประกอบด้วยงานหลักๆ 3 งานด้วยกัน ได้แก่ งานบริหาร งานเทคนิค และงานบริการ



บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัย เรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ลักษณะของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการห้องสมุดของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานในหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จนถึงปี พ.ศ. 2559 ในปัจจุบัน ทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ และหอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์ รวมจำนวนทั้งหมด 101 คน โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย สถานภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สถานภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	จำนวน
ข้าราชการ	26
ลูกจ้างประจำ	9
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	30
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)	36
รวมทั้งสิ้น	101

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วารสาร ผลการวิจัย และสิ่งพิมพ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความผูกพันต่อองค์กร
2. ศึกษาการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแบบ ของ ลิเคิร์ท (Likert. 1932: 1 - 55)
3. นำข้อมูลจากข้อ 1 และ 2 มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหางานวิจัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ด้านความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อ ตรวจสอบเนื้อหาและความถูกต้องด้านภาษา พิจารณาปรับปรุง แก้ไขคำถามให้เหมาะสมและ ครอบคลุมเนื้อหาสาระ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิง เนื้อหา (Content Validity) แล้วจึงนำมาพิจารณาปรับปรุงและแก้ไขเพิ่มเติม
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงและแก้ไข ทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากร ที่มี ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของ แบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discrimination power) โดยการทดสอบ (t-test) (Ferguson. 1981: 180) เพื่อคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจที่มีอำนาจจำแนกตั้งแต่ 1.761 ขึ้นไปมาใช้เป็นข้อคำถาม สำหรับการวิจัยได้ข้อคำถามทั้งสิ้น 44 ข้อ (ภาคผนวก ก)
7. นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach.1970: 46) โดยมีค่า เชื่อมั่นเท่ากับ 0.960 (ภาคผนวก ง)
8. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบคุณภาพเรียบร้อยแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุม ปริญญาโท เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ จากนั้นนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ต่อไป

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานบริการ ห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อประเมินความผูกพัน 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของ ลิเคิร์ท (Likert's scale) ซึ่งได้กำหนดค่าน้ำหนักคะแนนตามระดับของความคิดเห็น ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.51 – 5.00 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 – 4.50 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.51 – 3.50 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.51 – 2.50 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.50 หมายถึง บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างเสรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จากนั้นนำหนังสือดังกล่าวเสนอผู้อำนวยการหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัด
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม จากนั้นดำเนินการเก็บคืนด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้คืนมาจากกลุ่มตัวอย่าง นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำไปวิเคราะห์ค่าสถิติต่างๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรอิสระที่ศึกษา โดยหาความถี่และร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test) (Ferguson.1981: 180) ส่วนตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (Ferguson. 1981: 190 - 299) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการเปรียบเทียบแบบ LSD

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ (Ferguson. 1981: 68)

- 1.1 ร้อยละ (Percentage)
- 1.2 ความถี่ (Frequency)
- 1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
- 1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่

2.1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) (ล้วน สายยศ; และ อังคณา สายยศ. 2543: 248)

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (Discrimination) โดยการใช้การทดสอบที (t-test) (Ferguson. 1981: 180)

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970: 46)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำแนก ตัวแปร เพศ วิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test) (Ferguson.1981: 180)

3.2 การทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม จำแนก ตาม ตัวแปร ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งและ สถานภาพการปฏิบัติงาน วิเคราะห์การหาค่าโดยการหาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (Ferguson.1981: 190 - 299) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการโดยวิธีการเปรียบเทียบแบบ LSD

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อให้การแปลความหมายเป็นที่เข้าใจกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน จำนวนบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน ผลบวกของค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t –distribution
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
p	แทน ความน่าจะเป็นของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน ค่านี้สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยหาความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยการ

ทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการโดยวิธีการเปรียบเทียบแบบ LSD

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา โดยหาความถี่และค่าร้อยละ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 คนและได้รับแบบสอบถามคืน 101 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	31	30.70
หญิง	70	69.30
รวม	101	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี	32	31.70
ประสบการณ์ระหว่าง 10 – 20 ปี	39	38.50
ประสบการณ์ระหว่าง 21 – 30 ปี	15	14.90
ประสบการณ์ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	15	14.90
รวม	101	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	30	29.70
ระดับปริญญาตรี	46	45.50
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	25	24.80
รวม	101	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. สถานที่ปฏิบัติงาน		
สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	71	70.30
ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์	8	7.90
หอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์	22	21.80
รวม	101	100.00
5. ตำแหน่งงาน		
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	20	19.80
บรรณารักษ์ชำนาญการ	13	12.80
บรรณารักษ์	23	22.80
บรรณารักษ์ชำนาญการพิเศษ	7	6.90
ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	31	30.70
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	4	4.00
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	3	3.00
รวม	101	100.00
6. สถานภาพการปฏิบัติงาน		
ข้าราชการ	26	25.70
ลูกจ้างประจำ	9	9.00
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)	30	29.70
พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)	36	35.60
รวม	101	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 สำหรับเพศชาย มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 รองลงมาประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21 – 30 ปี และประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.90 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 เมื่อจำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่อยู่สำนัก

หอสมุดกลาง มศว จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 หอสมุด องค์กรีส์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ตามลำดับ ส่วนตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 รองลงมาเป็นบรรณารักษ์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 ตามลำดับ ส่วนสถานภาพการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้) จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 รองลงมาเป็นส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 ข้าราชการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 และลูกจ้างประจำ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังแสดงในตาราง 3 – 12 ดังนี้

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน

ความผูกพันของบุคลากร	บุคลากร (n = 101)		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร	3.67	0.48	มาก
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.95	0.45	มาก
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.98	0.50	มาก
รวม	3.87	0.42	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร

($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.48) ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.45) และ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.50)

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มี ต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร เป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร	บุคลากร (n = 101)		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรและตัวท่านจะประสบความสำเร็จไปด้วยกัน	3.77	0.72	มาก
2	ท่านยอมรับและเชื่อมั่นว่านโยบายและแนวทางการบริหารงานขององค์กรจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายองค์กร	3.73	0.72	มาก
3	เป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรเป็นแรงบัลดาลใจในการทำงานของท่าน	3.65	0.93	มาก
4	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและหลักการบริหารงานองค์กรของผู้บริหารงาน	3.57	0.77	มาก
5	ท่านเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารงาน	3.60	0.74	มาก
6	ท่านเห็นว่าเป้าหมายในการดำเนินงานโดยเน้นคุณภาพของงาน มีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานของท่าน	3.76	0.71	มาก
7	ท่านเห็นว่านโยบายการบริหารโดยภาพรวมของคณะผู้บริหาร มีลักษณะที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี	3.51	0.81	มาก
8	ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหารมีความเหมาะสมกับองค์กร	3.57	0.68	มาก
9	ท่านมีความพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	3.82	0.71	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทาง การบริหารงานองค์กร	บุคลากร (n = 101)		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
10	ท่านเห็นว่านโยบายการบริหารงานองค์กรควรมี การปรับปรุง	3.52	0.79	มาก
11	ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือข้อบังคับ ขององค์กรเสมอ	3.96	0.63	มาก
12	ท่านเห็นว่ากฎระเบียบหรือข้อบังคับขององค์กร มี แนวทางการปฏิบัติเดียวกัน	3.62	0.72	มาก
13	ท่านเห็นว่ามีทัศนคติในหน้าที่และการ ปฏิบัติงานของท่าน	3.70	0.71	มาก
14	ท่านเห็นว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรบาง ประเด็น ไม่บรรลุเป้าหมาย	3.57	0.80	มาก
รวม		3.67	0.48	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือนับและยอมรับแนวทางการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	บุคลากร (n = 101)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านมีความห่วงใยในความมั่นคงขององค์กรอยู่เสมอ	3.92	0.69	มาก
2	ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร	4.14	0.60	มาก
3	ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.03	0.60	มาก
4	เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านจะสรุปบทเรียนและวางแผนเพื่อการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	3.77	0.68	มาก
5	ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.80	0.68	มาก
6	ท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเต็มใจที่จะทำงานให้แล้วเสร็จถึงแม้จะเลยเวลางาน	3.89	0.66	มาก
7	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.84	0.64	มาก
8	ท่านเป็นผู้เสียสละเพื่อองค์กรเสมอ	3.71	0.68	มาก
9	ท่านปฏิบัติงานด้วยความพยายามอย่างเต็มความสามารถของท่าน	4.10	0.56	มาก
10	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้	3.82	0.57	มาก
11	ท่านเต็มใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.54	มาก
12	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานและความสำเร็จขององค์กรเสมอ	4.02	0.57	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร	บุคลากร (n = 101)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
13	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่ผู้บริหารงานองค์กรมอบหมายงานให้ท่าน	3.89	0.69	มาก
14	ท่านใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในทุกด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.01	0.60	มาก
15	ท่านมีความเห็นว่าการทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งที่น่าภูมิใจ	4.16	0.61	มาก
รวม		3.95	0.45	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	บุคลากร (n = 101)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย	4.12	0.69	มาก
2	ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้	4.04	0.76	มาก
3	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี	4.20	0.65	มาก
4	ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ	3.90	0.61	มาก
5	ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง	4.14	0.60	มาก
6	เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.02	0.73	มาก
7	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ	3.91	0.86	มาก
8	ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ดีกว่า	3.59	0.92	มาก
9	ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก	3.84	0.72	มาก
10	ท่านมีความปรารถนาดีต่อองค์กรเสมอมา	4.08	0.63	มาก
11	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	4.10	0.67	มาก
12	เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรแห่งนี้ในทางที่ไม่ดีท่านจะรีบชี้แจงทันที	3.99	0.66	มาก
13	ความซื่อสัตย์ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและกับเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.70	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	บุคลากร (n = 101)		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
14	ท่านมักจะรักษาภาพลักษณ์ของตนเองเสมอเพื่อไม่ให้เสื่อมเสียถึงองค์กร	3.96	0.65	มาก
15	ท่านมีความรู้สึกเสียใจ หากท่านไม่สามารถปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้	3.63	0.76	มาก
รวม		3.98	0.50	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตาราง 7 คะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร	ประสบการณ์ในการทำงาน (n = 101)							
	ต่ำกว่า 10 ปี		ระหว่าง 10 – 20 ปี		ระหว่าง 21 – 30 ปี		ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	
	(n = 32)		(n = 39)		(n = 15)		(n = 15)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร	3.63	0.42	3.59	0.53	3.78	0.39	3.85	0.54
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.91	0.46	3.88	0.43	3.96	0.50	4.18	0.39
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.81	0.43	3.95	0.52	4.19	0.54	4.20	0.46
รวม	3.78	0.81	3.81	0.44	3.98	0.45	4.07	0.37

จากตาราง 7 แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.81) ระหว่าง 10 – 20 ปี ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.44) ระหว่าง 21 – 30 ปี ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.45) และ ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.37) พบว่า มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการ ห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 คะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อ หน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากร	ระดับการศึกษา (n = 101)					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 30)		ปริญญาตรี (n = 46)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 25)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับแนวทางการ บริหารงานองค์กร	3.7	1.053	3.57	0.41	3.81	0.51
2. ด้านความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.99	0.43	3.81	0.40	4.15	0.49
3. ด้านความจงรักภักดีต่อ องค์กร	4.04	0.48	3.83	0.49	4.18	0.48
รวม	3.92	0.41	3.74	0.38	4.04	0.43

จากตาราง 8 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.41) ระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.38) และสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.43) พบว่า มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 คะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	สถานที่ปฏิบัติงาน (n = 101)					
	สำนักหอสมุดกลาง		ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์		หอสมุดองค์กร	
	มศว					
	(n = 71)		(n = 8)		(n = 22)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร	3.72	0.45	3.39	0.82	3.62	0.39
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.97	0.48	3.77	0.40	3.92	0.35
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.95	0.52	3.86	0.57	4.12	0.48
รวม	3.88	0.42	3.68	0.59	3.89	0.34

จากตาราง 9 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ สำนักหอสมุดกลาง มศว ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.42) ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.59) และหอสมุด องค์กร ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.34) พบว่า มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

จากตาราง 10 แสดงว่า บุคลากรที่อยู่ในตำแหน่งบริหารงานทั่วไป ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.59) บรรณารักษ์ชำนาญการ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.59) บรรณารักษ์ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.59) บรรณารักษ์ชำนาญการพิเศษ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.59) ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.59) นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.59) และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.59) พบว่า มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 คะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	สถานภาพการปฏิบัติงาน (n = 101)							
	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)		พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)	
	(n = 26)		(n = 9)		(n = 30)		(n = 36)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร	3.63	0.42	3.59	0.53	3.78	0.39	3.85	0.54
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.91	0.46	3.88	0.43	3.96	0.50	4.18	0.39
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.81	0.43	3.95	0.52	4.19	0.54	4.20	0.46
รวม	3.78	0.81	3.81	0.44	3.98	0.45	4.07	0.37

จากตาราง 11 แสดงว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.81) ลูกจ้างประจำ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.44) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.45) และพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้) ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.37) พบว่า มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการ
ห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยการ
ทดสอบค่าที (t-test) ส่วนตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน
ตำแหน่งงาน และประเภทบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความแปรปรวน แบบทางเดียว
(One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการ
ทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการโดยวิธีการเปรียบเทียบแบบ LSD ดังแสดงในตาราง 13 - 22

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความผูกพันของบุคลากร	เพศ (n = 101)				t	p
	ชาย (n = 31)		หญิง (n = 70)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร	3.58	0.62	3.71	0.40	1.05	0.298
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.87	0.60	3.98	0.36	0.97	0.338
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.85	0.57	4.03	0.47	1.66	0.100
รวม	3.77	0.54	3.91	0.35	1.32	0.195

จากตาราง 12 แสดงว่า บุคลากรชายและหญิง มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.955	3	0.318	1.393	0.249
	ภายในกลุ่ม	22.168	97	0.226		
	รวม	23.123	100			
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.997	3	0.332	1.673	0.178
	ภายในกลุ่ม	19.264	97	0.199		
	รวม	20.261	100			
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.310	3	0.770	3.224	0.026
	ภายในกลุ่ม	23.170	97	0.239		
	รวม	25.480	100			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.180	3	0.393	2.321	0.080
	ภายในกลุ่ม	16.443	97	0.170		
	รวม	17.623	100			

จากตาราง 13 แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กรและด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการเปรียบเทียบแบบ LSD ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี	ประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี	ประสบการณ์ระหว่าง 21 – 30 ปี	ประสบการณ์ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป
		3.81	3.95	4.19	4.20
ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี	3.81				
ประสบการณ์ระหว่าง 10 - 20 ปี	3.95				
ประสบการณ์ระหว่าง 21 – 30 ปี	4.19	*			
ประสบการณ์ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	4.20	*			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 21 – 30 ปี และประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 15 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.960	2	0.480	2.122	0.125
	ภายในกลุ่ม	22.163	98	0.226		
	รวม	23.123	100			
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.917	2	0.958	5.120	0.008
	ภายในกลุ่ม	18.344	98	0.187		
	รวม	20.261	100			
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.187	2	1.094	4.601	0.012
	ภายในกลุ่ม	23.293	98	0.238		
	รวม	25.480	100			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.639	2	0.819	5.024	0.008
	ภายในกลุ่ม	15.984	98	0.163		
	รวม	17.623	100			

จากตาราง 15 แสดงว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กรไม่พบความแตกต่าง

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการเปรียบเทียบแบบ LSD ดังแสดงในตาราง 16 - 18

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มี
ต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมจำแนกตามระดับ
การศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี	ระดับ ปริญญาตรี	ระดับสูงกว่า ปริญญาตรี
		3.92	3.74	4.04
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	3.92			
ระดับปริญญาตรี	3.74			
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.04		*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อ
หน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มี
การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความ
แตกต่าง

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มี
ต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน
เพื่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี	ระดับ ปริญญาตรี	ระดับสูงกว่า ปริญญาตรี
		3.99	3.81	4.15
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	3.99			
ระดับปริญญาตรี	3.81			
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.15		*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับต่ำกว่า ปริญญาตรี	ระดับ ปริญญาตรี	ระดับสูงกว่า ปริญญาตรี
		4.04	3.83	4.18
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	4.04			
ระดับปริญญาตรี	3.83			
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี	4.18		*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตาม สถานที่ปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับ แนวทางการบริหารงาน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.835	2	0.417	1.835	0.165
	ภายในกลุ่ม	22.289	98	0.227		
	รวม	23.123	100			
2. ด้านความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.299	2	0.149	0.733	0.483
	ภายในกลุ่ม	19.962	98	0.204		
	รวม	20.261	100			
3. ด้านความจงรักภักดีต่อ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.632	2	0.316	1.245	0.292
	ภายในกลุ่ม	24.849	98	0.254		
	รวม	25.480	100			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.309	2	0.154	0.873	0.421
	ภายในกลุ่ม	17.314	98	0.177		
	รวม	17.623	100			

จากตาราง 19 แสดงว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่สำนักหอสมุดกลาง มศว หอสมุด คณะแพทยศาสตร์ และหอสมุด องค์กรฯ มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตาม ตำแหน่งงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.805	6	0.134	0.565	0.757
	ภายในกลุ่ม	22.318	94	0.237		
	รวม	23.123	100			
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.064	6	0.177	0.869	0.521
	ภายในกลุ่ม	19.196	94	0.204		
	รวม	20.261	100			
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.465	6	0.244	0.955	0.460
	ภายในกลุ่ม	24.016	94	0.255		
	รวม	25.480	100			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.692	6	0.155	0.640	0.698
	ภายในกลุ่ม	16.931	94	0.180		
	รวม	17.623	100			

จากตาราง 20 แสดงว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโดยรวมและเป็นรายด้าน จำแนกตาม สถานภาพการปฏิบัติงาน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.914	3	0.305	1.331	0.269
	ภายในกลุ่ม	22.209	97	0.229		
	รวม	23.123	100			
2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.588	3	0.196	0.966	0.412
	ภายในกลุ่ม	19.673	97	0.203		
	รวม	20.261	100			
3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.408	3	0.469	1.891	0.136
	ภายในกลุ่ม	24.073	97	0.248		
	รวม	25.480	100			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.758	3	0.253	1.453	0.233
	ภายในกลุ่ม	16.865	97	0.174		
	รวม	17.623	100			

จากตาราง 21 แสดงว่า บุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้) มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไม่มีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานห้องสมุด มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีความมุ่งหมายของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
2. เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากร หน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 3 แห่งคือ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ห้องสมุด คณะแพทยศาสตร์ และ หอสมุด องค์กรฯ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามกับบุคลากร หน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 101 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด 101 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ประกอบด้วย
 - 2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำนวน 44 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ รวมข้อคำถามทั้งสิ้น 44 ข้อ
 - 2.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะและได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความสมบูรณ์ และให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป
2. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ
3. วิเคราะห์ข้อมูลตามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}$) และหาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
4. เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหน่วยงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม เพศ ด้วยการทดสอบที (t-test) ส่วนประสมการณในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และประเภทบุคลากร ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการโดยวิธีการเปรียบเทียบแบบ LSD
5. รวบรวมข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด โดยการแจกแจงความถี่ แล้วนำเสนอผลสรุปในเชิงบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

1. บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตาม เพศ ประสมการณในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้
 - 2.1 บุคลากรชายและหญิง มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง
 - 2.2 บุคลากรที่มีประสมการณในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรมีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อถือและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กรและด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรไม่พบความแตกต่าง

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กรไม่พบความแตกต่าง

2.4 บุคลากรที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาและเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและเป็นรายด้าน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หน่วยงานบริการห้องสมุด ทั้ง 3 แห่ง คือ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ และหอสมุด องค์กร เป็นหน่วยงานที่สามารถดำเนินการบริหารงานภายในองค์กรได้โดยอิสระ ตามแนวทางและนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร จึงทำให้สามารถที่จะบริหารได้โดยอิสระ และสามารถปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ รวมทั้งผู้บริหารที่ได้มาด้วยวิธีการสรรหาตามขั้นตอนที่ชัดเจน และบุคลากรส่วนใหญ่ยังมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหา ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดด้วย สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และเมื่อผู้บริหารกำหนดนโยบายหรือแนวทาง หรือเป้าหมายการดำเนินงาน รวมทั้งกฎเกณฑ์ และระเบียบต่างๆ ขึ้นมา จึงได้รับการยอมรับจากบุคลากร และยังส่งผลให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ตน มีความตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550: 78) กล่าวว่า ความมีอิสระก็คือมีความรับผิดชอบในสิ่งที่คนนั้นทำ

เป็นความอิสระจากการควบคุมที่คนนั้นต้องมีต่อสิ่งแวดล้อม งานที่ให้อำนาจแก่พนักงานในการตัดสินใจ จะช่วยให้เกิดความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในความสำเร็จและความสำคัญ และความสำเร็จ หากไม่มีความเป็นอิสระย่อมก่อให้เกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน หรือทำให้มีการปฏิบัติงานแย่ง และสอดคล้องกับ แคมป์เบลล์ (บัญชา นิยมประเสริฐ, 2542: 56; อ้างอิงจาก Campbell; & others. 1980) กล่าวว่า ความเป็นอิสระในการทำงานเป็นตัวกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่พึงปรารถนาขององค์กร สภาพการณ์เช่นนี้ส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนได้พัฒนาความรู้สึกว่าตนเองมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จากการศึกษางานวิจัยของ คณิสฐา พันธุ์วานิช (2551: 37) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านความตั้งใจและทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์กร ส่วนด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง ส่วนผลงานวิจัยของ พัชรี ปัญญาเลิศศรัทธา (2548: 125) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความผูกพันของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1.1 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสามารถของคณะผู้บริหารขององค์กร ที่มีนโยบายที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรมีระบบการบริหารและการจัดการที่ดี บุคลากรจะเกิดความไว้วางใจในตัวผู้บริหาร เชื่อว่าแนวทางการบริหารงานของคณะผู้บริหารจะนำพาองค์กรและบุคลากรที่อยู่ภายใต้องค์กร ประสบผลสำเร็จไปด้วยกัน และผลการดำเนินการปรากฏออกมาอย่างชัดเจน เป็นไปตามแนวทางการบริหารงานที่กำหนดเอาไว้ สอดคล้องกับแนวคิด เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550: 78) กล่าวว่า หัวใจของการบริหารงานองค์กร ก็คือ บุคลากรและผู้บริหาร การวางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เป้าหมายดังกล่าวนี้เป็นการตกลงร่วมกันและสามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์องค์กร ถ้าทั้งสองส่วนนี้บรรลุผล บุคลากรก็จะได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้นบุคลากรจะมีทัศนคติไปในทางที่ดีต่อการบริหารงานของผู้บริหารด้วย และสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2548: 108) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงานในทางด้านการจัดการ เนื่องจากงานด้านบริหารเป็นงานที่มีขอบเขตกว้าง ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการคาดคะเน และวางแผนเข้าสู่อนาคต จึงควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เพื่อให้บุคลากรที่อยู่ภายในองค์กรยอมรับและมีเชื่อมั่นในความสามารถของตัวผู้บริหารงานองค์กร

1.2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความศรัทธาต่อองค์กร ซึ่งผลมาจากองค์กรให้ความสำคัญและตระหนักในคุณค่าของตัวบุคลากร ไม่มองเห็นบุคลากรเป็นเพียงแค่บุคคลที่ทำประโยชน์ให้องค์กรเพียงฝ่ายเดียว และยังรวมถึงเพื่อนร่วมงานที่รักใคร่สามัคคี และรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทางที่ดี ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ บรรยากาศเหล่านี้ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกยินดีที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับบทความ บริษัทเฮย์กรุ๊ป อินไซด์ (2558. ออนไลน์) กล่าวว่า องค์กรที่ให้ความสำคัญกับพนักงานมีแนวโน้มที่จะพบว่า พนักงานมีความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ ยินดีที่จะทำงานมากกว่าที่ตนได้รับมอบหมาย และมีผลการทำงานที่ยอดเยี่ยม องค์กรที่มีศักยภาพสูงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญที่องค์กรให้กับพนักงาน และสอดคล้องกับ ชูพงศ์ ปัญญะวัต (2541: 3) กล่าวว่า การนำหลักมนุษย์สัมพันธ์มาปรับใช้ภายในหน่วยงานใดก็ตาม จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และหากสามารถทำให้พนักงานในหน่วยงานมีความรู้สึกที่หน่วยงานมีความรู้สึกที่หน่วยงานที่เขาอยู่นั้นเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัว รู้สึกว่างานคือส่วนหนึ่งของชีวิต ตลอดจนหัวหน้างานสามารถเข้าใจจิตใจลูกน้อง ก็จะส่งผลให้พนักงานทำงานด้วยความตั้งใจ ใส่ใจ และทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนงานวิจัยของ ประภาพรรณ พียะ (2555. 66) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทและพยายามทำประโยชน์เพื่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ทำให้มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร มีความปรารถนาอยากให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2543: 14-22) กล่าวว่า สภาพแวดล้อม มีผลต่อการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร บุคลากรซึ่งเป็นแรงงานสัมพันธ์ และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กร ถ้าองค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมถึงมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้บุคลากรทำงานด้วยความสุข บุคคลใดที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะมีความรู้สึกที่ดี รู้สึกมีความสุขผูกพัน และอยากจะทำให้องค์กรที่แห่งนั้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิราณัฐ ไหวดี (2555: 123) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงานห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อถือและยอมรับแนวทางการบริหารงาน ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลดังนี้

2.1 บุคลากรชายและหญิง มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่พบความแตกต่าง อาจเนื่องมาจาก บุคลากรชายและหญิง ลักษณะของการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และยังมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้องค์กรเดียวกัน มีการติดต่อประสานงานระหว่างกันและกัน ความรู้สึกผูกพันอาจเป็นไปได้ทั้งเดียวกันและยังได้รับสิทธิ์และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ปรับเพิ่มเงินเดือนที่เท่ากัน ชูพงศ์ ปัญจมะวัต (2541: 57) กล่าวว่า ชายและหญิง ด้านความรู้สึกหรือผูกพัน เกิดจากความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งความรู้สึกที่มีอาจไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาสินี วิเชียร (2544: 66) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า เพศชายและหญิง มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่ต่างกัน และ พัชรี ปัญญาเลิศศรัทธา (2548: 125) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า บุคลากรชายและหญิงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวม ไม่พบความแตกต่าง อาจเป็นเพราะ บุคลากรมีความรู้สึกในทางที่ดีต่อองค์กร และยิ่งทำงานในองค์กรนานเท่าไร ประสบการณ์ในการทำงานก็ยิ่งเพิ่มพูนและมีความชำนาญมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้เกิดความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรมีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์มาก เพราะระยะเวลาที่อยู่ภายในองค์กรแตกต่างกัน การที่อยู่ในสถานที่ดีเป็นเวลานานๆ ความผูกพันที่มีต่อสถานนั้นก็ค่อยๆ เพิ่มขึ้นตามลำดับ และอาจเป็นเพราะทัศนคติต่อองค์กรในด้านบวกของแต่ละบุคคลแตกต่างกันก็มีส่วนทำให้ความผูกพันต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าจึงมีความแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 146) กล่าวว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความภักดีต่อสถานที่ทำงาน เพราะการชำนาญในงานมากขึ้นซึ่งเกิดในสถานที่เดิมๆ ทุกวัน ทำให้เกิดความรู้สึกในทางที่ดีขึ้นกับงานและสถานที่ทำงานด้วย ส่วนด้านความเชื่อถือและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กรและด้านความเต็มใจที่จะ

ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเท่าเทียมกัน ในการมอบหมายงานไม่ได้แบ่งแยกจากประสบการณ์ทำงานของแต่ละคน แต่เป็นการมอบหมายภาระหน้าที่ตามความเหมาะสม เพื่อให้โอกาสบุคลากรได้แสดงความสามารถของตนอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจาก ลี (บัญชา นุ่มประเสริฐ, 2542: 19; อ้างอิงจาก Lee, 1971: 213-226) ประสบการณ์การทำงานหรืออายุงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยสมาชิกองค์กรที่ทำงานหรืออยู่กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะมีมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น เพราะว่าการที่บุคคลมีอายุงานในองค์กรก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมาย คุณค่า และความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูง มีความคาดหวังต่องาน ต่อความก้าวหน้าของงานสูง เพราะมีโอกาสในงานสูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันกับต่อองค์กรแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ หน้าที่ในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบที่ต่างกัน อีกทั้งความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอาจไม่เท่ากัน ระดับการศึกษาที่ไม่เท่ากันจึงทำให้โอกาสในงานของบุคลากรแต่ละบุคคลแตกต่างกัน จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ชาญวุฒิ บุญชม (2553: 59) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งแตกต่างจากกับงานวิจัยของ บัญชา นุ่มประเสริฐ (2542: 59) ที่ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 147) กล่าวว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างในเรื่องความผูกพันในด้านการบริหารงานองค์กร แต่มักจะเกิดขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

2.4 บุคลากรที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้เนื่องจาก หน่วยงานบริการห้องสมุด ทั้ง 3 แห่ง คือ สำนักหอสมุดกลาง มศว ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ และหอสมุดองค์กรักษ์ ถึงแม้จะอยู่ต่างสถานที่แต่มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานโดยทั่วไปที่ไม่แตกต่างกัน รวมถึงระบบหรือขั้นตอนในการทำงานเหมือนกัน มีการจัดการจัดหาและให้บริการ

ทรัพยากรสารสนเทศทุกรูปแบบแก่ อาจารย์ นิสิต บุคลากรมหาวิทยาลัยตลอดจนผู้ใช้ภายนอก สิ่งเหล่านี้จึงส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานละสถานที่ มีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532: 88) ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ปรากฏผลคือ อาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่มีสถาบันที่สังกัดแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อสถาบันไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรทุกตำแหน่ง มาจากการคัดเลือก เป็นกระบวนการที่คัดเลือกและบรรจุเข้าทำงานให้เหมาะสม มีการกำหนดภารกิจทุกคนชัดเจนเพื่อเป็นสมาชิกร่วมกันในองค์กร มีการปฏิบัติงานภายใต้การยึดถือกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางการปฏิบัติเดียวกัน อีกทั้งบุคลากรยังได้รับสิทธิและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานตามระเบียบของมหาวิทยาลัย รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่มีความสนิทสนมสามัคคีกลมเกลียวกัน ไม่มีความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน จึงอาจทำให้ความคิดเห็นด้านต่างๆ เช่น การปฏิบัติงาน ความรักต่อองค์กร มีความคิดที่คล้ายคลึงหรือสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ชูชัย สมิทธิไกร (2547: 6) กล่าวว่า การคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน คือ กระบวนการของการค้นหาและจงใจบุคคลซึ่งมีความสามารถเข้ามาสมัครงานกับองค์การ กระบวนการนี้เริ่มต้นเมื่อบุคคลได้รับการติดต่อและสิ้นสุดลงเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้สมัครเข้าทำงานกับองค์การ ดังนั้น ผลลัพธ์ของกระบวนการคือพิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถและความเหมาะสมเข้ามาทำงาน บุคลากรทุกคนที่อยู่ภายใต้ต้องการต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกจากองค์การ ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติเดียวกัน เริ่มตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานตลอดจนการปฏิบัติงานในองค์การ อาจส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับ วรรณิภา นิลวรรณ (2554: 101) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน แต่ด้วยภาระหน้าที่ของการทำงานอยู่ภายใต้เงื่อนไข ข้อปฏิบัติเดียวกัน มีการติดต่อประสานงาน เชื่อมโยงในการทำงานระหว่างกัน บุคลากรจึงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาสินี วิเชียร (2544: 68) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจแตกต่างกับ ชูพงศ์ ปัญญะวัต (2541: 17) กล่าวว่า สถานภาพ เป็นตำแหน่งทางสังคมของบุคคลในกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงอำนาจ ความรับผิดชอบ และมีบทบาทในองค์การ ซึ่งจะมีความ

แตกต่างกันเป็นลำดับชั้นลงไป สถานภาพของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งสาเหตุ
เนื่องมาจาก การศึกษา ระดับของงาน ความสามารถ ทักษะของงาน หรือเงื่อนไขของการทำงาน สิ่ง
ต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลให้เจ้าของสถานภาพนั้นๆ เกิดความรู้สึกว่าสถานภาพตนเองมีความสำคัญ
มากน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากร
มีความความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร อยู่ใน
ระดับมาก เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารงานองค์กรมากยิ่งขึ้น องค์กรควร
กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินการรวมทั้งนโยบาย แผนงานที่จะปฏิบัติการ เพื่อให้
เป็นไปตามทิศทางหรือเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน
แผนงานที่จะปฏิบัติ

2. ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า
บุคลากร มีความความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
เพื่อให้บุคลากรเกิดความเต็มใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น นโยบายขององค์กรที่กำหนดขึ้นควร
เหมาะสมและบุคลากรสามารถปฏิบัติตามได้และไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของบุคลากร เมื่อ
บุคลากรทำงานที่องค์กรมอบหมายสำเร็จ องค์กรควรมีรางวัลหรือคำชมจากผู้บริหารเพื่อให้เกิด
กำลังใจในการทำงาน และเมื่อบุคลากรเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในการ
แก้ไขปัญหาเหล่านั้นๆ

3. ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความความผูกพันต่อ
องค์กร ด้านความความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เพื่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
มากยิ่งขึ้น ในการทำงานหรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ขึ้นในองค์กร เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่
องค์กรและบุคลากร องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและให้บุคลากรแสดงความสามารถ
ของแต่ละคนออกมาอย่างเต็มที่ เมื่องานแต่ละอย่างสำเร็จ บุคลากรก็จะเกิดความภูมิใจในตัวเอง
เห็นว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานนั้นๆ

4. ผลการเปรียบเทียบ บุคลากรชายและหญิง พบว่า บุคลากรมีความความผูกพันต่อองค์กร
โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์กรควรสำรวจความ
ต้องการทางสังคมของบุคลากรชายและหญิงในด้านต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการวางรูปแบบการ
บริหารจัดการ และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับการบริหารงานขององค์กรให้แก่บุคลากร
มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารงานองค์กรควรมีรูปแบบในการบริหารที่เน้นกลยุทธ์บริหารแบบสมัยใหม่ มี
แนวทางการบริหารแบบหลากหลายเพื่อทำให้บุคลากรเชื่อมั่นและยอมรับในการบริหารงาน

5. ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 21 - 30 ปี และประสบการณ์ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์กรควรให้โอกาสในการทำงานหรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อย ได้มีโอกาสเสริมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรมงานนอกสถานที่ กิจกรรมในวาระเทศกาลต่างๆ ตามโอกาส เพื่อให้เกิดความรักและผูกพันเพิ่มมากขึ้น

6. ผลการเปรียบเทียบ ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร แตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์กรควรจัดหางบประมาณหรือทุนการศึกษาเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงกว่า เช่น ทุนศึกษาต่อต่างประเทศหรือในประเทศ เป็นต้น การที่องค์กรมีการจัดสรรทุนหรืองบประมาณส่วนนี้ก็เพื่อโอกาสที่ดีของบุคลากร และเพื่อองค์กร เพราะบุคลากรที่ความรู้ความสามารถมากเท่าไร ก็จะนำพาองค์กรประสบผลสำเร็จมากขึ้น และองค์กรควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร อาจจะเป็นกิจกรรมนันทนาการภายในองค์กร กิจกรรมเหล่านี้อาจเป็นตัวเชื่อมโยงทำให้บุคลากรอยากจะทำงานเพื่อองค์กรมากขึ้น

7. ผลการเปรียบเทียบ สถานที่ปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์กรควรมีนโยบายให้บุคลากรผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนสถานที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้มีประสบการณ์กับสถานที่ทำงานใหม่ พบเพื่อนร่วมงานใหม่ และได้เปลี่ยนบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร

8. ผลการเปรียบเทียบ ตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์กรควรให้โอกาสสำหรับบุคลากรที่ต้องแสดงความสามารถที่จะผลักดันตนเองเพื่อให้ได้ตำแหน่งงานที่สูงกว่า เพื่อผลตอบแทนที่ดีกว่าเดิม และเพื่อเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

9. ผลการเปรียบเทียบ สถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกัน เพื่อความสนิทสนมและความสามัคคีกัน เพราะไม่ว่าบุคลากรจะอยู่ในสถานการทำงานแบบใด องค์กรควรให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรทุกคน ในภายใต้เงื่อนไขขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลยุทธ์การสร้างความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงานบริการห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ควรศึกษาความต้องการของบุคลากรต่อการทำงานในหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- คณิษฐา พันธุ์วานิช. (2551). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร* สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- จุฑามาส แก้วมี. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษานอกโรงเรียนในภาคใต้*. กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต) สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). *ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บัค พอยท์.
- ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร* มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ปริญญาโท กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชินกร น้อยคำยาง; และปภาดา น้อยคำยาง. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชูชัย สมितिไกร. (2547). *การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูพงศ์ ปัญจมะวัต. (2541). *มนุษย์สัมพันธ์: ศิลปะในการทำงานร่วมกัน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์; และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2548). *พฤติกรรมบุคคลภายในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธนพร ธรรมโชติ. (2555). *ปัจจัยด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา. ถ่ายเอกสาร.
- นพคุณ กสานติกุล. (2549). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*. วิทยานิพนธ์ กจ.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ถ่ายเอกสาร.

- นพวรรณ ยุติธรรม. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรห้องสมุดมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- บริษัท เฮย์กรุ๊ป อินไซด์. (2558). ไซรส์สู่การเป็นองค์กรที่มีศักยภาพสูง. สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2558, จาก www.haygroup.com.
- บังอร สระทองแก่น. (2557, 1 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์โดย วรณชรี แท้มพรมรินทร์. ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- บัญชา นิ้มประเสริฐ. (2542). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพรณ พิชะ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยา. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การศึกษา มหาบัณฑิต). พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา. ถ่ายเอกสาร.
- ประภัสสร อ้วนวงษ์. (2557, 1 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์โดย วรณชรี แท้มพรมรินทร์ ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. (2541). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัด สังฆมณฑล จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปราโมทย์ จิตดีไฟโรจน์. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เปี่ยมสุข พุ่งทวี. (2557, 1 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์โดย วรณชรี แท้มพรมรินทร์ ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- พิมพ์จันทร์ บัณฑรพงศ์. (2555). ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยพะเยา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). พะเยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา. ถ่ายเอกสาร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- พัชรีย์ ปัญญาเลิศศรัทธา. (2548). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรารัตน์ ศุภมั่งมี. (2548). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทสหพัฒน์ พิบูล จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ไพรัช ไหวดี. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ กীরติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. (2543). ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มนสิชา อนุกุล. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีพุทธศักราช 2553. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- โยธิน ต้นสนยุทธ. (2530). จิตวิทยาการจัดการองค์การ. กรุงเทพฯ: บุ๊คเบงค์.
- รุ่งโรจน์ อรรถาภิษฐ์. (2554). การสร้างความผูกพันของพนักงานในองค์กร. กรุงเทพฯ: บ้านหนังสือโกสินทร์.
- ล้วน สายยศ; และอังคณา สายยศ. (2543). เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- ล่อ มีรักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบัน ของข้าราชการ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วนิดา พูลสวัสดิ์. (2557, 5 กรกฎาคม). สัมภาษณ์โดย วรณชรี แท้มพรรินทร์ ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- วรรณภา นิลวรรณ. (2554). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษาสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ รัตนพันธ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- ศุภวรรณ หล้าผาสุข. (2550). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สามารถ พุกพญา. (2557, 1 พฤศจิกายน). สัมภาษณ์โดย วรณชรี แท้มพรมรินทร์ ที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภารัตน์ สุวรรณิก. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของหัวหน้างาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ รัช.ม. (สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- สุนีย์ เวชพราหมณ์. (2546). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัย. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาสินี วิเชียร. (2544). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินซ์นิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2556). ANNUAL REPORT 2013 THE CENTER LIBRARY SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2557, จาก www.swu.ac.th.
- เสนาะ ดิยาวี. (2532). การบริหารแบบผู้นำ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- . (2534). การบริหารตัวบุคคล. พิมพ์ครั้งที่8. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อลิษา สุขปิติ. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันในองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ รัช.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา ลิ้มวงศ์ทอง. (2543). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง วิทยาเขตบึงพระพิบูล มหาเมฆ. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cronbach, Lee Joseph. (1970). *Essential of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper & Rpw.

- Ferguson, George Andrew. (1981). *Statistical Analysis in Psychological and Education*. 5th ed. New York: Mc Graw - Hill.
- Likert, R.A. (1932, May). Technique for the Measurement of Attitudes. *Arch Psychological*. 25(140): 1-5.
- Porter; L.W.; & others. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59.
- Steers, Richard M. (1977). Antecedent and Outcome of Job Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*. 20(1): 46 – 47.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถาม

เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่มีต่อ
หน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

2.1 ด้านความเชื่อถือและยอมรับแนวทางการบริหารงานองค์กร

2.2 ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

2.3 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น
รวมทั้งข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างเสรี

2. ในการตอบ ขอให้บุคลากรอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาคำถามแต่ละข้อ
และโปรดตอบตามความเป็นจริง ว่าตรงกับสภาพความผูกพันมากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย
✓ ลงในช่องว่างซึ่งแบ่งระดับความผูกพันออกเป็น 5 ระดับดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะมีประโยชน์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร หน่วยงาน
บริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ให้มีความเหมาะสมและบรรลุเป้าหมายมากยิ่งขึ้น

ข้อมูลจากแบบสอบถามจะเก็บเป็นความลับ และไม่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

☐ ประสบการณ์ระหว่าง 10 – 20 ปี

☐ ประสบการณ์ระหว่าง 21 – 30 ปี

☐ ประสบการณ์ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ระดับปริญญาตรี

☐ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานที่ปฏิบัติงาน

☐ สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

☐ ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์

☐ หอสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องครักษ์

5. ตำแหน่งงาน

☐ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

☐ บรรณารักษ์ชำนาญการ

☐ บรรณารักษ์

☐ บรรณารักษ์ชำนาญการพิเศษ

☐ ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด

☐ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา

☐ นักวิชาการคอมพิวเตอร์

6. สถานภาพการปฏิบัติงาน

☐ ข้าราชการ

☐ ลูกจ้างประจำ

☐ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน)

☐ พนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณเงินรายได้)

ตอนที่ 2.1 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเชื่อถือและยอมรับแนว
ทางการบริหารงานองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<u>ด้านความเชื่อถือและยอมรับแนวทางการบริหารงาน</u>						
1.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรและตัวท่านจะประสบความสำเร็จไปด้วยกัน					
2.	ท่านยอมรับและเชื่อมั่นว่านโยบายและแนวทางการบริหารงานขององค์กรจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
3.	เป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรเป็นแรงบัลดาลใจในการทำงานของท่าน					
4.	ท่านเห็นด้วยกับนโยบายและหลักการบริหารงานองค์กรของผู้บริหารงาน					
5.	ท่านเห็นว่าเป้าหมายขององค์กรมีความสอดคล้องกับแนวทางการบริหารงาน					
6.	ท่านเห็นว่าเป้าหมายในการดำเนินงานโดยเน้นคุณภาพของงาน มีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานของท่าน					
7.	ท่านเห็นว่านโยบายการบริหารโดยภาพรวมของคณะผู้บริหาร มีลักษณะที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี					
8.	ท่านคิดว่านโยบายการบริหารงานของคณะผู้บริหารมีความเหมาะสมกับองค์กร					
9.	ท่านมีความพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
10.	ท่านเห็นว่านโยบายการบริหารงานองค์กรควรมีการปรับปรุง					
11.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือข้อบังคับขององค์กรเสมอ					
12.	ท่านเห็นว่ากฎระเบียบหรือข้อบังคับขององค์กร มีแนวทางการปฏิบัติเดียวกัน					
13.	ท่านเห็นว่ามีชัดเจนในหน้าที่และการปฏิบัติงานของท่าน					
14.	ท่านเห็นว่านโยบายและเป้าหมายขององค์กรบางประเด็น ไม่บรรลุเป้าหมาย					

ตอนที่ 2.2 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<u>ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร</u>						
1.	ท่านมีความห่วงใยในความมั่นคงขององค์กรอยู่เสมอ					
2.	ท่านจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กร					
3.	ท่านเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
4.	เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ท่านจะสรุปทบทเรียนและวางแผนเพื่อการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
5.	ท่านคิดริเริ่มวิธีการต่างๆ เพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
6.	ท่านมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเต็มใจที่จะทำงานให้แล้วเสร็จ ถึงแม้จะเลยเวลางาน					
7.	ท่านนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากภายนอกและภายในองค์กรมาใช้ในการพัฒนางานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
8.	ท่านเป็นผู้เสียสละเพื่อองค์กรเสมอ					
9.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความพยายามอย่างเต็มความสามารถของท่าน					
10.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงานได้					
11.	ท่านเต็มใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
12.	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานและความสำเร็จขององค์กรเสมอ					
13.	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่มีผู้บริหารงานองค์กรมอบหมายงานให้ท่าน					
14.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในทุกด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร					
15.	ท่านมีความเห็นว่าการทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นสิ่งที่น่าภูมิใจ					

ตอนที่ 2.3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความรู้สึกของท่านมากที่สุด

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<u>ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร</u>						
1.	เมื่อองค์กรของท่านมีการพัฒนามากขึ้น ท่านมีความภาคภูมิใจตามไปด้วย					
2.	ท่านมีความภาคภูมิใจและยินดีจะบอกกับผู้อื่น ว่าท่านทำงานที่องค์กรแห่งนี้					
3.	ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี					
4.	ท่านมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีที่ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
5.	ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง					
6.	เมื่อท่านทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นเวลานาน ท่านยังรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
7.	ท่านตั้งใจที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ					
8.	ท่านไม่คิดจะไปปฏิบัติงานที่องค์กรอื่น แม้ว่าจะได้รับตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ดีกว่า					
9.	ท่านมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างมาก					
10.	ท่านมีความปรารถนาดีต่อองค์กรเสมอมา					
11.	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					
12.	เมื่อผู้อื่นกล่าวถึงองค์กรแห่งนี้ในทางที่ไม่ดีท่านจะรีบชี้แจงทันที					
13.	ความซื่อสัตย์ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงานและกับเพื่อนร่วมงาน					
14.	ท่านมักจะรักษาภาพลักษณ์ของตนเองเสมอเพื่อไม่ให้เสื่อมเสียถึงองค์กร					
15.	ท่านมีความรู้สึกเสียใจ หากท่านไม่สามารถปฏิบัติงานที่องค์กรแห่งนี้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ผู้กฟนัต่อ
องค์กรของบุคลากรที่มีต่อหน่วยงานบริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอบคุณสำหรับความร่วมมือที่ท่านตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาโท





คำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่ ๒๖๓/๒๕๕๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ (เปลี่ยนแปลง)

ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ 2081/2558 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ของ นางสาววรรณศรี แด่มพรมรินทร์ นั้น

เพื่อให้การทำปริญญานิพนธ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 19 และมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2541 และคำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่ 3457/2558 ลงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2558 เรื่อง การมอบอำนาจของอธิการบดีให้ผู้บริหารปฏิบัติราชการแทน ขอเปลี่ยนแปลงประธานสอบปริญญานิพนธ์ (สอบปากเปล่า) ของ นางสาววรรณศรี แด่มพรมรินทร์ รหัสประจำตัว 55199130308 หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษา (การบริหารการอุดมศึกษา) จาก รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์ เป็น อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ สุกุลคู ดังนี้

- | | | |
|-------------------------|----------|---|
| 1. อาจารย์ ดร.จรรุวรรณ | สุกุลคู | ประธาน (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย) |
| 2. อาจารย์ ดร.อรรณพ | โพธิ์สุข | กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) |
| 3. อาจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ | โปณะทอง | กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) |
| 4. อาจารย์ ดร.จตุพล | ยงศรี | กรรมการ (กรรมการบริหารหลักสูตร) |

กำหนดวันสอบปริญญานิพนธ์ในวันที่ 18 พฤศจิกายน 2558 เวลา 10.00 น. สถานที่สอบ ห้องประชุมสาขาวิชาการอุดมศึกษา ตึกอาคาร 14

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์มีหน้าที่ดังนี้

1. พิจารณาความรู้ความสามารถของนิสิตในการทำปริญญานิพนธ์ โดยประเมินความรู้พื้นฐานในสาขาวิชา ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ตลอดจนการนำเสนอและตอบคำถาม
2. ประธานกรรมการทำหน้าที่ควบคุมการสอบให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2554 และสรุปผลการสอบตามมติของคณะกรรมการสอบ พร้อมส่งรายงานผลการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์/สารนิพนธ์ (บว.432) ให้กับบัณฑิตวิทยาลัยภายใน 30 วันหลังสอบ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายในวันสุดท้ายของการส่งเล่มปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ตามปฏิทิน การศึกษาที่ประกาศโดยบัณฑิตวิทยาลัย
3. ประธานกรรมการ และกรรมการ ติดตามการแก้ไขปริญญานิพนธ์ตามคำแนะนำของกรรมการสอบ (ถ้ามี) และควบคุมการจัดทำรูปเล่มปริญญานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์ให้เป็นไปตามรูปแบบที่บัณฑิตวิทยาลัยกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 18 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 เป็นต้นไป จนเสร็จสิ้นหน้าที่กรรมการเมื่อสิ้นสุดสำเร็จการ

สั่ง ณ วันที่ 3 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2558

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุจฎี โยเหลา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม



ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 22 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีต่อหน่วยงาน
บริการห้องสมุด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้อ	ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับแนวทางการ บริหารงานองค์กร	ข้อ	ด้านความเต็มใจที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	ข้อ	ด้านความจงรักภักดี ต่อองค์กร
1.	4.621	1.	4.899	1.	3.674
2.	5.307	2.	4.700	2.	3.133
3.	6.351	3.	3.834	3.	5.196
4.	3.973	4.	5.196	4.	3.834
5.	4.804	5.	3.576	5.	4.899
6.	6.025	6.	1.680	6.	4.221
7.	3.333	7.	2.954	7.	2.668
8.	2.489	8.	2.306	8.	3.434
9.	5.307	9.	2.771	9.	5.196
10.	1.260	10.	2.041	10.	4.201
11.	2.475	11.	1.732	11.	4.801
12.	1.732	12.	3.674	12.	3.417
13.	6.025	13.	5.196	13.	5.814
14.	1.732	14.	4.330	14.	2.573
		15.	4.919	15.	3.479

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.960

หมายเหตุ : ในกรณีที่ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อต่ำกว่า 1.75 ผู้วิจัยจึงได้ทำการ
ปรับสำนวนภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยไม่ได้ตัดข้อคำถามนั้นๆ ออก ดังนั้นจึงมีข้อ
คำถามจำนวนทั้งสิ้น 44 ข้อ

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาววรรณชรี แท้มพริมรินทร์
วันเดือนปีเกิด	9 มิถุนายน 2529
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	99 หมู่ที่ 3 ตำบลนาโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2554	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีสารสนเทศ) จาก มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
พ.ศ. 2559	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารและการจัดการการศึกษา) จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

