658.314
ส241ก

26213

รายงานการวิจัย
การสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

นายสมชาย วรัญญานุไกร

30 ส.ค. 2547

สิงหาคม 2547

ล 253840

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการบรรยายสรุปตามลักษณะของงานวิจัย ได้แก่ ประเภทการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะการสุ่ม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีตั้งแต่ปีการศึกษา 2535 จนถึงปีการศึกษา 2545 ประกอบด้วยปริญญานิพนธ์รวมทั้งสิ้น จำนวน 122 เรื่อง

ผลการวิจัยสรุปคือ ลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การมีดังนี้

1. สถาบันการศึกษาที่ผลิตปริญญานิพนธ์จำนวนมากที่สุดคือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร้อยละ 36.07 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ร้อยละ 19.67 และ 11.48 ตามลำดับ ส่วนสถาบันที่มีปริญญานิพนธ์จำนวนค่อนข้างน้อย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีจำนวน 1 เรื่องเท่ากัน ร้อยละ 0.82

2. ปีการศึกษาที่มีปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปีการศึกษา 2541 มีปริญญานิพนธ์มากที่สุด ร้อยละ 18.85 รองลงมาคือปีการศึกษา 2542 และ 2543 ร้อยละ 18.03 และ 17.21 ตามลำดับ ส่วนปีการศึกษา 2536 มีปริญญานิพนธ์จำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1 เรื่อง ร้อยละ 0.82

3. ประเภทของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าปริญญานิพนธ์ทั้งหมดที่นำมาศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจทั้งหมด ร้อยละ 100

4. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 341-400 คน เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มากที่สุด ร้อยละ 23.77 รองลงมาคือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 121-200 คน และ 221-280 คน ร้อยละ 21.31 เท่ากัน ส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 521-580 คน มีจำนวนปริญญานิพนธ์น้อยที่สุดคือ 2 เรื่อง ร้อยละ 1.64

5. สมมุติฐานการวิจัย พบว่า การตั้งสมมุติฐานการวิจัยเป็นแบบสองทางมากที่สุด ร้อยละ 49.18 รองลงมาคือการตั้งสมมุติฐานการวิจัยแบบทางเดียว ร้อยละ 36.07 และน้อยที่สุดคือ การตั้งสมมุติฐานการวิจัยที่ไม่แตกต่างกัน ร้อยละ 2.46 ส่วนปริญญานิพนธ์ที่ไม่มีหรือไม่ได้ระบุสมมุติฐานการวิจัยมีจำนวน 15 เรื่อง ร้อยละ 12.30

6. ส่วนการคัดเลือกตัวอย่าง พบว่า ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิกับสุ่มอย่างง่ายมากที่สุด ร้อยละ 48.36 รองลงมาคือ การสุ่มแบบอย่างง่าย ร้อยละ 31.15 ส่วนการสุ่มแบบเจาะจง รวมทั้งการสุ่มแบบเจาะจงกับสุ่มอย่างง่าย ร้อยละ 8.20 เท่ากัน ส่วนการคัดเลือกตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ การสุ่มแบบแบ่งกลุ่มกับสุ่มอย่างง่าย มีจำนวน 3 เรื่อง ร้อยละ 2.46 ส่วนปริญญานิพนธ์ที่ไม่ได้ระบุการคัดเลือกตัวอย่างมีจำนวน 2 เรื่อง ร้อยละ 1.64

7. สถานที่ตั้งที่ใช้ในศึกษาวิจัย พบว่า สถานที่ตั้งกรุงเทพมหานครกับปริมณฑลใช้เป็นสถานที่ที่ใช้ในการศึกษามากที่สุด ร้อยละ 63.93 รองลงมาคือต่างจังหวัด ร้อยละ 34.43 ส่วนสถานที่ตั้งที่ใช้ในการศึกษาวิจัยน้อยที่สุดคือกรุงเทพมหานครกับต่างจังหวัด มีจำนวน 2 เรื่อง ร้อยละ 1.64

8. ลักษณะองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัย พบว่า ลักษณะองค์การที่เป็นราชการใช้ในการศึกษามากที่สุด ร้อยละ 53.28 รองลงมาเอกชน ร้อยละ 40.98 ส่วนลักษณะองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัยน้อยที่สุดคือรัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 7 เรื่อง ร้อยละ 5.74

9. ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่าใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลมากที่สุด ร้อยละ 90.98 รองลงมาคือ ใช้แบบสอบถามและแบบวัดทัศนคติ ร้อยละ 8.20 เครื่องมือการวิจัยที่ใช้น้อยที่สุดคือ แบบสัมภาษณ์ มีจำนวน 1 เรื่อง ร้อยละ 0.82

10. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่น มากที่สุด ร้อยละ 13.11 รองลงมาคือการหาความเที่ยงตรง ร้อยละ 8 ส่วนปริญญานิพนธ์ที่ไม่ได้ระบุการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีจำนวนถึง 98 เรื่อง ร้อยละ 80.33

11. สถิติวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ สถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะ สถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และสถิติทดสอบสมมุติฐาน ในส่วนของสถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะ พบว่า สถิติที่ใช้มากที่สุดคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ 100 และสถิติที่ใช้น้อยที่สุดคือ พิสัย มีจำนวน 1 เรื่อง ร้อยละ 0.82 ส่วนสถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า สถิติที่ใช้มากที่สุดคือ สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ร้อยละ 79.51 ส่วนสถิติทดสอบสมมุติฐาน พบว่า สถิติที่ใช้มากที่สุดคือ t-test กับ F-test ร้อยละ 61.48 รองลงมาคือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ร้อยละ 22.95 และสถิติที่ใช้น้อยที่สุด มีจำนวน 8 เรื่อง ร้อยละ 6.56

12. วัตถุประสงค์การวิจัย พบว่า วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 21.31 รองลงมาคือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การกับเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ 18.85 และ 15.57 ตามลำดับ ส่วนวัตถุประสงค์ที่ศึกษาวิจัยน้อยที่สุดคือ ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เปรียบเทียบระดับความผูกพัน, ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เปรียบเทียบระดับความผูกพัน, ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพัน, เปรียบเทียบระดับความผูกพัน จำนวน 1 เรื่อง เท่ากัน ร้อยละ 0.82

13. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัย พบว่า ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การที่ใช้มากที่สุดคือ ทฤษฎีของ Porter and other ร้อยละ 60.66 รองลงมาคือทฤษฎีของ Allen and Meyer และ ทฤษฎีของ Buchanan ร้อยละ 7.38 และ 1.64 ตามลำดับ ส่วนปริญญานิพนธ์ที่ไม่ได้ระบุทฤษฎีอ้างอิง มีจำนวนถึง 36 เรื่อง ร้อยละ 36

14. สาขาวิชาที่ทำวิจัย พบว่า สาขาวิชาที่ทำวิจัยมากที่สุดคือ จิตวิทยาอุตสาหกรรม ร้อยละ 18.03 รองลงมาคือ การบริหารการศึกษาและรัฐศาสตร์ ร้อยละ 15.57 และ 14.75 ตามลำดับ ส่วนสาขาวิชาที่ทำวิจัยน้อยที่สุดคือ บริหารรัฐกิจ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ สังคมวิทยา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา การวิจัยและสถิติทางการศึกษา การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม จิตวิทยาการแนะแนว จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาสังคม บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ การบริหารงานยุติธรรม มีจำนวน 1 เรื่องเท่ากัน ร้อยละ 0.82

15. ตัวแปรอิสระที่ศึกษาวิจัย พบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ระยะเวลาในการทำงาน ร้อยละ 66.39 รองลงมาคือ อายุ และระดับการศึกษา ร้อยละ 61.48 และ 58.20 ตาม

ลำดับ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ร้อยละ 12.30 รองลงมาคือ ผลประโยชน์ตอบแทน และลักษณะงาน ร้อยละ 9.84 และ 7.38 ตามลำดับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ร้อยละ 8.20 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย ร้อยละ 5.74 เท่ากัน ด้านลักษณะงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ร้อยละ 22.95 รองลงมาคือ ความมีอิสระในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 16.39 และ 15.57 ตามลำดับ ด้านลักษณะองค์การ ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ขนาด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและอายุขององค์การ ร้อยละ 2.46 เท่ากัน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ร้อยละ 16.39 รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ร้อยละ 12.30 และ 11.48 ตามลำดับ

16. ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากมากที่สุด ร้อยละ 36.07 รองลงมาคือระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 24.59 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 8.20 รองลงมาคือ อายุ และสถานภาพสมรส ร้อยละ 7.38 และ 6.56 ตามลำดับ ด้านความพึงพอใจในการทำงานคือ ความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 2.46 รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษและการได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร้อยละ 1.64 เท่ากัน ด้านลักษณะงาน คือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท้าทายและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ร้อยละ 5.74 เท่ากัน ด้านประสบการณ์ในงานคือ ความสำคัญของตนต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ความพึงพาได้ขององค์การและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ รวมทั้งระบบการพิจารณาความดีความชอบ ร้อยละ 4.92, 4.10 และ 4.10 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางบวก ด้านลักษณะส่วนบุคคลคือ อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ร้อยละ 13.93 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานและสถานภาพสมรส ร้อยละ 9.84 และ 8.20 ตามลำดับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ร้อยละ 4.92 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ร้อยละ 3.28 ด้านลักษณะงาน คือ ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ความมีอิสระในการทำงาน และลักษณะงานที่ท้าทาย รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 5.74, 4.10 และ 4.10 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์จากการทำงาน คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และความน่าเชื่อถือขององค์การ ร้อยละ 4.92 และ 3.28 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางลบ ด้านลักษณะส่วนบุคคลคือ ระดับการศึกษา ร้อยละ 3.28 รองลงมาคือ เพศ ร้อยละ 1.64 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านลักษณะส่วนบุคคลคือ อายุมากที่สุด ร้อยละ 9.02 รองลงมาคือ เพศและระดับการศึกษา ร้อยละ 6.56 และ 5.74 ตามลำดับ ด้านความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 4.10 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมากที่สุด ร้อยละ 5.74 รองลงมาคือ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ร้อยละ 2.46 เท่ากัน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ร้อยละ 2.46 ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ร้อยละ 2.46

17. ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรศึกษาโดยวิธีการศึกษาเพิ่มเติมด้านการสัมภาษณ์มากทีสุด ร้อยละ 4.92 รองลงมาคือ การทดลอง และการสังเกต ร้อยละ 1.64 เท่ากัน ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์การด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 1.64 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ด้านความพึงพอใจงานมากที่สุด ร้อยละ 2.46 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ความพึงพอใจในงานมากที่สุด ร้อยละ 6.56 บรรยากาศองค์การ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในตัวแปรสภาพการทำงานที่ดี ร้อยละ 5.74 และ 4.92 ตามลำดับ ควรศึกษาผลที่ตามาจากความผูกพันต่อองค์การของตัวแปร ในตัวแปรการลาออกหรือการโยกย้ายมากที่สุด ร้อยละ 7.38 รองลงมาคือ การขาดงาน และผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 4.92 และ 4.10 ตามลำดับ ควรศึกษาในลักษณะอื่น ด้านความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มอื่นมากที่สุด ร้อยละ 29.51 รองลงมาคือศึกษาความผูกพันต่อองค์การในองค์การอื่น และศึกษาความผูกพันต่อองค์การในภูมิภาคต่างกัน ร้อยละ 18.85 และ 9.02 ตามลำดับ

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี จาก อาจารย์ ดร. วิลาสลักษณ์ ชัววัลลี สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ รุ่นที่ 17 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าของรายงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้กับบิดามารดา ตลอดจนครูอาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้กรุณาอบรมสั่งสอนให้ความรู้และช่วยเหลือแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

สมชาย วรัญญานุไกร

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
	ความสำคัญของการวิจัย	2
	ขอบเขตของการวิจัย	2
	ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	2
	นิยามศัพท์เฉพาะ	2
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
	ความผูกพันต่อองค์การ	4
	ความหมาย	4
	ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ	5
	แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ	7
	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ	7
	การสังเคราะห์งานวิจัย	9
	ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย	9
	ประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัย	10
	พัฒนาการของการสังเคราะห์งานวิจัย	10
	ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัย	10
	การวิเคราะห์เนื้อหา	12
	วิธีวิเคราะห์เนื้อหา	13
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
	งานวิจัยในต่างประเทศ	14
	งานวิจัยในประเทศ	14
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	20
	การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
	กากำหนดประชากร	20
	การสร้างเครื่องมือ	20
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	20

บทที่ หน้า

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 20
สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล..... 22

4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 23
ลักษณะข้อมูลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ..... 23

5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 62
ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 62
ความสำคัญของการวิจัย..... 62
วิธีดำเนินการวิจัย..... 62
สรุปผลการวิจัย..... 63
อภิปรายผลการวิจัย..... 66
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้..... 71
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป..... 71

บรรณานุกรม..... 72
ภาคผนวก..... 77
แบบเก็บข้อมูลงานวิจัย..... 78

บัญชีตาราง

ตาราง หน้า

1 จำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามลักษณะข้อมูลของงานวิจัยความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 122 เรื่อง..... 23

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ หน้า

1 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสเตียร์ส..... 8

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

คนเป็นทรัพยากรการบริหารที่มีคุณค่า เพราะคนเป็นผู้ที่นำเอาทรัพยากรอื่น ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และยังเป็นผู้จัดให้มีการบริหารจัดการที่เหมาะสม เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย คนจึงเป็นปัจจัยในการกำหนดความสำเร็จขององค์การ องค์การที่ไม่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถทำให้บุคคลในองค์การเกิดการร่วมมือทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้แก่องค์การ การบริหารจัดการองค์การก็จะต้องเกิดการล้มเหลวอย่างแน่นอน อาจกล่าวได้ว่า องค์การเป็นระบบรองของระบบความร่วมมือของบุคคลในองค์การ แต่ถ้าพิจารณาองค์การโดยรอบคอบแล้ว จะเห็นได้ว่าองค์การนั้นประกอบด้วย บุคคลแต่ละคน และบุคคลหลาย ๆ คน รวมกันเป็นกลุ่มอยู่ในหน่วยงานย่อย และบุคคลทั้งหมดในหน่วยงานย่อยทุกหน่วย รวมเป็นคณะบุคคลในองค์การ ซึ่งโดยหลักการดำเนินงานที่จะช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์นั้น จะต้องเกิดจากความเต็มใจในการปฏิบัติงาน หากขาดเสียซึ่งความเต็มใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็ย่อมไม่อาจหวังได้ว่า องค์การจะสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ จึงกล่าวได้ว่าการที่คนจะทุ่มเท เกิดความผูกพันต่อองค์การได้ก็ด้วยความเต็มใจของบุคคลนั้นเอง ซึ่งการที่จะเกิดความเต็มใจ ความทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ได้ก็เมื่อบุคคลนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนาชื่อเสียงเกียรติยศ การเป็นที่ยอมรับของบุคคลต่าง ๆ เมื่อความต้องการของคนได้รับการตอบสนอง เขาก็จะมีความผูกพันต่อองค์การ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ปรารถนาที่จะมีส่วนในความสำเร็จขององค์การซึ่งจะมีผลทำให้งานขององค์การบรรลุตามเป้าหมาย

งานวิจัยประเภทปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การเกี่ยวข้องในหลายสาขาวิชา เพราะไม่ว่าจะศึกษาสาขาวิชาใดย่อมมีความเกี่ยวพันกับองค์การแทบทั้งสิ้น และการสังเคราะห์งานวิจัยก็เป็นกระบวนการหนึ่งในการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาโดยการรวบรวม วิเคราะห์และตีความข้อมูลอย่างเป็นระบบด้วยระเบียบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จากการสำรวจเบื้องต้น พบว่ามีปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในหลากหลายสาขาวิชา แต่ยังไม่มีการรวบรวมศึกษาและวิเคราะห์ลักษณะงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การถ้าหากนำงานวิจัยดังกล่าวมาวิเคราะห์จะทำให้เห็นภาพรวมอย่างชัดเจนว่ามีผู้ศึกษาเรื่องใด สอดคล้องกันในประเด็นใด และเรื่องลักษณะใดที่ยังไม่ได้มีการศึกษาค้นคว้า นอกจากนี้การแยกแยะลักษณะต่าง ๆ ของงานวิจัยในอดีตจะทำให้เกิดความเข้าใจความต่อเนื่องของข้อสรุปต่าง ๆ และผลที่ได้ก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงถึงวิวัฒนาการของการวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ในการศึกษานั้น ซึ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การยังไม่มีผู้ใดสังเคราะห์งานวิจัยในเชิงคุณลักษณะ เพื่อแสดงภาพรวมของงานวิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันว่าเป็นงานวิจัยประเภทใด ตัวแปรที่ศึกษา ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะการสุ่ม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ เป็นต้น ผู้วิจัยเห็นว่าการหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบจากงานวิจัยจำนวนมากด้วยวิธีการสังเคราะห์วิจัย ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อสรุปข้อมูลจากงานวิจัยแต่ละเรื่องแล้วนำประกอบเป็นองค์ความรู้ใหม่ จะสามารถตอบปัญหาการวิจัยที่ต้องการได้อย่างเชื่อมั่น ถูกต้อง และเป็นระบบ จากเหตุผลดังกล่าวนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การเพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานวิจัยในปัจจุบันและในอนาคต สำหรับนิสิตนักศึกษา นักวิจัย ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์

สำหรับคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษาในการวางแผน ปรับปรุงและกำหนดแนวทางในการทำวิจัยของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา อีกทั้งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ พัฒนาการบริหารงาน และการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์การอีกทางหนึ่ง

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาโดยการบรรยายสรุปตามลักษณะของงานวิจัย ได้แก่ ประเภทการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะการสุ่ม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ เป็นต้น

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบขอบเขตเนื้อหาของปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกต่อองค์การ ปีที่จัดพิมพ์ สถาบันของหน่วยวิจัยที่ศึกษาในปริญญานิพนธ์ ประเภทของการวิจัย ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการจัดทำปริญญานิพนธ์ ในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 10 แห่ง ซึ่งจะทำให้ผู้ศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์การทราบว่ามีงานวิจัยใดที่มีผู้ศึกษาแล้ว เรื่องใดที่ยังไม่มีการศึกษาและปริญญานิพนธ์ที่มีการศึกษาไปแล้วนั้น มีเนื้อหาไปในแนวทางใด เรื่องใดควรจะมีการศึกษาเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังเป็นการรวบรวมและควบคุมบรรณานุกรมปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอ้างอิง ทำให้เห็นภาพรวมของปริญญานิพนธ์ว่าประเด็นที่ศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง แสดงให้เห็นถึงสภาพการณ์ของปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางต่อนิสิตนักศึกษาในการเลือกศึกษาปัญหาหรือหัวข้อการวิจัยให้มีขอบเขตกว้างขวางและเป็นประโยชน์มากขึ้น รวมทั้งยังอาจเป็นแนวทางสำหรับสถาบันการศึกษาในการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีตั้งแต่ปีการศึกษา 2535 จนถึงปีการศึกษา 2545 ประกอบด้วยปริญญานิพนธ์รวมทั้งสิ้น จำนวน 122 เรื่อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความคิดที่บุคคลมีต่อองค์การในลักษณะที่วัดจากการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และความต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

2. งานวิจัย หมายถึง ปริญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลที่มีเนื้อหาวิจัยเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

3. การสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง ระเบียบวิธีการศึกษาตามระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อตอบปัญหาวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยการรวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาในปัญหาเดียวกันหลายๆ เรื่อง แล้วนำมา

วิเคราะห์หาข้อสรุปด้วยวิธีการทางสถิติหรือวิธีการทางวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และนำเสนอข้อสรุปอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้คำตอบปัญหาวิจัยที่ต้องการ

4. การวิเคราะห์เนื้อหา หมายถึง การบรรยายสรุปลักษณะข้อมูลเบื้องต้นของงานวิจัย ได้แก่ ประเภทปริญญานิพนธ์ สถาบันของหน่วยวิจัยที่ศึกษาในปริญญานิพนธ์ ประเภทของการวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัย ผลสรุปการวิจัย ซึ่งได้จากผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5. ขอบข่ายการวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์ หมายถึงหัวข้อต่างๆ ที่นำมาเป็นแนวในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย

5.1 ประเภทของการวิจัย หมายถึง แบบแผนหรือลักษณะของงานวิจัยที่พิจารณาจากวิธีดำเนินการวิจัยโดยแบ่งตามระดับของการควบคุมที่ผู้วิจัยจะสามารถทำได้ เช่น การศึกษากรณี การวิจัยจากเอกสาร การวิจัยสนาม การวิจัยเชิงสำรวจ การวิจัยทดลอง เป็นต้น

5.2 ประเภทของเนื้อหา หมายถึง ประเภทของเนื้อหาสาระที่ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาค้นคว้า เช่น ปัจจัยที่อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ของตัวแปรกับความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

5.3 ปีการศึกษา หมายถึง ปีการศึกษาที่ผู้วิจัยจบการศึกษา

5.4 ขอบเขตเนื้อหาปริญญานิพนธ์ หมายถึง ประเด็นของเนื้อหาปริญญานิพนธ์ที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ความสัมพันธ์ของปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์การ ระดับความผูกพันต่อองค์การ

5.5 สถาบันของหน่วยวิจัยที่ศึกษาในปริญญานิพนธ์ หมายถึง ประเภทของสถาบันที่ผู้วิจัยศึกษาในปริญญานิพนธ์แต่ละเล่ม เช่น หน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานเอกชน เป็นต้น

5.6 ประเภทของการวิจัย หมายถึง การจำแนกการวิจัยออกเป็นประเภทต่างๆ เช่น การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ การวิจัยเชิงสำรวจ การวิจัยเชิงทดลอง การวิเคราะห์เอกสาร การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการวิจัยประเมินผล

5.7 ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง หมายถึง กลุ่มของหน่วยวิจัยที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาหรือเลือก เป็นตัวแทนศึกษาในการทำปริญญานิพนธ์ เช่น ผู้บริหาร ครู/อาจารย์ พนักงาน เป็นต้น

5.8 วิธีการสุ่มตัวอย่าง หมายถึง การเลือกตัวอย่างขึ้นมาเป็นตัวแทนศึกษาในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งมีวิธีการสุ่ม 2 วิธีใหญ่ๆ คือ การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็นและการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น การสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น เช่น การสุ่มอย่างง่าย การสุ่มอย่างมีระบบ การสุ่มแบบแบ่งชั้น การสุ่มแบบแยกกลุ่ม และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น เช่น การสุ่มแบบบังเอิญ การสุ่มแบบกำหนดโควตา และการสุ่มแบบเจาะจง

5.9 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เช่น แบบสอบถาม แบบทดสอบ แบบวิเคราะห์เนื้อหา แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน แบบสำรวจ แบบบันทึกข้อมูล และแบบบันทึกจากการสังเกตการณ์

5.10 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.10.1 สถิติบรรยายหรือสถิติพรรณนา หมายถึง สถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาจากกลุ่มที่นำมาศึกษา เช่น การวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง การวัดการกระจาย และสหสัมพันธ์

5.10.2 สถิติอ้างอิงหรือสถิติอนุมาน หมายถึง สถิติที่ใช้ผลที่ศึกษาได้จากกลุ่มตัวอย่างสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรหรือสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เช่น t-test F-test และ Chi-square

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ
   1.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
   1.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
   1.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ
   1.4 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ
2. การสังเคราะห์งานวิจัย
   2.1 ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย
   2.2 ประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัย
   2.3 พัฒนาการของการสังเคราะห์งานวิจัย
   2.4 ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัย
   2.5 การวิเคราะห์เนื้อหา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความผูกพันต่อองค์การ

ความหมาย

แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย คำนิยาม ไว้ดังนี้

แคนเตอร์ (Kanter. 1968 : 499) ได้อธิบายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีให้แก่องค์การที่เป็นสมาชิกอยู่

เชลดอน (Sheldon. 1971 : 143) เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างเอกลักษณ์ของผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ ผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันกับองค์การจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

บูชานัน (Buchanan. 1974 : 533) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์การว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน
2. ความเกี่ยวพันกันองค์การ (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ
3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์การและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกองค์การต่อไป

พอร์ตเตอร์ และคนอื่น ๆ (Porter and others. 1974 : 604) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยบ่งชี้ดังนี้

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ
3. มีความเชื่ออย่างแน่นอน และมีการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์การ

สเตียร์ส (Steers, 1977 : 46) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความเข้มข้นของความสัมพันธ์ของพนักงานแต่ละคนที่จะเข้ากันได้อย่างดีกับองค์การ ซึ่งจะรวมไปถึงความเกี่ยวข้องและความผูกพันกับองค์การอย่างลึกซึ้ง ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 อย่าง คือ

1. ความเชื่อมั่นโดยยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจในอันที่จะใช้ความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การนั้น

มาร์ช และมันนาริ (Marsh & Mannari. 1977) ให้คำนิยามว่า ความผูกพัน หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การและการประเมินองค์การในทางที่ดี

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen & Mayer. 1990 : 1-18) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคลล ดดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์การ ทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์การ โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์การนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์การ แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์การ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอจะสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและความปรารถนาที่สมาชิกในองค์การมีความเชื่อมั่นในความสำคัญ คุณค่าของงาน ซื่อสัตย์ต่อองค์การ ในแง่ของการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ตลอดจนปรารถนาดำรงเป็นสมาชิขององค์การต่อไป

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะเป็นผู้ที่ยินดีที่จะอุทิศแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อยหรือไม่มีเลย ซึ่งการที่จะเกิดความผูกพันได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของสมาชิกได้รับการตอบสนองจากองค์การ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์การที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์การ เพื่อให้สมาชิกในองค์การคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้สมาชิกเกิดความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่องค์การ และมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การไว้ดังนี้

บูชานัน (Buchanan. 1974 : 340) กล่าวว่า ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนในการเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย

สเตียร์ส (Steer, 1977 : 46-56) เห็นว่า ความผูกพันในองค์การเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะ

1. การศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์การมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า ออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันในองค์การยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์การที่ตนทำงานอยู่

3. นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย

ภรณี มหานนท์ (2529, 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การ บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรจุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

จากความหมายของคำว่า ความรู้สึกผูกพัน (commitment) นั่นเอง เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

ความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความผูกพันต่อองค์การเป็นแนวความคิดที่มีลักาณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันต่อองค์การ เป็นความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์การร่วมกันของสมาชิก ทำให้เป็นแรงผลักดันให้สมาชิกปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

3. ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์การกับเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

5. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

สเตียร์ส และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter. 1983 : 442) ได้สรุปการศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็น 2 แนวคิดคือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal commitment) และความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral commitment) ดังนี้

1. ความผูกพันทางเจตคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การโดยที่บุคคลจะนำตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและผูกพันในฐานเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2. ความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์การที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์การ เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงความผูกพันต่อองค์การ โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ

ส่วนอนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 35-36) ได้เสนอแนวความคิดในการศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ 3 แนวคิด คือ

1. แนวความคิดทางทัศนคติ/องค์การ

แนวความคิดทางทัศนคตินี้เป็นแนวความคิดที่ได้รับความสนใจในการศึกษาในเรื่องนี้มากกว่าแบบอื่นๆ กลุ่มผู้สนับสนุนแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้นำในการศึกษาแนวนี้คือ ไลแมน ดับบลิว พอร์ตเตอร์ (Lyman W. Porter)

2. แนวความคิดทางด้านพฤติกรรม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การ ก็จะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของแนวความคิดนี้คือทฤษฎีไซด์-เบท (Side-bet theory) ซึ่ง ฮาวเวิร์ด เอส เบคเคอร์ (Howard S. Becker) ได้สรุปสาระสำคัญของทฤษฎีนี้คือ การพิจารณาความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบชั่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม

แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเมื่อเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การก็ต้องมีความผูกพันต่อองค์การ ถือเป็นความผูกพันหรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องมีต่อการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ

จากแนวความคิดที่กล่าวมาทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งที่แสดงออกซึ่งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์การ ยิ่งคนมีความผูกพันกับองค์การมากเพียงไร แนวโน้มในการลาออกก็จะลดน้อยลงไปเท่านั้น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

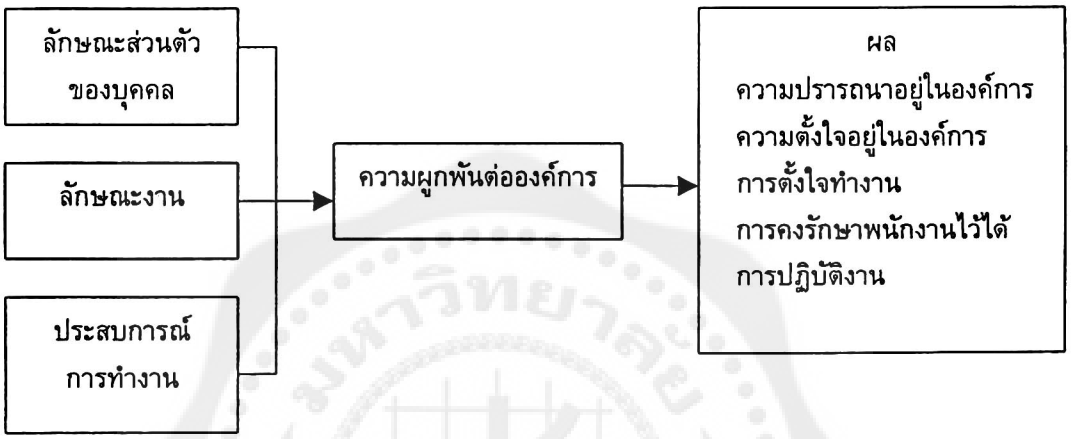
สเตียรส์ (Steers. 1977 : 46-56) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นและผลของความผูกต่อองค์การไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) ที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อความผูกพันต่อองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ลักษณะส่วนตัวของบุคคล (Personal Characteristics) เช่น อายุ การศึกษา โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) เช่น ความท้าทายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน

3. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) เช่น เจตคติของกลุ่มต่อองค์การความเชื่อถือต่อองค์การ

ปัจจัยดังกล่าวนี้มีความสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ในขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์การก็มีผลกระทบ หรือมีอิทธิพลต่อความปรารถนาอยู่ในองค์การ ความตั้งใจอยู่ในองค์การ ความตั้งใจทำงาน การคงรักษาพนักงานไว้ได้ การปฏิบัติงาน ดังแบบจำลอง



ภาพประกอบ 1 แบบจำลองปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของสเตียร์ส

สเตียร์ส และพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter. 1983 : 441-451) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ความสูงอายุ การปฏิบัติงานในองค์การนาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และระดับการศึกษาสูง

2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน งานที่มีคุณค่า บทบาทที่เด่นชัดและบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ

3. โครงสร้างขององค์การ ระบบของการมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจ มีการกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

4. ประสบการณ์ในงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์การ ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์การ ความพึงพาได้ของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 : 36-38) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลหรือมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 คุณลักษณะคือ

1. คุณลักษณะของบุคคล จากการศึกษาวิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลหลาย ๆ อย่างมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน ยิ่งสมาชิกมีอาวุโสมากกว่าทั้งอายุและอายุการทำงานจมีความผูกพันต่องค์การมากกว่าผู้มีอาวุโสน้อยกว่า ระดับการศึกษาสูงมักจะมีความผูกพันต่อองค์การน้อย ซึ่งอาจเป็นเพราะมีความคาดหวังสิ่งที่ได้รับจากองค์การสูง มักมีความเชื่อมั่นในตนเองเกี่ยวกับโอกาสในการหางานใหม่

2. คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน ปัจจัยในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่งาน ได้แก่ ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน คนที่ได้ทำงานที่ท้ายความสามารสูง พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การมาก ความเข้าใจในหน้าที่หรือบทบาทในการทำงาน ความพอใจในงาน หน้าที่ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และความพอใจที่จะได้รับจากระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของสมาชิก

3. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์การ ปัจจัยหรือโครงสร้างขององค์การ ได้แก่ กระจายอำนาจในองค์การ ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์การหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงาน คนที่ทำงานและรู้สึกว่ามีการกระจายอำนาจมาก หน้าที่งานมีความสำคัญและ กฎข้อบังคับ ขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน พบว่ามีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าคนที่ไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้หรือได้รับน้อยกว่า ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารขององค์การก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องค์การเช่นกัน

4. ประสบการณ์จากการทำงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลได้รับในระหว่างการทำงานกับองค์การ ได้แก่ ความรู้สึกไว้วางใจเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อองค์การ ว่าองค์การจะไม่ทอดทิ้งและให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา สมาชิกที่มีความไว้วางใจองค์การสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การมาก

นอกจากนี้ การตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกต่อองค์การหรือการที่องค์การให้ความสำคัญต่อสมาชิก ความคาดหวังจากองค์การที่ได้รับการตอบสนอง ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความยุติธรรมของค่าตอบแทนและลักษณะผู้นำก็ล้วนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น

การสังเคราะห์งานวิจัย

ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัย

อุทุมพร จามรมาน (2527. 1-3) ให้ความหมายของการสังเคราะห์งานวิจัยว่าเป็นระเบียบวิธีค้นหาที่ศึกษาหรือค้นหาข้อเท็จจริงเพื่อตอบปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ดำเนินการโดยการรวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาในปัญหาเดียวกันหลายๆ เรื่อง แล้วนำมาวิเคราะห์หาข้อสรุปและนำเสนอข้อสรุปอย่างมีระบบเป็นการได้ความรู้ใหม่ มีคำศัพท์ที่ใกล้เคียงและมีผู้ใช้แทนคำว่า การสังเคราะห์งานวิจัย (Method of combining research) การวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ (Analysis of analysis) และ การวิจัยงานวิจัย (Research of research)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542 : 33-34) กล่าวว่าการสังเคราะห์งานวิจัย (Research synthesis) หรือการปริทัศน์งานวิจัย (Research review) เป็นระเบียบวิธีการศึกษาตามระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อตอบปัญหาวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยการรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหานั้นๆ มาศึกษาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติหรือวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและนำเสนอข้อสรุปอย่างมีระบบให้ได้คำตอบปัญหาวิจัยที่ต้องการ จาก

ความหมายในการสังเคราะห์งานวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่า การสังเคราะห์งานวิจัย เป็นระเบียบวิธีการศึกษาตามระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อตอบปัญหาวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยการรวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาในปัญหาเดียวกันหลายๆ เรื่อง แล้วนำมาวิเคราะห์หาข้อสรุปด้วยวิธีการทางสถิติหรือวิธีการทางวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และนำเสนอข้อสรุปอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้คำตอบปัญหาวิจัยที่ต้องการ ซึ่งการดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยนั้นอาจดำเนินการในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยในบางส่วนของการศึกษารายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย หรือในฐานะที่เป็นงานวิจัยเสร็จสิ้นสมบูรณ์ในตัวก็ได้

ประเภทของการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัย จำแนกได้ 2 ประเภท (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 1) คือ

1. การสังเคราะห์เชิงคุณลักษณะ (Qualitative Synthesis) หรือเชิงบรรยาย เป็นการรวบรวมเรื่องราวต่างๆ เข้าด้วยกันแล้วบรรยายสรุปออกมา การสังเคราะห์งานวิจัยแบบนี้จึงต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เป็นผู้ดำเนินการและส่วนใหญ่พบในรายงานการวิจัยบทที่ว่าด้วยเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Review of Literature)

สำหรับข้อมูลเชิงคุณลักษณะในการวิจัยมี 2 ชนิด (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 1) คือ ข้อมูลเชิงคุณลักษณะที่เป็นการบรรยายสภาพการณ์ ลักษณะความรู้สึก ความรู้ความสามารถของคน สัตว์ สิ่งของ ปรากฏการณ์ ส่วนอีกชนิดหนึ่งคือ ข้อมูลเชิงคุณลักษณะที่จัดกระทำในรูปตัวเลข เช่น ความสามารถที่จัดกระทำในรูปคะแนนทดสอบ

1.1 วัตถุประสงค์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะแบบตัวเลขและแบบบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ สรุปได้ 4 ประการ (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 1) ดังนี้

1.1.1 เพื่อการบรรยาย พรรณนาสรุป

1.1.2 เพื่อบอกความสัมพันธ์ หรืออธิบายความสัมพันธ์

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบความคล้ายคลึงและความแตกต่างกัน

1.1.4 เพื่อทำนายผลที่จะเกิดขึ้น

1.2 การแปลงข้อมูลเชิงคุณลักษณะเป็นเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ (Qualitative data) ประกอบด้วยคำต่างๆ ในขณะที่ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quatitative data) ประกอบด้วยตัวเลขต่างๆ การแปลงข้อมูลเชิงคุณลักษณะเป็นเชิงปริมาณทำได้ (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 7-8) ดังนี้

2.1.1 การแจงนับตามจำนวนครั้งที่เกิดขึ้นซ้ำๆ กันตามหัวข้อ ตามแบบแผนตามผลการวิเคราะห์

2.1.2 การจัดจำแนกตามบุคคล พฤติกรรม เหตุการณ์

2.1.3 การจัดจำแนกตามตัวแปร ตามความสัมพันธ์ เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการกินของคนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอน

2.1.4 การประเมิน เช่น การประเมินความรู้สึกในทางบวกและลบ การประเมินความสำเร็จ

โดยสรุป การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณลักษณะ อาจทำได้โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ หรืออาจทำเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการแจงนับจำนวนหรือการตีออกมาเป็นค่าที่ต้องการ

2. การสังเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Synthesis) เป็นการวิเคราะห์ค่าตัวเลขหรือค่าสถิติที่ปรากฏในงานวิจัยทั้งหลาย เพื่อหาข้อสรุปอย่างเป็นระบบ เพื่อประโยชน์ในการเปรียบเทียบ สรุปอ้างอิง การสังเคราะห์เชิงปริมาณจึงเป็นการวิเคราะห์ผลวิเคราะห์ (Analysis of Analyses) หรือการวิเคราะห์เชิงผสมผสาน (Integrative Analysis) หรือการวิจัยงานวิจัย (Research of Research)

พัฒนาการของการสังเคราะห์งานวิจัย

อุทุมพร จามรมาน (2527 : 7-10) ได้สรุปพัฒนาการของการสังเคราะห์งานวิจัย โดยจำแนกเป็น 3 แนวทาง คือ

1. การสังเคราะห์งานวิจัยโดยวิธีการบรรยายสรุป มีหลายลักษณะ เช่น

1.1 การนำบทคัดย่อหรือผลสรุปงานวิจัยแต่ละเรื่องมาวางเรียงต่อเนื่องกัน ลักษณะเช่นนี้จะพบมากในวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษา บทคัดย่อหรือผลสรุปงานวิจัยดังกล่าว มักจะครอบคลุมปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์ สมมติฐาน วิธีดำเนินการวิจัยและผลการวิจัย การเสนอผลการสังเคราะห์งานวิจัยใน

ลักษณะนี้ จะช่วยให้ผู้อ่านทราบแต่เพียงว่า ใครทำอะไร อย่างไร ได้ผลอะไร มิได้มีการผสมผสานหรือเชื่อมโยงงานวิจัยทั้งหลายเข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดความรู้เชิงบูรณาการออกมา

1.2 การอ่านรายงานการวิจัยจนเกิดความเข้าใจ และนำผลการวิจัยมาเชื่อมโยงกับหัวข้อปัญหา เพื่อให้ได้ความรู้ว่า ใครทำอะไร ได้ผลอย่างไร และอยู่ตรงไหนของหัวข้อใหญ่นั้น การสังเคราะห์จะให้ได้ผลดังกล่าวขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญของผู้สังเคราะห์ว่า จะรู้จักดึงผลการวิจัยเข้าหาประเด็นหลักได้อย่างไร ดังนั้นคุณค่าของผลการสังเคราะห์ในลักษณะนี้จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้สังเคราะห์เป็นส่วนใหญ่

การสังเคราะห์งานวิจัยในลักษณะที่กล่าวมานี้ มีลักษณะเป็นการบรรยายสรุปโดยไม่มีระบบแบบแผนใดๆ ไม่ครบถ้วน ขึ้นอยู่กับผู้สังเคราะห์ว่าจะหยิบยกประเด็นอะไรออกมาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้ามีงานวิจัยจำนวนมากเกินความสามารถของผู้สังเคราะห์ ผลของการสังเคราะห์อาจจะกลายเป็นความคิดเห็นส่วนตัวไป

2. การเริ่มต้นนำวิธีการทางสถิติมาสังเคราะห์งานวิจัย โดยพิจารณาจากผลวิจัย ซึ่งมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

2.1 วิธีการนับคะแนนเสียง (Vote counting method) วิธีนี้สังเคราะห์งานวิจัยด้วยการนับจำนวนงานวิจัยจำแนกตามผลการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ผลวิจัยมีนัยสำคัญทางสถิติไปในทิศทางเดียวกัน กลุ่มที่ผลวิจัยมีนัยสำคัญทางสถิติต่างทิศทางกัน และกลุ่มที่ผลวิจัยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แล้วนับความถี่ของงานวิจัยแต่ละกลุ่ม การสรุปผลการสังเคราะห์จะสรุปผลตามกลุ่มที่มีความถี่สูงสุด

2.2 วิธีการรวมค่าความน่าจะเป็น หรือค่า p โดยนำค่าดังกล่าวมารวมเป็นค่า p ของงานวิจัยทั้งหมด จุดอ่อนของวิธีการนี้คือไม่สามารถระบุปริมาณของผลวิจัย จึงได้เกิดพัฒนาการ การสังเคราะห์งานวิจัยแนวทางที่ 3 คือ การประมาณค่าดัชนีมาตรฐาน หรือขนาดอิทธิพลของงานวิจัย

3. การนำวิธีการทางสถิติมาประมาณค่าขนาดอิทธิพลจากงานวิจัย วิธีนี้เป็นวิธีสังเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปอย่างมีระบบจากงานวิจัยหลายๆ เรื่อง ที่ศึกษาปัญหาการวิจัยเดียวกัน ซึ่งเรียกว่า "การวิเคราะห์เมตต้า" ผู้วางพื้นฐานวิธีการสังเคราะห์งานวิจัยนี้ คือ ศาสตราจารย์ จีน วี กลาส (Gene V. Glass)

จากพัฒนาการของการสังเคราะห์งานวิจัยทั้ง 3 แนวทางก่อให้เกิดเทคนิคที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยที่หลากหลาย

ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัย

การสังเคราะห์งานวิจัยมีขั้นตอนเหมือนกับการทำวิจัยทั่วไป คือการกำหนดปัญหา การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์แปลผล และการนำเสนอผลวิจัย ในขั้นต้นนักสังเคราะห์งานวิจัยจะต้องระบุสาระที่สนใจต้องการศึกษา ได้แก่ การกำหนดปัญหาวิจัยซึ่งรวมถึงการระบุตัวแปร สมมติฐาน และวัตถุประสงค์ในการศึกษา จากนั้นจะเป็นขั้นตอนการค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตีความแล้วนำเสนอตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ขั้นตอนการสังเคราะห์งานวิจัยประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 6-7) ดังนี้

1. เมื่อระบุสาระที่สนใจได้แล้วก็ค้นหางานวิจัยมาสังเคราะห์ แหล่งที่มีงานวิจัยก็คือ ห้องสมุด และรายงานสรุปในวารสารต่าง ๆ

2. การคัดเลือกงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะนำมาสังเคราะห์คือ งานวิจัยที่ระบุตัวแปรเดียวกันและมีกลุ่มตัวอย่างคล้ายกัน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องอาจมีหลากหลาย บางเรื่องก็เกี่ยวข้องโดย

ตรง บางเรื่องก็เกี่ยวข้องทางอ้อม นักสังเคราะห์จะต้องอ่านงานวิจัยเหล่านั้นให้เข้าใจว่ามีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตนจะสังเคราะห์มากน้อยเพียงไร

3. การพิจารณาคุณภาพงานวิจัย เป็นสิ่งจำเป็นโดยพิจารณาจาก

3.1 ความสอดคล้องระหว่างชื่อเรื่อง ปัญหาวิจัย กรอบความคิด วัตถุประสงค์การวิจัย และสมมุติฐานการวิจัย

3.2 การให้นิยามคำศัพท์ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องและวัดได้

3.3 การวัดตัวแปรดังกล่าวมีความเชื่อถือได้มากน้อยเพียงไร เครื่องมือที่ใช้มีการรุบหรือบรรยายถึงวิธีการ ตลอดจนลักษณะและความเชื่อถือได้หรือไม่

3.4 กลุ่มตัวอย่างที่ได้มานี้ได้จากการสุ่มอย่างแบบไม่ลำเอียงหรือได้จากการเลือก

3.6 การนำเสนอผลสอดคล้องกับชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยหรือไม่

4. จำนวนงานวิจัยที่มีตัวเล่มจริง ๆ มีมากน้อยเพียงไร ในบางครั้งนักสังเคราะห์งานวิจัยพิจารณาจากบทคัดย่อที่พิมพ์รวมกันไว้ และอาจพบว่ามีงานยวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตนต้องการจะสังเคราะห์ แต่เมื่อทำการค้นหาต้นฉบับกลับพบว่าไม่มีตัวเล่มจริง ๆ ทำให้ไม่สามารถจะสังเคราะห์งานวิจัยได้

5. เลือกวิธีวิเคราะห์ การวิเคราะห์งานวิจัยมีหลายวิธี คือ วิธีนับคะแนนเสียง วิธีพิจารณาค่านัยสำคัญ วิธีวิเคราะห์เมตต้า ฯลฯ ซึ่งขึ้นอยู่กับผลวิเคราะห์ในงานวิจัยนั้น ๆ

6. การนำเสนอผลวิเคราะห์จะเสนอในรูปการเขียนบรรยายหรือเสนอด้วยค่าสถิติ

7. การแปลงผลและอภิปรายผล ตลอดจนข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์เนื้อหา

การสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เป็นเทคนิคที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์บันทึก เอกสาร ข่าวสารอย่างมีระบบและมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงปริมาณการเน้นหรือความถี่ในการสื่อความหมาย เป็นการสรุปตามเกณฑ์ของผู้อ่าน ดังนั้นผลการวิเคราะห์เนื้อหาจึงแตกต่างตามผู้อ่าน เว้นแต่ว่าผู้วิจัยจะแยกเนื้อหาออกเป็นกลุ่มและประเมินเนื้อหาตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้น (ประภาวดี สืบสนธิ์. 2530 : 111)

เบอเรลสัน (Berelson. 1971 : 18) ได้ให้ความหมายของการวิเคราะห์เนื้อหาไว้ว่า เป็นเทคนิคการวิจัยที่บรรยายเนื้อหาของเอกสารหรือข้อความ โดยใช้วิธีเชิงปริมาณ (Quantitative) อย่างเป็นระบบ (Systematic) เน้นสภาพวัตถุวิสัย (Objective) และเน้นเนื้อหาตามที่ปรากฏชัด (Manifest) ในข้อความ

จากความหมายของการวิเคราะห์เนื้อหาดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์เนื้อหาจะต้องประกอบด้วย (ไขแสง พุฒซูชื่น. 2544 : 28-29) ดังนี้

1. วัตถุวิสัย หมายถึง กลุ่มที่ใช้ในการวิเคราะห์เนื้อหาที่อธิบายอย่างกระชับ ซึ่งแต่ละกลุ่มสามารถวิเคราะห์เนื้อหาประเภทเดียวกันได้ โดยใช้คำจำกัดความเหล่านั้นและได้ผลออกมาเหมือนกัน

2. เป็นระบบ หมายถึง การคัดเลือกเนื้อหาที่จะวิเคราะห์ต้องไม่มีอคติ ไม่มีการกะเกณฑ์ล่วงหน้า หรือหมายถึงผู้วิเคราะห์ไม่สามารถเลือกตรวจสอบเฉพาะบางประการในเนื้อหาที่เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสมมติฐานโดยไม่สนใจประเด็นอื่นๆ

3. เป็นปริมาณ หมายถึง การเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปของตัวเลขเป็นการกระจายความถี่ ตารางแบบสองคูณสอง สหสัมประสิทธิ์ อัตราส่วน และจำนวนร้อยละ ในรูปแบบต่างๆ

4. ที่ปรากฏชัด หมายถึง การวิเคราะห์เนื้อหาในเชิงปกติและธรรมดา เนื้อหาจะต้องได้รับการลงรหัสในขณะที่ปรากฏ

วิธีวิเคราะห์เนื้อหา

วิธีวิเคราะห์เนื้อหาหรือเรียกว่าวิธีสังเคราะห์เชิงบรรยาย เป็นการสรุปผลตามเกณฑ์ของผู้อ่าน ดังนั้นผลการวิเคราะห์เนื้อหาจึงแตกต่างตามผู้อ่าน เว้นแต่ว่าวิเคราะห์เนื้อหาตามเกณฑ์ที่กำหนดคำตอบที่ได้ไม่ต่างกัน ซึ่งการวิเคราะห์เนื้อหาจะมีขั้นตอนที่สำคัญของการวิเคราะห์อยู่ 2 ขั้นตอน (อุทุมพร จารมาน. 2531 : 13) คือ

ขั้นตอนที่ 1 การแปลภาษาเป็นข้อมูล โดยกระทำได้ก็ต่อเมื่อผู้วิเคราะห์จับประเด็นที่ซ่อนอยู่ในเนื้อหาสาระได้อย่างชัดเจนเสียก่อน แล้วแยกเนื้อหาสาระออกเป็นส่วนย่อยๆ การแยกเนื้อหาสาระออกเป็นส่วนย่อยๆ มีหลายแบบ เช่น

1.1 แยกเป็นกลุ่มตามเนื้อหา หรือตัวแปร

1.2 แยกเป็นสาย (Chain) เช่น เนื้อหาสาระที่เกิดขึ้นในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต นำมาจัดเรียงบนเส้นเดียวกัน หรือเนื้อหาสาระที่รุนแรงแตกต่างกันก็นำมาจัดเรียงกันตามความรุนแรงจากมากจนถึงน้อย

1.3 แยกเป็นวงกลมย่อย (loop) เนื้อหาสาระใดที่นำมาจัดพวกเข้าด้วยกันเป็นวงๆ

1.4 แยกตามมิติ (มิติเดียวกันหรือมากกว่าหนึ่งมิติ) เช่น จัดกลุ่มตัวแปรตามบุคลิกของคน 5 แบบ ก็จะได้ 5 มิติ

1.5 จัดทำเป็นกิ่งก้านของต้นไม้ (Trees) ซึ่งได้แก่การจัดทำเป็นระเบียบแยกย่อยเป็นสายๆ เหมือนรากต้นไม้ เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเครือญาติ

ขั้นตอนที่ 2 การแปลข้อมูลออกเป็นตัวเลข โดยหลังจากที่วิเคราะห์เนื้อหาออกเป็นส่วนย่อยแล้ว การแปลข้อมูลจากส่วนย่อยเป็นตัวเลขสามารถทำได้ 2 แบบ คือ การแปลจำนวน (หรือความถี่) และการแปลเป็นค่าหรือคะแนน

สำหรับความเชื่อถือได้ของผลการวิเคราะห์เนื้อหามักอิงกับผู้วิเคราะห์เป็นส่วนใหญ่ จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์เนื้อหาเดียวกัน แต่ต่างที่คนวิเคราะห์มักให้คำตอบแตกต่างกัน ทั้งนี้มาจากแหล่งความคลาดเคลื่อนหลายอย่าง เช่น ลักษณะและความสามารถของผู้วิเคราะห์ ความสมบูรณ์ของข้อมูล การสุ่มข้อมูลมาวิเคราะห์ วิธีการวิเคราะห์ และการจัดทำรายงาน

ความเชื่อถือที่ได้ในที่นี้ จำแนกออกเป็น ความเที่ยง (Reliability) กับความตรง (Validity) ดังนี้

1. ความเที่ยงของผลวิเคราะห์เนื้อหา มีความหมาย 3 อย่าง คือ ความคงที่ ความเหมือนเดิม และความแม่นยำ ความเที่ยงทั้ง 3 แบบนี้มีวิธีการตรวจสอบต่างกัน คือ

1.1 ความคงที่ การตรวจสอบทำได้โดยการวิเคราะห์ซ้ำแล้วเปรียบเทียบผลวิเคราะห์ทั้งสองครั้งว่าแตกต่างกันหรือเหมือนกัน

1.2 ความเหมือนเดิม การตรวจสอบทำได้โดยการตรวจสอบทุกขั้นตอน

1.3 ความแม่นยำ การตรวจสอบเกี่ยวกับเกณฑ์หรือมาตรฐานทุกๆ ขั้นตอน

2. ความตรงของผลวิเคราะห์เนื้อหา ผลวิเคราะห์สอดคล้องกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด ความตรงของผลวิเคราะห์เนื้อหามี 5 ประเภท คือ

2.1 ความตรงที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล หมายถึงว่า ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์สอดคล้องกับข้อเท็จจริงมากน้อยเพียงใด

2.2 ความตรงตามความหมาย มีความหมายว่า การวิเคราะห์เนื้อหา จัดกลุ่มเนื้อหา ให้คำจำกัดความของคำ ตรงตามความหมายหรือไม่ วิธีการตรวจสอบแบบนี้ทำได้โดยให้ผู้เชี่ยวชาญอื่นมาตรวจสอบ

2.3 ความตรงตามการสุ่ม เนื่องจากเนื้อหาสาระที่นำมาวิเคราะห์มีปริมาณมาก จำเป็นต้องมีการสุ่มออกมา การอธิบายการสุ่มตัวอย่างอย่างไม่ลำเอียงเป็นวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงแบบนี้

2.4 ความตรงตามวิธีการ ผลการวิเคราะห์ที่ใช้วิธีการ 2 อย่าง น่าจะให้ผลวิเคราะห์ออกมาเหมือนกัน

2.5 ความตรงตามทฤษฎี ผลการวิเคราะห์น่าจะสอดคล้องกับทฤษฎี หลักการหรือข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสังเคราะห์งานวิจัยโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา หรือเชิงคุณลักษณะมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

งานวิจัยในต่างประเทศ

ฮิวเมสตัน (Humeston. 1973 : 53-64) ศึกษาวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกและปริญญาโทที่เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ในประเทศสหรัฐอเมริกา ระหว่าง ค.ศ. 1970-1971 จำนวน 223 เรื่อง พบว่า เรื่องเกี่ยวกับห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาและห้องสมุดประชาชนมีมากกว่าเรื่องเกี่ยวกับห้องสมุดโรงเรียนและห้องสมุดเฉพาะ หลังจากนั้นในปีต่อมา ฮิวเมสตัน (Humeston. 1974 : 364-373) ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทที่ดำเนินการระหว่าง ค.ศ. 1972-1973 ทั้งหมด 109 เรื่อง พบว่า อันดับหนึ่งเป็นเรื่องการพิมพ์และการจัดทำหนังสือซึ่งเริ่มมีเพิ่มมากขึ้นเท่ากับเรื่องห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาและห้องสมุดโรงเรียน อันดับสองเป็นเรื่องห้องสมุดประชาชน และอันดับสามเป็นเรื่องการจัดหมู่และทำรายการ

นิวเบอร์รี (Newberry. 1978 : 203-212) วิเคราะห์วิทยานิพนธ์สาขาบรรณารักษศาสตร์ ระดับปริญญาเอกที่พิมพ์ระหว่าง ค.ศ. 1930-1975 จำนวน 667 ชื่อเรื่อง เพื่อศึกษาความเปลี่ยนแปลงของสาขาวิชาที่มีการศึกษากันในแต่ละช่วงปี โดยจำแนกเนื้อหาวิทยานิพนธ์ที่นำมาศึกษาได้ 4 หัวข้อ ได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับสถาบันทางวิชาชีพ วิชาชีพบรรณารักษ์ หน้าที่งานสารสนเทศของห้องสมุด และเรื่องที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า มีวิทยานิพนธ์ที่มีเนื้อหาเรื่องหน้าที่งานสารสนเทศของห้องสมุดมากเป็นอันดับหนึ่ง อันดับสอง ได้แก่ เรื่องสถาบันทางวิชาชีพ และอันดับสามคือ เรื่องวิชาชีพบรรณารักษ์ ซึ่งมีการศึกษาน้อยที่สุด

งานวิจัยในประเทศ

ผุสดี สมบูรณ์. (2532 : บทคัดย่อ). วิเคราะห์ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษาในประเทศไทย ระหว่าง ปีการศึกษา 2521 – 2530 ความเป็นมา งานวิจัยทางพลศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการพลศึกษาและการกีฬา โดยมีการนำสาขาวิชาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในสาขาวิชาพลศึกษามากขึ้น ซึ่งผู้ที่จะเริ่มงานวิจัยมักจะ พบกับปัญหาแรก คือ การตัดสินใจที่จะเลือกหัวข้อปัญหาการทำวิจัยไปในแนวใดสาขาใด มีการ ซ้ำซ้อนงานวิจัยหรือไม่ จะเลือกทำวิจัยในแนวใด และได้ทำอะไรกันไปบ้างแล้ว เพราะปริญญานิพนธ์ที่มีทำกันเท่าที่ผ่านมานั้นมีอยู่กระจัดกระจายแยกจากกัน และมิได้มีการสำรวจ รวบรวมข้อมูลมาจัดอย่างเป็นระบบ เพื่อสะดวกต่อการค้นคว้า ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษาในประเทศไทย ระหว่างปีการศึกษา 2521 - 2530 เพื่อที่จะได้ทราบแนวทางของ งานวิจัยในสาขาพลศึกษาที่ผ่านมา รวมทั้งเป็นแนวทางใน

การเลือกทำวิจัย โดยมุ่งพัฒนางานวิจัย ทางพลศึกษาที่จะทำขึ้นใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ใน ปัจจุบัน อันก่อให้เกิดประโยชน์และทันต่อเหตุการณ์ยิ่งขึ้น ทั้งเป็นการเผยแพร่งานวิจัย ที่ได้ทำมาแล้วและทำให้นักพลศึกษาในสถาบันต่าง ๆ บุคคลที่สนใจสามารถที่จะเลือกทำการวิจัย ในสาขาที่ตนสนใจ ความมุ่งหมายของการวิจัย เพื่อศึกษาการจัดประเภทของหัวข้อปริญญานิพนธ์ ประเภทของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย กลุ่มประชากรที่ ใช้ในการวิจัยและประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย จากปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษา ในประเทศไทยระหว่างปีการศึกษา 2521 - 2530 วิธีดำเนินการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษาใน ประเทศไทย ระหว่างปีการศึกษา 2521 - 2530 จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 294 เล่ม และของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 155 เล่ม รวมทั้งสิ้น 449 เล่ม ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษา โดยการสร้างเกณฑ์สำหรับการวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา จากนั้นจึง นำมาหาค่าร้อยละ เพื่อหาความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดย ถือเกณฑ์ความสอดคล้องกันร้อยละ 80 และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ ทำโดยการใช้สูตรสก๊อต (Scott) หาค่าความเชื่อมั่นได้ 0.90 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ สรุปผลการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1. ประเภทของหัวข้อปริญญานิพนธ์สาขาวิชาพลศึกษาที่ทำกันมากที่สุด คือ การจัดและ การบริหารทางพลศึกษา รองลงมาคือ การวัดและประเมินผลทางพลศึกษา และอันดับสุดท้าย คือ เวชศาสตร์การกีฬา 2. ประเภทของการวิจัยที่ทำกันมากที่สุด คือ วิจัยเชิงทดลอง รองลงมาคือ วิจัยเชิง พรรณนา และอันดับสุดท้ายคือ วิจัยเชิงประวัติศาสตร์ 3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้กันมากที่สุด คือ แบบสอบถาม รองลงมาคือ แบบทดสอบมาตรฐาน และอันดับสุดท้าย คือ การสังเกตไม่มีการใช้เลย 4. สถิติที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับสถิติขั้นพื้นฐานที่ใช้กันมากที่สุดคือค่าเฉลี่ย รองลงมาคือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และอันดับสุดท้าย คือ ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับสถิติขั้นสูงที่ใช้กันมากที่สุด คือ ทดสอบค่า ทีหรือซี (t - Z test) รองลงมาคือ วิเคราะห์ความแปรปรวน และอันดับสุดท้าย คือ ไคสแควร์ 6. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยมากที่สุดคือ กลุ่มวัยผู้ใหญ่ตอนต้น รองลงมาคือ กลุ่มวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย และอันดับสุดท้าย คือ กลุ่มวัยเด็ก 7. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยมากที่สุด คือ การพัฒนางานทางพลศึกษาและการกีฬา ให้ดีขึ้น รองลงมาคือ การเรียนการสอน และอันดับสุดท้าย คือ หลักและคุณค่าของการออก กำลังกาย

ธัชชัย มณีนาค (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ระหว่างปีการศึกษา 2530-2538 เป็นการวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ ชนิดการวิเคราะห์เอกสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะของวิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำแนกตามภูมิหลังของนักวิจัย ลักษณะทั่วไปของข้อ ความรู้ ประเภทเนื้อหา และเพื่อสรุปเนื้อหาสาระที่ได้จากข้อค้นพบจากวิทยานิพนธ์ โดยมี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ วิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ โรงเรียน จำนวนทั้งหมด 561 เล่ม ในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา 5 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบตรวจสอบรายการ เพื่อใช้จำแนกรายละเอียดข้อมูล จากวิทยานิพนธ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่/ร้อยละ ซึ่งสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้ 1. ลักษณะของวิทยานิพนธ์จำแนกตามด้านภูมิหลังของนักวิจัย พบว่านักวิจัยจากทุกสถาบันการศึกษาที่เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นเพศชายและเพศหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยมีอายุเฉลี่ย 34.73 ปี นักวิจัยส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางการศึกษาระดับปริญญามหาบัณฑิต จากสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งจบมาในสาขาวิชาการศึกษาที่ไม่ใช่การศึกษาผู้ใหญ่ นักวิจัย ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพแล้ว

ศึกษาต่อเป็นข้าราชการสังกัดกรมการศึกษานอกโรงเรียน 2. ลักษณะของวิทยานิพนธ์จำแนกตามด้านลักษณะทั่วไปของข้อความรู้ พบว่านักวิจัยของมหาวิทยาลัยศิลปากร และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้ระยะเวลาเฉลี่ยในการทำวิทยานิพนธ์ 18.51 เดือน และ 23.11 เดือน นักวิจัยส่วนใหญ่ไม่ได้รับทุนอุดหนุนใน การทำวิทยานิพนธ์ สำหรับนักวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนในการทำวิทยานิพนธ์ ส่วนใหญ่จะได้รับ จากงบประมาณแผ่นดิน ประเภทของงานวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์ เป็นการวิจัยประยุกต์ทั้งหมด ประเภทของงานวิจัยจำแนกตามประเภท ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีเป้าหมายของการวิจัย เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหามากที่สุด โดยส่วนใหญ่มีเป้าหมายพื้นที่การวิจัยใน หน่วยงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยมาจากหลายกลุ่มและใช้เทคนิคการเลือกตัวอย่งแบบเจาะจง มากที่สุด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนมากใช้แบบสอบถาม ประเภทของสถิติที่ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่นักวิจัยนำมาใช้มาก คือ สถิติที่ใช้พารามิเตอร์ ค่าสถิติที่ใช้อธิบายโครงสร้าง ข้อมูลที่นำมาใช้มาก คือ ความถี่/ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติทดสอบเพื่อการเปรียบเทียบที่นำมาใช้มากคือ t-test ค่าสถิติทดสอบเพื่อศึกษาความ สัมพันธ์ที่นำมาใช้มาก คือ ไคสแควร์ 3. ลักษณะของวิทยานิพนธ์จำแนกตามด้านประเภทเนื้อหา พบว่า3.1 วิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำแนกเนื้อหาออกเป็น 8 ประเภท พบว่ามีเนื้อหาด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีมากที่สุดและด้านการศึกษาพื้นฐานมีน้อยที่สุด3.2 ประเภทเนื้อหาทั้ง 8 ประเภท เมื่อนำมาจำแนกย่อยตามประเภทเนื้อหา พบว่า 1) ด้านการศึกษาพื้นฐาน มีเนื้อหาทางด้านโครงการรณรงค์เพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ และ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตมากที่สุด และมีเนื้อหาทางด้านการศึกษานอกโรงเรียน ระดับประถมศึกษาน้อยที่สุด 2) ด้านการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีเนื้อหาทางด้านการศึกษานอก โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมากที่สุด และมีเนื้อหาทางด้านการศึกษาพระปริยัติธรรมและ โรงเรียนผู้ใหญ่ฝ่ายบรรพชิตน้อยที่สุด 3) ด้านการศึกษาอาชีพ มีเนื้อหาทางด้านวิชาชีพระยะ สั้นเพียงด้านเดียว 4) ด้านการให้บริการข่าวสารข้อมูล มีเนื้อหาทางด้านการส่งเสริมความรู้ การศึกษาตามอัธยาศัยมากที่สุด และมีเนื้อหาทางด้านศูนย์การเรียนน้อยที่สุด 5) ด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา มีเนื้อหาทางด้านชุดการเรียนสำเร็จรูป/สื่อต่าง ๆ มากที่สุด และมีเนื้อหา ทางด้านรายการวิทยุเพื่อการศึกษาน้อยที่สุด 6) ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีเนื้อหาทางด้านการบริหารงานการศึกษานอกระบบโรงเรียนมากที่สุด และมีเนื้อหาทางด้าน ปรัชญา อุดมการณ์ นโยบาย และแผนการศึกษานอกระบบโรงเรียนน้อยที่สุด 7) ด้านการศึกษานอก ระบบโรงเรียนประเภทอื่น ๆ มีเนื้อหาทางด้านการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมของกลุ่มชนต่าง ๆ และเนื้อหาทางด้านการมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน 8) ด้านการศึกษาประเภทอื่น ๆ ซึ่งมีเนื้อหาที่ไม่สามารถจัดเข้าประเภทเนื้อหาทางด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้โดยตรง

นิดา ประจวบสงเคราะห์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2531-2539 จำนวน 136 เล่ม โดยวิเคราะห์ในด้านกระบวนการวิจัย เครื่องมือที่ใช้คือ แบบวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS/PC(+) เพื่อแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า 1. เนื้อหาวิชาทางเทคโนโลยีทางการศึกษาที่มีผู้ทำวิจัยกันมากที่สุด คือ การวิจัยเกี่ยวกับระบบการเรียนการสอน 2. ประเภทของการวิจัยที่แบ่งตามระเบียบวิธีวิจัย ส่วนมากเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย โดยจำแนกเป็นการวิจัยเชิงสำรวจมากที่สุด 3. ประเภทของการวิจัยที่แบ่งตามลักษณะการวิจัยทางเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่วนมาก เป็นการวิจัยสำรวจข้อมูลพื้นฐานหรือปัญหา 4. วัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่มีผู้ทำมากที่สุด คือ การทำวิจัยเพื่อหาวิธีการแก้ แก้ปัญหา 5. วิทยานิพนธ์ส่วนมากศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร 6. แหล่งที่อยู่ของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่มีมากที่สุด คืออยู่ในจังหวัด เพียงจังหวัดเดียว 7. สถานภาพของประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพเป็นครู-อาจารย์มากที่สุด 8. ระดับการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ส่วนมากเกี่ยวข้องกับระดับประถมศึกษา 9. กลุ่มตัวอย่าง

ที่งานวิจัยใช้ศึกษา ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นมากที่สุด 10. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่ใช้กันมากที่สุด คือ แบบสอบถาม 11. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ที่ใช้กันมากที่สุด เป็นการตรวจสอบควบคู่กันไป สามด้าน คือ ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น และอำนาจจำแนก 12. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ส่วนมากใช้สถิติบรรยาย คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติอ้างอิงส่วนมากใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน 13. ผลการวิจัยที่ได้มากที่สุด คือ ไม่แตกต่าง ศึกษาความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างมาก คือปัญหาอยู่ในระดับมีปัญหาปานกลาง ศึกษาความต้องการอยู่ในระดับ มีความต้องการมาก ศึกษาการปฏิบัติอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมาก

กุศล มีดสม (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิเคราะห์วิทยานิพนธ์เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดผลทาง การศึกษาระหว่างปี พ.ศ.2522-2539 เพื่อวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ที่มีชื่อ เรื่องเกี่ยวกับการสร้างหรือพัฒนาเครื่องมือวัดผลทางการศึกษา ระหว่างปี พ.ศ.2522-2539 สาขาวิชาทางด้านการวัดและประเมินผลการศึกษาของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวนทั้งสิ้น 299 เรื่อง โดยใช้แบบสรุปสาระสำคัญของงานวิจัยเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การแจกแจงความถี่ และร้อยละ ได้ผลการวิจัย ดังนี้ 1. สถาบันที่สังกัดของวิทยานิพนธ์ เป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มากที่สุด (ร้อยละ 40.47) รองลงมา คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ร้อยละ 14.38) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ร้อยละ 14.05) มหาวิทยาลัยนเรศวร (ร้อยละ 8.69) มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ร้อยละ 7.36) และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ร้อยละ 0.67) ตามลำดับ โดยการสร้าง หรือพัฒนาเครื่องมือวัดผลทางการศึกษา เป็นทางด้านพุทธิพิสัยมากที่สุด (ร้อยละ 45.15) รองลงมาคือ ทางด้านจิตพิสัย (ร้อยละ 25.08) ทางด้านอื่นๆ (ร้อยละ 21.07) และทางด้านทักษะพิสัย (ร้อยละ 8.70) ตามลำดับ โดยประชากรที่ใช้ ในการวิจัยเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 48.49) รองลงมา เป็นระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 28.09) อุดมศึกษา/ปวช.,ปวส. (ร้อยละ 14.38) ผู้ประกอบอาชีพแล้ว (ร้อยละ 7.02) และนักเรียนระดับปฐมวัย (ร้อยละ 2.01) ตามลำดับ 2. เครื่องมือวัดผลการศึกษาทางด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เป็นแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากที่สุด รองลงมาวัดเชาวน์ปัญญาและ ความถนัด โดยแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นแบบทดสอบวินิจฉัยมากที่สุด รองลงมาเป็นแบบทดสอบอิงเกณฑ์ แบบทดสอบอื่น ๆ และแบบทดสอบอิงโดเมน ตามลำดับ ส่วนแบบทดสอบวัดเชาวน์ปัญญาและความถนัด เป็นแบบทดสอบวัดความถนัด ทางการเรียนมากที่สุด รองลงมาวัดเชาวน์ปัญญา แบบทดสอบวัดความถนัดเป็นแบบ ทดสอบวัดความถนัดทางการเรียนมากที่สุด รองลงมาวัดความถนัดพิเศษ ประชากรที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษามากที่ สุด (ร้อยละ 52.59) โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน มากที่สุด (ร้อยละ 38.52) ประเภทของเครื่องมือที่สร้างเป็นแบบทดสอบมากที่สุด (ร้อยละ 100) ใช้วัดเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์มากที่สุด (ร้อยละ 49.63) ในการหาคุณภาพของแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หาค่าความยากง่ายด้วย สูตรคำนวณอย่างง่ายมากที่สุด แบบทดสอบอิงเกณฑ์หาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีของ Kryspin and Feldhurson มากที่สุด และหาจุดตัดด้วยวิธีของ Berk มากที่สุด หาความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีของ Rovinelli and Hambleton หาความตรง ตามโครงสร้าง ด้วยวิธีของ Carver มากที่สุดและหาความเที่ยงด้วยวิธีของ Carver มากที่สุด ส่วนแบบทดสอบอิงโดเมน หาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีของ Kryspin and Feldhurson มากที่สุด หาความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีของ Rovinelli and Hambleton มากที่สุด หาความตรงตามโครงสร้างด้วยวิธีของ Carver มากที่สุด และหาความเที่ยงด้วยวิธีของ Lovett มากที่สุด สำหรับแบบ ทดสอบวินิจฉัย หาค่าอำนาจจำแนกด้วยวิธีของ Brennan มากที่สุด หาความตรง ตามเนื้อหาด้วยวิธีของ Rovinelli and Hambleton มากที่สุด และหา ความเที่ยงด้วยวิธีของ Lovett มากที่สุด ส่วนแบบทดสอบวัดเชาวน์ปัญญาและ ความถนัด หาความยากง่ายและค่า

อำนาจจำแนกด้วยเทคนิคการแบ่งกลุ่ม 27% มากที่สุด หาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด ความตรงตามโครงสร้าง หาด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบมากที่สุด ความตรงตามเกณฑ์หาความตรงเชิงทำนายมากที่สุดและหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตร KR-20 มากที่สุด 3. เครื่องมือวัดผลการศึกษาด้านจิตพิสัย (Affective Domain) เป็น แบบวัดด้านจิตพิสัยอื่น ๆ มากที่สุด รองลงมาเป็นแบบวัดจริยธรรมและแบบวัดคุณธรรมตามลำดับ ประชากรที่ใช้ในการสร้างเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษามากที่สุด หาค่าอำนาจจำแนกด้วยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test มากที่สุด หาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด หาความตรงตาม โครงสร้างโดยใช้เทคนิคกลุ่มที่รู้ชัดมากที่สุดและหาความเที่ยงโดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากที่สุด 4. เครื่องมือวัดผลการศึกษาทางด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) เป็นแบบทดสอบวัดภาคปฏิบัติในวิชาต่างๆ มากที่สุด โดยประชากร ที่ใช้ในการสร้างเป็นระดับอุดมศึกษา/ปวช.,ปวส. มากที่สุด โดยหาความตรงตาม เนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด หาความตรงตามโครงสร้างโดยใช้เทคนิคกลุ่มที่รู้จักมากที่สุด ความตรงตามเกณฑ์เป็นการหาความตรงตามสภาพมากที่สุด และ การหาความเที่ยงเป็นการหาโดยใช้คะแนนของผู้ตัดสินมากที่สุด 5. เครื่องมือวัดผลการศึกษาทางด้านอื่น ๆ เช่น แบบวัดบุคลิกภาพ ประชากรที่ใช้ในการสร้างเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษามากที่สุด หาค่าอำนาจ จำแนกด้วยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยใช้ t-test มากที่สุด หาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด หาความตรงตามโครงสร้าง ด้วยเทคนิคกลุ่มที่รู้จักมากที่สุด หาความตรงตามเกณฑ์เป็นการหาความตรงตาม สภาพมากที่สุด และหาความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมากที่สุด

เพ็ญสุภา นาทอง (2543 : บทคัดย่อ). ศึกษาวิเคราะห์วิทยานิพนธ์สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ในประเทศไทย วัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์วิทยานิพนธ์สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ในประเทศไทย ที่เผยแพร่ระหว่างปีพุทธศักราช 2537-2541 ในด้านสถาบัน ปีที่พิมพ์ ขอบเขตเนื้อหาของการวิจัย ประเภทของห้องสมุดที่ศึกษา เขตภูมิศาสตร์ของเรื่อง ที่ศึกษา ประเภท/วิธีการวิจัย ประชากร/กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่ม ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติ ที่ใช้ในการวิจัย การดำเนินการวิจัยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร โดยมีแบบวิเคราะห์วิทยานิพนธ์เป็น เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ วิทยานิพนธ์สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 242 เรื่อง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ผลการศึกษาพบว่า สถาบันที่มีวิทยานิพนธ์เผยแพร่มากที่สุดคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่มีวิทยานิพนธ์เผยแพร่จำนวนสูงสุด คือ ปี พ.ศ. 2539 วิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่มีขอบเขต เนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องผู้ใช้ การใช้สารสนเทศ ทรัพยากร และการบริการ เนื้อหาที่มีการ ศึกษาน้อยที่สุดคือเรื่องการศึกษาทางบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ เมื่อพิจารณา เนื้อหาตามประเภทของห้องสมุดพบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาในเรื่องห้องสมุดวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย และถ้าพิจารณาเนื้อหาตามเขตภูมิศาสตร์พบว่า โดยมากมีเนื้อหาเกี่ยวกับภาคกลาง สำหรับ ประเภทการวิจัย พบว่า วิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้วิธีการวิจัยประยุกต์มากที่สุด ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาโดยมากเป็นบรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด วิทยานิพนธ์ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลมากที่สุดคือแบบสอบถาม วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า เป็นการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์มากที่สุด สถิติที่ใช้ในการวิจัยส่วนใหญ่ใช้สถิติทั้งสองประเภท คือ สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิง ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปคือ ควรศึกษาวิเคราะห์เนื้อหาวิทยานิพนธ์สาขา บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ในทุกสถาบันที่เปิดสอน เพื่อให้การวิจัยมีความต่อเนื่อง และควรศึกษาเพิ่มเติมในเนื้อหาด้านการศึกษาทางบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ ให้มากขึ้น เพราะผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับ

สภาพการณ์ของการใช้เทคโนโลยีในงานห้องสมุดหรือศูนย์สารนิเทศ สภาวะตลาด แรงงาน และความต้องการของผู้ใช้

บวร ใจบ้า (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเคราะห์วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนมหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปี พ.ศ.2525-2539 จำนวน 173 เรื่อง โดยใช้ แบบสรุปสาระสำคัญของงานวิจัยเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา การแจกแจงความถี่และร้อยละ ได้ผลการวิจัย ดังนี้ 1. ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไป ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของวิทยานิพนธ์ในด้านต่างๆ พบว่าวิทยานิพนธ์ได้รับ อนุมัติให้สำเร็จการศึกษาทุกปี แต่พบว่าสำเร็จมากที่สุดคือ ปี พ.ศ.2538 (ร้อยละ 13.87) ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษา/สำรวจ มากที่สุด (ร้อยละ 26.01) ใช้ ระเบียบวิธีวิจัยเชิงทดลอง มากที่สุด (ร้อยละ 37.57) เมื่อพิจารณาวิทยานิพนธ์ที่ใช้ระเบียบ วิธีวิจัยเชิงทดลอง พบว่า ใช้แบบแผนการทดลอง The Pretest Posttest Control Group Design มากที่สุด โดยมีการศึกษาวิจัยในทุกระดับการศึกษา แต่ศึกษาจากแหล่งความรู้ ระดับมัธยมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 42.20) ประชากร/กลุ่มตัวอย่างที่มุ่งศึกษามีสถานภาพ เป็นนักเรียนหรือนักศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 51.45) กำหนดพื้นที่ในการดำเนินการวิจัยใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มากที่สุด (ร้อยละ 90.17) และเมื่อพิจารณาพื้นที่ในการดำเนิน การวิจัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า จังหวัดขอนแก่นเป็นพื้นที่ในการดำเนินการวิจัย มากที่สุด (ร้อยละ 39.63) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงมาก ที่สุด (ร้อยละ 24.87) ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 37.07) การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมที่ไม่ใช่แบบทดสอบ พบว่าหาค่าความตรง โดยผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด (ร้อยละ 97.96) และค่าความเที่ยงโดยใช้ สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach มากที่สุด (ร้อยละ 46.94) สำหรับการหาคุณภาพ ของเครื่องมือประเภทแบบทดสอบ พบว่า รายงานค่าความยากง่ายและค่าอำนาจจำแนก โดยใช้สูตรการคำนวณอย่างง่ายมากที่สุด (ร้อยละ 47.06) หาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตร KR-20 มากที่สุด (ร้อยละ 62.35) และค่าสถิติพื้นฐานที่ใช้มากที่สุด คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (ร้อยละ 21.76) สถิติอ้างอิงที่ใช้มากที่สุด คือ t-test (ร้อยละ 19.56) 2. ผลการวิเคราะห์เนื้อหา ผลวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า เป็นงานวิจัยที่มุ่งศึกษาในด้านการสอนมากที่สุด จำนวน 89 เรื่อง (ร้อยละ 51.45) รองลงมาคือ ด้านการศึกษาทั่วไป จำนวน 47 เรื่อง (ร้อยละ 27.16) และด้านหลักสูตร น้อยที่สุด จำนวน 37 เรื่อง (ร้อยละ 21.39) มุ่งศึกษาโดยไม่ระบุวิชามาก ที่สุด 64 เรื่อง (ร้อยละ 36.99) รองลงมาคือวิชาภาษาอังกฤษ 27 เรื่อง (ร้อยละ 15.61) กลุ่ม เสริมสร้างลักษณะนิสัย 17 เรื่อง (ร้อยละ 9.83) วิชาคณิตศาสตร์ 15 เรื่อง (ร้อยละ 8.67) วิชาวิทยาศาสตร์ 13 เรื่อง (ร้อยละ 7.51) วิชาภาษาไทย 11 เรื่อง (ร้อยละ 6.36) กลุ่มการ งานและพื้นฐานอาชีพ 8 เรื่อง (ร้อยละ 4.62) วิชาสังคมศึกษา 6 เรื่อง (ร้อยละ 3.47) กลุ่ม สร้างเสริมประสบการณ์ชีวิต 6 เรื่อง (ร้อยละ 3.47) การนิเทศการศึกษา 4 เรื่อง (ร้อยละ 2.31) และวิชาคอมพิวเตอร์ 2 เรื่อง (ร้อยละ 1.16) ตามลำดับ ด้านหลักสูตรเป็นการศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร มากที่สุด ด้านละ 15 เรื่อง (ร้อยละ 8.67) ด้านการสอนเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างการเสนอรูปแบบ เทคนิคและวิธี การสอนแบบต่างๆ มากที่สุด 68 เรื่อง (ร้อยละ 39.31) การศึกษาทั่วๆ ไป จำนวน 47 เรื่อง (ร้อยละ 27.16) เป็นการศึกษาในเรื่องที่ไม่เจาะจง ว่าเป็นเรื่องหลักสูตรหรือการเรียนการสอน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การทั้งที่เป็นงานวิจัยต่างประเทศและในประเทศมีการสังเคราะห์งานวิจัยในสาขาวิชาที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง แต่การสังเคราะห์งานวิจัยในหัวข้อที่น่าสนใจยังมีน้อยอยู่

บทที่ 3
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยความผูกพันต่อองค์การ โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2535-2545 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การกำหนดประชากร
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 122 เรื่อง เอกสารและตำรา เกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัย ความผูกพันต่อองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2. การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นปริญญานิพนธ์ หรือวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีตั้งแต่ปีการศึกษา 2535 จนถึงปีการศึกษา 2545 ประกอบด้วยปริญญานิพนธ์รวมทั้งสิ้น จำนวน 122 เรื่อง โดยถือการสำรวจเมื่อสิ้นเดือนตุลาคม 2545 เป็นเกณฑ์

3. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และตำราเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย

2. สร้างแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย เพื่อบันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานวิจัยความผูกพันต่อองค์การที่จำเป็นต่อการสังเคราะห์ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยแบบสรุปดังกล่าวพัฒนาจาก อุทุมพร จามรมาน (2531 : 8)

3. นำแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัยตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัยเก็บข้อมูลกับงานวิจัยความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 60 เรื่อง โดยการสุ่มอย่างง่าย เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหาในเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวม

ข้อมูลงานวิจัย เพื่อใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

5. แบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย ประกอบด้วยรายการต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย มีข้อความเกี่ยวกับชื่อผู้วิจัย ชื่องานวิจัย ปีที่พิมพ์งานวิจัย ชื่อสาขาวิชา ชื่อสถาบันการศึกษา รวม 5 หัวข้อ

ตอนที่ 2 รายละเอียดของงานวิจัย มีข้อความเกี่ยวกับ ประเภทของการวิจัย ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สมมุติฐานการวิจัย การคัดเลือกตัวอย่าง สถานที่ตั้งที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ลักษณะองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สถิติวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์การวิจัย ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัย สาขาวิชาที่ทำวิจัย ตัวแปรอิสระที่ศึกษาวิจัย ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะรวม 15 หัวข้อ

ข้อความทั้ง 2 ตอน รวมทั้งสิ้น 20 หัวข้อ ลักษณะของข้อความในแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย เป็นข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับรายละเอียดงานวิจัยที่จำเป็นในการสังเคราะห์งานวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สำรวจรายชื่องานวิจัยความผูกพันต่อองค์การจากหนังสือรวมบทคัดย่อของสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา รวมทั้งค้นหางานวิจัยจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยไทยโดยพิมพ์บทคัดย่อที่ค้นหาได้ทั้งหมด

2. ศึกษาพิจารณาบทคัดย่องานวิจัยความผูกพันต่อองค์การ ว่ามีเรื่องใดบ้างที่ตรงกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วคัดเลือกเฉพาะที่ตรงกับจุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ช่วยวิจัย และตนเองโดยเก็บรวบรวมข้อมูลข้องสำนักหอสมุดของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ฐานข้อมูลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยทั้ง 10 แห่ง คือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัย-ศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันบัณฑิต-พัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ตั้งแต่ปี 2535-2545 เท่านั้น ได้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวม 122 เรื่อง

4. ดำเนินการศึกษางานวิจัยเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การจำนวน 122 เรื่อง เพื่อบันทึกลงในแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัยและทบทวนงานวิจัยอีกครั้ง เพื่อตรวตสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดบันทึกลงฐานข้อมูลงานวิจัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเพื่อความสะดวกในการค้นหา และตรวจสอบข้อมูลงานวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยศึกษาข้อมูลในแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัยทั้งหมด จำนวน 122 เรื่องที่ได้จากการบันทึกข้อมูลจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง โดยการวิเคราะห์ภาพรวมของงานวิจัยความผูกพันต่อองค์การ โดยการศึกษาข้อมูลจากแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย และผลลัพธ์จากการค้นหาฐานข้อมูลงานวิจัยที่พัฒนาขึ้น จำนวน 122 เรื่อง บันทึกลักษณะข้อมูลเบื้องต้นของงานวิจัยแต่ละเรื่องที่เกี่ยวกับ จำนวนงานวิจัยที่จำแนกตามสถาบันการศึกษา และปีการศึกษา ประเภทของการวิจัย ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สมมุติฐานการวิจัย การ

คัดเลือกตัวอย่าง สถานที่ตั้งที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ลักษณะองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สถิติวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์การวิจัย ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัย สาขาวิชาที่ทำวิจัย ตัวแปรอิสระที่ศึกษาวิจัย ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะลงในตารางเพื่อแจกแจงความถี่แล้วแปลงเป็นค่าร้อยละ สรุปเชิงบรรยายเพื่อให้เห็นภาพรวมของงานวิจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

6. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหาใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละและการแจกแจงความถี่

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสังเคราะห์งานวิจัยความผูกพันต่อองค์การด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาของงานวิจัยระดับปริญญาโทตั้งแต่ปีการศึกษา 2535-2545 จำนวน 122 เรื่อง ในมหาวิทยาลัยจำนวน 10 แห่ง มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การดังต่อไปนี้

ลักษณะข้อมูลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยความผูกพันต่อองค์การ จำนวนทั้งสิ้น122 เรื่อง ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลเบื้องต้นของงานวิจัยที่เกี่ยวกับสถาบันการศึกษา ปีการศึกษา ประเภทของการวิจัย ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สมมุติฐานการวิจัย การคัดเลือกตัวอย่าง สถานที่ตั้งที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ลักษณะองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สถิติวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์การวิจัย ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัย สาขาวิชาที่ทำวิจัย ตัวแปรอิสระที่ศึกษาวิจัย ผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นแสดงภาพรวมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องความผูกพันต่อองค์การที่ผ่านมาว่ามีแนวโน้มและทิศทางไปในแนวใดบ้าง โดยการแจกแจงความถี่และแสดงค่าร้อยละตามตัวแปรของงานวิจัยแต่ละด้าน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนความถี่และร้อยละจำแนกตามลักษณะข้อมูลของงานวิจัยความผูกพันต่อองค์การ จำนวน 122 เรื่อง

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
1. สถาบันการศึกษา	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	11	9.02
	ม.เกษตรศาสตร์	44	36.07
	ม.เชียงใหม่	9	7.38
	ม.เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	1	0.82
	ม.ธรรมศาสตร์	24	19.67
	ม.บูรพา	11	9.02
	ม.มหิดล	2	1.64
	ม.รามคำแหง	5	4.10
	ม.ศรีนครินทรวิโรฒ	14	11.48
	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	1	0.82
2. ปีการศึกษา	2535	2	1.64
	2536	1	0.82
	2537	4	3.28
	2538	7	5.74
	2539	10	8.20
	2540	12	9.84

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
2. ปีการศึกษา	2541	23	18.85
	2542	22	18.03
	2543	21	17.21
	2544	14	11.48
	2545	6	4.92
3. ประเภทของการวิจัย	วิจัยเชิงสำรวจ	122	100
4. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง	ต่ำกว่า 120 คน	1	0.82
	121-220 คน	26	21.31
	221-280 คน	26	21.31
	281-340 คน	29	23.77
	341-400 คน	25	20.49
	401-460 คน	5	4.10
	461-520 คน	4	3.28
	521-580 คน	2	1.64
	มากกว่า 580 คน	4	3.28
5. สมมุติฐานการวิจัย	ทางเดียว	44	36.07
	สองทาง	60	49.18
	ไม่แตกต่าง	3	2.46
	ไม่มีสมมุติฐานการวิจัย	15	12.30
6. การคัดเลือกตัวอย่าง	สุ่มอย่างง่าย	38	31.15
	สุ่มแบบเจาะจง	10	8.20
	สุ่มแบบชั้นภูมิกับสุ่มอย่างง่าย	59	48.36
	สุ่มแบบเจาะจงกับสุ่มอย่างง่าย	10	8.20
	สุ่มแบบแบ่งกลุ่มกับสุ่มอย่างง่าย	3	2.46
	ไม่ได้ระบุวิธีการคัดเลือกตัวอย่าง	2	1.64
7. สถานที่ตั้ง	กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	78	63.93
	กรุงเทพมหานคร และต่างจังหวัด	2	1.64
	ต่างจังหวัด	42	34.43
8. ลักษณะองค์การ	ราชการ	65	53.28
	รัฐวิสาหกิจ	7	5.74
	เอกชน	50	40.98
9. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	แบบสอบถาม	111	90.98
	แบบสัมภาษณ์	1	0.82
	แบบสอบถามและแบบวัดทัศนคติ	10	8.20

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
10. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	หาค่าความเชื่อมั่น	16	13.11
	ความเที่ยงตรง	8	6.56
	ไม่ได้ระบุ	98	80.33
11. สถิติวิเคราะห์ข้อมูล			
สถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะ	พิสัย	1	0.82
	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	122.	100
สถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน	97	79.51
	สหสัมพันธ์ระหว่างอันดับแบบสเปียร์แมน	1	0.82
	สหสัมพันธ์อัลฟาของครอนบาค	4	3.28
สถิติทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างและความสัมพันธ์	t-test	8	6.56
	t-test และ F-test	75	61.48
	X^2-test	14	11.48
	วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	17	13.93
	วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	28	22.95
12. วัตถุประสงค์	ปัจจัยที่มีผล	4	3.28
	ปัจจัยที่มีผล ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์	2	1.64
	ปัจจัยที่มีผล ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ตัวแปรที่พยากรณ์	1	0.82
	ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผล	23	18.85
	ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลเปรียบเทียบระดับความผูกพัน	1	0.82
	ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลตัวแปรที่มีความสัมพันธ์	5	4.10
	ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ เปรียบเทียบระดับความผูกพัน	1	0.82
	ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผล ตัวแปรที่พยากรณ์	1	0.82
	ระดับความผูกพัน เปรียบเทียบระดับความผูกพัน	5	4.10
	ระดับความผูกพัน เปรียบเทียบระดับความผูกพัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ตัวแปรที่พยากรณ์	5	4.10

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
12. วัตถุประสงค์ (ต่อ)	ระดับความผูกพัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์	26	21.31
	ระดับความผูกพัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ เปรียบเทียบระดับความผูกพัน	19	15.57
	ระดับความผูกพัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ตัวแปรที่พยากรณ์	13	10.66
	เปรียบเทียบระดับความผูกพัน	1	0.82
	เปรียบเทียบระดับความผูกพัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์	3	2.46
	เปรียบเทียบระดับความผูกพัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ตัวแปรที่พยากรณ์	1	0.82
	ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์	9	7.38
	ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ ตัวแปรที่พยากรณ์	2	1.64
13. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การที่ใช้ในการวิจัย	ทฤษฎีของ Allen and Meyer	9	7.38
	ทฤษฎีของ Port and other	74	60.66
	ทฤษฎีของ Cook and Wall	2	1.64
	ทฤษฎีของ Buchanan	1	0.82
	ไม่ปรากฏทฤษฎีที่อ้างอิง	36	29.51
14. สาขาวิชาที่ทำวิจัย	บริหารรัฐกิจ	1	0.82
	พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ	1	0.82
	พัฒนาสังคม	4	3.28
	รัฐศาสตร์	18	14.75
	สังคมวิทยา	1	0.82
	สังคมวิทยาประยุกต์	4	3.28
	สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	1	0.82
	สังคมสงเคราะห์	6	4.92
	การบริหารการพยาบาล	14	11.48
	การบริหารการศึกษา	19	15.57
	การวิจัยและสถิติทางการศึกษา	1	0.82
	การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	1	0.82
	การอุดมศึกษา	2	1.64
	ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	1	0.82
	จิตวิทยาการแนะแนว	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
14. สาขาวิชาที่ทำวิจัย	จิตวิทยาการศึกษา	1	0.82
	จิตวิทยาพัฒนาการ	2	1.64
	จิตวิทยาสังคม	1	0.82
	จิตวิทยาอุตสาหกรรม	22	18.03
	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ	15	12.30
	นิเทศศาสตรพัฒนาการ	2	1.64
	บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์	1	0.82
	การบริหารงานยุติธรรม	1	0.82
	การบริหารโรงพยาบาล	2	1.64
15. ตัวแปรอิสระ	*ลักษณะส่วนบุคคล*		
	ระยะเวลาในการทำงาน	81	66.39
	อายุ	75	61.48
	ระดับการศึกษา	71	58.20
	สถานภาพสมรส	60	49.18
	เพศ	54	44.26
	เงินเดือน/รายได้	25	20.49
	ตำแหน่ง	24	19.67
	ระดับตำแหน่ง	18	14.75
	สายงาน/ส่วน/ฝ่าย	6	4.92
	องค์การที่สังกัด	5	4.10
	ประสบการณ์การการฝึกอบรม	3	2.46
	ชั้นยศ	3	2.46
	ประเภทข้าราชการ	3	2.46
	โบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ	2	1.64
	ภูมิลำเนา	2	1.64
	สถานที่ที่ทำงาน	2	1.64
	สถานภาพศิษย์เก่า	2	1.64
	หน่วยงานที่สังกัด	2	1.64
	ความคาดหวังที่จะศึกษาต่อ	2	1.64
	การเดินทางมาทำงาน	2	1.64
	ระยะทางที่ใช้ในการเดินทาง	2	1.64
	สาขาวิชา	1	0.82
	จำนวนบุตร	1	0.82
	สถานภาพการทำงาน	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
15. ตัวแปรอิสระ (ต่อ)	แหล่งที่มาในการเข้ารับราชการ	1	0.82
	ภาระหนี้สิน	1	0.82
	ภาระในการอุปการะ	1	0.82
	ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน	1	0.82
	พันธะสัญญาใช้ทุน	1	0.82
	ภาระผูกพัน	1	0.82
	ชีวสังคม	1	0.82
	จิตพิสัย	1	0.82
	สายการปฏิบัติงาน	1	0.82
	ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง	1	0.82
	ประสบการณ์การย้ายงาน	1	0.82
	ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว	1	0.82
	ประเภทงานที่รับผิดชอบ	1	0.82
	จำนวนครั้งที่เปลี่ยนงาน	1	0.82
	ระดับงาน	1	0.82
	ที่พักอาศัย	1	0.82
	การรับรู้วัฒนธรรม		
	ความเหลื่อมล้ำของอำนาจ	2	1.64
	ปัจเจกนิยม	2	1.64
	กลุ่มนิยม	2	1.64
	ความเป็นชาย	2	1.64
	ความเป็นหญิง	2	1.64
	การรับรู้วัฒนาองค์การตามที่ต้องการ	1	0.82
	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การตามที่เป็นจริง	1	0.82
	วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์	1	0.82
	วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา	1	0.82
	วัฒนธรรมลักษระตั้งรับ-ก้าวร้าว	1	0.82
	การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน	1	0.82
	สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน		
	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	1	0.82
	ความก้าวหน้าในการทำงาน	1	0.82
	สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล	1	0.82
	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	1	0.82
	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
15. ตัวแปรอิสระ (ต่อ)	*การรับรู้บรรยากาศจริยธรรม*		
	ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร	1	0.82
	กฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ	1	0.82
	กฎระเบียบข้อบังคับ	1	0.82
	การยึดมั่นผลประโยชน์องค์การ	1	0.82
	หลักจริยธรรมส่วนบุคคล	1	0.82
	บรรยากาศองค์การ		
	รางวัลและผลตอบแทน	3	2.46
	ความอบอุ่นในองค์การ	2	1.64
	ภาวะผู้นำในองค์การ	1	0.82
	การตัดสินใจในองค์การ	1	0.82
	การติดต่อสื่อสารในองค์การ	1	0.82
	ความขัดแย้งในองค์การ	1	0.82
	โครงสร้างการทำงาน	1	0.82
	การรวบอำนาจ	1	0.82
	การสนับสนุนให้มีโอกาสการอบรมและพัฒนา	1	0.82
	ความยินยอมให้มีความขัดแย้งในองค์การ	1	0.82
	การรับรู้ในผลงาน	1	0.82
	ความเป็นอิสระในการทำงาน	1	0.82
	ความอบอุ่นและการสนับสนุน	1	0.82
	ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	1	0.82
	การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย	1	0.82
	มาตรฐานของผลการปฏิบัติงาน	1	0.82
	ลักษณะของการติดต่อสื่อสารในองค์การ	1	0.82
	การได้รับการอบรม	1	0.82
	ความอบอุ่นในองค์การ	1	0.82
	โครงสร้างองค์การ	1	0.82
	นโยบายการบริหาร	1	0.82
	ทรัพยากรบุคคลขององค์การ	1	0.82
	ลักษณะงาน	1	0.82
	การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	สัมพันธภาพภายในหน่วยงาน	1	0.82
	ค่าตอบแทน	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
15. ตัวแปรอิสระ (ต่อ)	*การจัดการทรัพยากรมนุษย์*		
	อิทธิพลของบุคลากร	1	0.82
	การไหลเวียนของทรัพยากรมนุษย์	1	0.82
	ระบบรางวัล	1	0.82
	ระบบงาน	1	0.82
	แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน		
	สภาพการทำงาน	3	2.46
	เงินเดือนและสวัสดิการ	3	2.46
	นโยบายและการบริหารขององค์การ	2	1.64
	การบังคับบัญชา	2	1.64
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2	1.64
	ความสัมพันธ์กับพื่อนร่วมงาน	2	1.64
	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	2	1.64
	สถานภาพในการทำงาน	2	1.64
	ความมั่นคงในการทำงาน	2	1.64
	แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ		
	ความสำเร็จในการทำงาน	2	1.64
	การได้รับการยอมรับนับถือ	2	1.64
	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2	1.64
	ความรับผิดชอบ	2	1.64
	ความก้าวหน้าในการทำงาน	2	1.64
	ความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ	2	1.64
	ความพึงพอใจ		
	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	15	12.30
	ผลประโยชน์ตอบแทน	12	9.84
	ลักษณะงาน	9	7.38
	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	6	4.92
	สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4	3.28
	สภาพการทำงาน	3	2.46
	ความสำเร็จของงาน	3	2.46
	การยอมรับนับถือ	3	2.46
	ความรับผิดชอบ	3	2.46
	อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	3	2.46
	นโยบายและการบริหารองค์การ	3	2.46
	เพื่อนร่วมงาน	2	2.46

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
15. ตัวแปรอิสระ (ต่อ)	ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	2	1.64
	คุณค่าของงาน	2	1.64
	การสื่อสาร	2	1.64
	การปฏิบัติงาน	2	1.64
	ค่าจ้าง	1	0.82
	การควบคุมดูแล	1	0.82
	ภาวะผู้นำในองค์การ	1	0.82
	เงินเดือน	1	0.82
	สวัสดิการ	1	0.82
	การเจริญเติบโต	1	0.82
	สถานะทางอาชีพ	1	0.82
	บทบาทเชิงอาชีพ	1	0.82
	สัมพันธภาพเชิงอาชีพ	1	0.82
	การบังคับบัญชา	1	0.82
	ความสะดวกสบาย	1	0.82
	งานที่ท้าทาย	1	0.82
	ปัจจัยบริหาร	1	0.82
	การนิเทศและการบริหาร	1	0.82
	สถานะของอาชีพ	1	0.82
	รางวัลภายใน	1	0.82
	รางวัลภายนอก	1	0.82
	ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	1	0.82
	สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ	1	0.82
	บทบาทเชิงวิชาชีพ	1	0.82
	ค่านิยมในการทำงาน	1	0.82
	การบริหารสังคม	1	0.82
	สุนทรีย์	1	0.82
	ความคิดสร้างสรรค์	1	0.82
	การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	1	0.82
	สัมฤทธิ์ผล	1	0.82
	ความมีอิสระ	1	0.82
	ความมีศักดิ์ศรี	1	0.82
	การบริหารหรือการจัดการ	1	0.82
	ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	1	0.82
	ความมั่นคงปลอดภัย	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
15. ตัวแปรอิสระ (ต่อ)	สภาพแวดล้อม	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	1	0.82
	ผู้ร่วมงาน	1	0.82
	วิถีชีวิต	1	0.82
	การทำงานหลาย ๆ ด้าน	1	0.82
	ความหลากหลายของงาน	1	0.82
	ค่านิยมในด้านการอุปถัมภ์เกื้อกูล	1	0.82
	ค่านิยมด้านรูปแบบการทำงานเป็นทีม	1	0.82
	จุดหมายในอาชีพ	1	0.82
	ความสามารถด้านการบริหาร	1	0.82
	ความสามารถเฉพาะทาง	1	0.82
	ความมั่นคง	1	0.82
	ความเป็นอิสระเอกเทศ	1	0.82
	ความคิดริเริ่มและความเป็นผู้ประกอบการ	1	0.82
	จิตใจในการให้บริการ	1	0.82
	ความท้าทายอย่างแท้จริง	1	0.82
	ความเข้ากันได้กับวิธีการดำเนินชีวิต	1	0.82
	ประเภทขององค์การ (ภาคราชการ ภาคเอกชน)	1	0.82
	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ความก้าวหน้าและความมั่นคง	10	8.20
	ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	7	5.74
	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย	7	5.74
	ความสมดุลในชีวิตการงานและครอบครัว	6	4.92
	โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	6	4.92
	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3	2.46
	การยอมรับทางสังคม	2	1.64
	สิทธิของพนักงาน/ธรรมนูญในองค์การ	2	1.64
	ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	2	1.64
	ภาวะอิสระจากงาน	2	1.64
	ความภูมิใจในองค์การ	2	1.64
	ลักษณะการบริหาร	2	1.64
	สังคมสัมพันธ์	2	1.64
	การใช้หลักประชาธิปไตย	1	0.82
	การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม	1	0.82
	คุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริง	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
15. ตัวแปรอิสระ (ต่อ)	รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	1	0.82
	ความพึงพอใจในงานโดยภาพรวม	1	0.82
	ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน	1	0.82
	ลักษณะงาน	1	0.82
	การมีส่วนร่วมในงาน	1	0.82
	การเพิ่มอำนาจในงาน		
	การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน	1	0.82
	การได้รับข้อมูลข่าวสาร	1	0.82
	การได้รับทรัพยากร	1	0.82
	การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	1	0.82
	การได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ	1	0.82
	การได้รับรางวัลและการรับรองความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	0.82
	ลักษณะงาน		
	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	28	22.95
	ความมีอิสระในการทำงาน	20	16.39
	โอกาสความก้าวหน้าในงาน	19	15.57
	ความหลากหลายของงาน	17	13.93
	ผลป้อนกลับของงาน	17	13.93
	ลักษณะงานที่ท้าทาย	17	13.93
	การมีส่วนร่วมในการบริหาร	17	13.93
	ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ	13	10.66
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	9	7.38
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	7	5.74
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	7	5.74
	ความคาดหวังโอกาสความก้าหน้าในการทำงาน	4	3.28
	ความประจักษ์ในงาน	4	3.28
	รายได้/ค่าตอบแทน	4	3.28
	สถานที่และสิ่งอำนวความสะดวก	4	3.28
	ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	3	2.46
	การมีส่วนร่วมในการทำงาน	3	2.46
	ขอบข่ายของงานที่มีความสำคัญ	3	2.46
	ความพึงพอใจในการทำงาน	3	2.46
	การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	2	1.64

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
15. ตัวแปรอิสระ (ต่อ)	ช่วงชั้นการบังคับบัญชา	2	1.64
	ความสำคัญของงาน	2	1.64
	การมีส่วนร่วมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	2	1.64
	การได้รับแบ่งปันอำนา4าจ	2	1.64
	การมีอิทธิพลทางความคิด	2	1.64
	ผลประโยชน์ที่ได้จากงาน	2	1.64
	การเดินทางมาทำงาน	1	0.82
	ความกดดันจากงาน	1	0.82
	ผลจากเวลาทำงาน	1	0.82
	ความตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ	1	0.82
	ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้	1	0.82
	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ	1	0.82
	ทัศนคติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ	2	1.64
	ความมีอิสระ	1	0.82
	ความมั่นคงและความก้าวหน้า	1	0.82
	ธรรมชาติของงาน	1	0.82
	ค่านิยมของสังคมที่มีต่องาน	1	0.82
	ลักษณะของงาน	2	1.64
	นโยบายการบริหารงาน	1	0.82
	ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ	1	0.82
	พฤติกรรมการบริหารงาน		
	ภาวะผู้นำ	3	2.46
	การตัดสินใจ	2	1.64
	พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร	2	1.64
	การจูงใจ	1	0.82
	ความยุติธรรม	2	1.64
	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	2	1.64
	การติดต่อสื่อสาร	1	0.82
	การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลต่อกัน	1	0.82
	การตัดสินใจ	1	0.82
	การกำหนดเป้าหมาย	1	0.82
	การควบคุมการปฏิบัติงาน	1	0.82
	การกำหนดมาตรฐานปฏิบัติงานและการฝึกอบรม	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
15. ตัวแปรอิสระ (ต่อ)	*การรับรู้ในบทบาท*		
	ความขัดแย้งในบทบาท	2	1.64
	ความคลุมเครือในบทบาท	2	1.64
	ลักษณะการบริหารจัดการ		
	ความพอใจต่อนโยบายขององค์การ	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับผู้บับคับบัญชา	1	0.82
	บุคลิกภาพ		
	ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล	1	0.82
	ลักษณะความต้องการสัมพันธ์	1	0.82
	ลักษณะความต้องการอำนาจ	1	0.82
	ลักษณะความต้องการอิสระ	1	0.82
	แบบแสดงตัว-เก็บตัว	1	0.82
	แบบหวั่นทางสภาวะอารมณ์	1	0.82
	มั่นคงทางสภาวะอารมณ์	1	0.82
	รางวัลจากการทำงาน		
	ความพึงพอใจต่อเงินเดือน	1	0.82
	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ	1	0.82
	รางวัลจากภายใน	1	0.82
	รางวัลจากภายนอก	1	0.82
	ลักษณะการใช้อำนาจ		
	อำนาจตามกฎหมายหรือตำแหน่ง	2	1.64
	อำนาจความเชี่ยวชาญ	2	1.64
	อำนาจอ้างอิง	2	1.64
	อำนาจการให้รางวัล	1	0.82
	อำนาจการลงโทษ	1	0.82
	อำนาจความน่าเชื่อถือ	1	0.82
	อำนาจการให้คุณ	1	0.82
	อำนาจการให้โทษ	1	0.82
	ลักษณะองค์การ		
	ขนาด	8	6.56
	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ	3	2.46
	อายุขององค์การ	3	2.46
	ระบบการพิจารณาความดีความชอบ	2	2.46
	ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ	2	2.46

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
15. ตัวแปรอิสระ (ต่อ)	ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน	2	1.64
	การกระจายอำนาจ	2	1.64
	การมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ	2	1.64
	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	2	1.64
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2	1.64
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2	1.64
	ความพึงพอใจต่อเงินเดือนและค่าตอบแทน	2	1.64
	ความมีชื่อเสียงและเชื่อถือขององค์การ	1	0.82
	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ	1	0.82
	ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้	1	0.82
	การกระจายอำนาจในองค์การ	1	0.82
	ความน่าเชื่อถือขององค์การ	1	0.82
	ประเภท	1	0.82
	ผู้ก่อตั้ง	1	0.82
	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ	20	16.39
	ความรู้สึกว่าองค์เป็นที่พึ่งพิงได้	15	12.30
	ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ	14	11.48
	ทัศนติของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ	10	8.20
	ความน่าเชื่อถือขององค์การ	10	8.20
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	7	5.74
	ความรู้สึกของกลุ่มต่อองค์การ	7	5.74
	ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง	3	2.46
	การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม	3	2.46
	ความมั่นคงในการทำงาน	2	1.64
	การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม	1	0.82
	ผลตอบแทนที่ให้กับพนักงาน	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	การปรับโครงสร้างของหน่วยงาน	1	0.82
	ความรู้สึกว่าองค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคม	1	0.82
	โครงสร้างขององค์กร	1	0.82
	รูปแบบการสื่อสาร	1	0.82
	การสื่อสารทางเดียวและสองทาง	1	0.82
	การสื่อสารจากบนลงล่างและการสื่อสารล่างขึ้นบน	1	0.82
	การสือสารแบบทางการและไม่เป็นทางการ	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
15. ตัวแปรอิสระ (ต่อ)	*บรรยากาศในการสื่อสาร*		
	บรรยากาศในที่ทำงาเป็นกันเองและจูงใจทำงาน	2	1.64
	หน่วยงานให้การช่วยเหลือฝึกอบรมและให้คำแนะนำ	2	1.64
	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	2	1.64
	ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการร่วมมือซึ่งกันและกัน	2	1.64
	ความพึงพอใจในการสื่อสาร		
	นโยบายและเป้าหมายขององค์การ	1	0.82
	ความรวดเร็วในการสื่อสาร	1	0.82
	ลักษณะและวิธีการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	กิจกรรมและความเคลื่อนไหวภายในองค์การ	1	0.82
	เครื่องมือและระบบสื่อสารที่เพียงพอ	1	0.82
	การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	1	0.82
	ผลกำไรและภาวะการเงินขององค์การ	1	0.82
	ความจริงใจของผู้บังคับบัญชาในการรับฟัง	1	0.82
	ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	0.82
	ประเภทธุรกิจ		
	ธุรกิจพาณิชยกรรม	1	0.82
	ธุรกิจบริการ	1	0.82
	ธุรกิจอุตสาหกรรม	1	0.82
	ภาวะผู้นำ		
	การสร้างวิสัยทัศน์	2	1.64
	การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม	2	1.64
	การสร้างบารมี	2	1.64
	การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	2	1.64
	การกระตุ้นปัญญาและการสร้างแรงบันดาลใจ	2	1.64
	การเสริมสร้างกำลังใจ	1	0.82
	การเป็นแบบอย่าง	1	0.82
	การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกัน	1	0.82
	การทำให้คนอื่นได้แสดงความสามารถ	1	0.82
	การสร้างกระบวนการแบบท้าทาย	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
15. ตัวแปรอิสระ	*วัฒนธรรมองค์การ*	1	0.82
(ต่อ)	ลักษณะความเป็นเพศชาย	1	0.82
	ลักษณะความเป็นปัจเจกชน	1	0.82
	ลักษณะการเหลือกเลี่ยงความไม่แน่นอน	1	0.82
	ลักษณะการใช้อำนาจ	1	0.82
	ลักษณะเน้นความสำเร็จ	1	0.82
	ลักษณะเน้นความมีมนุษยธรรม	1	0.82
	ลักษณะเน้นอนาคต	1	0.82
	การบริหารแบบมีส่วนร่วม		
	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1	0.82
	การกระจายอำนาจ	1	0.82
	การให้อำนาจในการตัดสินใจ	1	0.82
	การไว้วางใจ	1	0.82
	ทัศนคติที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	0.82
	ทัศนคติที่มีต่อรางวัล	1	0.82
	บทบาททางวิชาชีพ	2	1.64
	การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ	2	1.64
	สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน	1	0.82
	นโยบายและการบริหารงานขององค์การ	1	0.82
	ความเครียดในงาน	1	0.82
	ทัศนคติที่มีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	0.82
	เจตคติต่อระบบราชการ	1	0.82
	การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด	1	0.82
	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	1	0.82
	การสนับสนุนทางสังคม	1	0.82
	ความคิดเห็นและความคาดหวังที่มีต่อการปฐมนิเทศ	1	0.82
	การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้ใต้บังคับบัญชา	1	0.82
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1	0.82
16. ผลการวิจัย	มีความผูกพันต่อองค์การระดับมาก	44	36.07
ระดับความผูกพัน	มีความผูกพันต่อองค์การระดับปานกลาง	37	24.59

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ	*ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล*		
	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	10	8.20
	อายุ	9	7.38
	สถานภาพสมรส	8	6.56
	ประสบการณ์การทำงาน	7	5.74
	เพศ	6	4.92
	เงินเดือน	5	4.10
	ตำแหน่ง	4	3.28
	ระดับการศึกษา	2	1.64
	ลักษณะงาน	1	0.82
	สภาพศิษย์เก่า	1	0.82
	สถานที่ปฏิบัติงาน	1	0.82
	พื้นที่ที่ปฏิบัติงาน	1	0.82
	จำนวนบุตร	1	0.82
	รายได้	1	0.82
	โบนัสและค่าตอบแทนอื่น ๆ	1	0.82
	องค์การ		
	ความน่าเชื่อถือขององค์การ	3	2.46
	ขนาดขององค์การ	2	1.64
	ประเภท	1	0.82
	การกระจายอำนาจในองค์การ	1	0.82
	ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ	1	0.82
	ความรู้สึกว่าองค์การเป็นประโยชน์ต่อสังคม	1	0.82
	พฤติกรรมการบริหารด้านภาวะผู้นำ		
	แบบยึดสถาบันเป็นหลัก	1	0.82
	แบบยึดบุคคลเป็นหลัก	1	0.82
	แบบยึดประสานประโยชน์	1	0.82
	พฤติกรรมการบริหารด้านการติดต่อสื่อสาร		
	แบบเน้นความถูกต้องของข้อมูลข่าวสาร	1	0.82
	แบบเน้นการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	1	0.82
	ค่านิยมในการทำงาน		
	ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	1	0.82
	การทำงานเป็นทีม	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ (ต่อ)	ความสัมฤทธิผล	1	0.82
	ความคิดสร้างสรรค์	1	0.82
	ความพึงพอใจในการทำงาน	7	6.56
	ความก้าวหน้า	3	2.46
	ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ	2	1.64
	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	1	0.82
	สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม	1	0.82
	รายได้และผลประโยชน์	1	0.82
	การบังคับบัญชา	1	0.82
	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	0.82
	การบริหารและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน	1	0.82
	ความพึงพอใจต่อนโยบายขององค์การ	1	0.82
	ความพึงพอใจต่อเงินเดือน	1	0.82
	การได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	2	1.64
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1	0.82
	คุณภาพชีวิตการทำงาน	2	1.64
	ผลประโยชน์ตอบแทน	2	1.64
	ความก้าวหน้า	2	1.64
	ความมั่นคง	2	1.64
	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	2	1.64
	สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	1	0.82
	การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	1	0.82
	ลักษณะการบริหาร	1	0.82
	ความสมดุลของชีวิตการทำงาน	1	0.82
	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	1	0.82
	การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม	1	0.82
	ความยุติธรรม	1	0.82
	การบูรณาการทางสังคม	1	0.82
	การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ (ต่อ)	*ลักษณะงานที่ปฏิบัติ*	2	1.64
	งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	8	6.56
	ลักษณะงานที่ท้าทาย	7	5.74
	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	7	5.74
	โอกาสก้าวหน้า	6	4.92
	ผลป้อนกลับของงาน	4	3.28
	ความมีอิสระในการทำงาน	3	2.46
	ความหลากหลายของงาน	3	2.46
	งานที่มีความสำคัญ	3	2.46
	ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ	3	2.46
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	1	0.82
	การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	1	0.82
	ความประจักษ์ในงาน	1	0.82
	การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	1	0.82
	ประสบการณ์ในงาน		
	ความสำคัญของตนต่อองค์การ	8	6.56
	ความพึ่งพาได้ขององค์การ	6	4.92
	ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ	5	4.92
	ระบบการพิจารณาความดีความชอบ	5	4.92
	ทัศนคติต่องาน	4	3.28
	ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ	3	2.46
	การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม	2	1.64
	การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน	2	1.64
	ความมีชื่อเสียงขององค์การ	2	1.64
	ความรู้สึกเชื่อถือต่อองค์การ	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	0.82
	โครงสร้างขององค์การ	1	0.82
	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ	1	0.82
	ทัศนะต่อบุคคลในองค์การ		
	ทัศนะของบุคคลที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน	1	0.82
	ทัศนะของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยค้ำจุน		
	นโยบายและการบริหารขององค์การ	1	0.82
	การบังคับบัญชา	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ (ต่อ)	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1	0.82
	สภาพการทำงาน	1	0.82
	เงินเดือนและสวัสดิการ	1	0.82
	ความเป็นอยู่ส่วนตัว	1	0.82
	สถานภาพในการทำงาน	1	0.82
	ความมั่นคงในการทำงาน	1	0.82
	แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ		0.82
	ความก้าวหน้าในการทำงาน	2	1.64
	ความสำเร็จในการทำงาน	1	0.82
	การได้รับการยอมรับนับถือ	1	0.82
	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	1	0.82
	ความรับผิดชอบ	1	0.82
	ความเจริญเติบโตในตนเอง	1	0.82
	เจตคติต่องาน	5	4.10
	ประสบการณ์การย้ายงาน	1	0.82
	บรรยากาศองค์การ	1	0.82
	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	1	0.82
	ความคาดหวังในงานอาชีพ	1	0.82
	การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ	1	0.82
	สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน	1	0.82
	นโยบายและการบริหารงาน	1	0.82
	ปัจจัยด้านลักษณะงาน	1	0.82
	พฤติกรรมการบริหารด้านการตัดสินใจแบบยืดหยุ่น	1	0.82
	ศักยภาพการจูงใจจากงาน	1	0.82
	การสื่อสารและสัมพันธภาพ	1	0.82
	พฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	ความชัดเจนในบทบาท	1	0.82
	ความขัดแย้งในบทบาท (สัมพันธ์เชิงผกผัน)	1	0.82
	ผลการปฏิบัติงาน	1	0.82
	ช่วงชั้นการบังคับบัญชา	1	0.82
	ความเข้าใจกระบวนการของงาน	1	0.82
	ความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อนร่วมงาน	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางบวก	*ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล*		
	อายุ	17	13.93
	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	12	9.84
	สถานภาพสมรส	10	8.20
	ระดับการศึกษา	5	4.10
	ประสบการณ์ในการทำงาน	4	3.28
	เพศ	3	2.46
	ระดับตำแหน่งงาน	3	2.46
	ระดับเงินเดือน	2	1.64
	อายุงาน	2	1.64
	สถานที่ปฏิบัติงาน	1	0.82
	สถานภาพศิษย์เก่า	1	0.82
	ตำแหน่ง	1	0.82
	จุดหมายในอาชีพ		
	ความสามารถในการบริหาร	1	0.82
	ความมั่นคง	1	0.82
	ความสามารถเฉพาะทาง	1	0.82
	ความท้าทาย	1	0.82
	คุณภาพชีวิตการทำงาน	6	4.92
	ด้านความพึงพอใจในงาน	4	3.28
	ด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน	1	0.82
	ด้านลักษณะงาน	1	0.82
	ด้านการมีส่วนร่วมในงาน	1	0.82
	โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	1	0.82
	การได้รับการยอมรับในสังคม	1	0.82
	ความสมดุลย์ในชีวิตงานและครอบครัว	1	0.82
	ค่าจ้างเพียงพอและยุติธรรม	1	0.82
	รายได้และประโยชน์ตอบแทน	1	0.82
	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1	0.82
	โอกาสพัฒนาศักยภาพ	1	0.82
	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	1	0.82
	สังคมสัมพันธ์	1	0.82
	ธรรมนูญในองค์การ	1	0.82
	ภาวะอิสระจากงาน	1	0.82
	ความภูมิใจในองค์การ	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางบวก (ต่อ)	*ความพึงพอใจในการทำงาน*	10	8.20
	ความมั่นคงและความก้าวหน้า	2	1.64
	รายได้	2	1.64
	อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	2	1.64
	ลักษณะงาน	1	0.82
	ผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	เพื่อนร่วมงาน	1	0.82
	สวัสดิการ	1	0.82
	ภาวะผู้นำตามการรับรู้ของบุคลากร	3	2.46
	การเสริมสร้างกำลังใจ	1	0.82
	การเป็นแบบอย่าง	1	0.82
	สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน		
	ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	1	0.82
	ความก้าวหน้าในการทำงาน	1	0.82
	สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล	1	0.82
	สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	1	0.82
	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน	1	0.82
	ลักษณะงาน	2	1.64
	ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	8	6.56
	ความมีอิสระในการทำงาน	7	5.74
	ลักษณะงานที่ท้าทาย	5	4.10
	โอกาสความก้าวหน้าในงาน	5	4.10
	การมีส่วนร่วมในการบริหาร	4	3.28
	ความหลากหลายของงาน	4	3.28
	ความสำคัญของงาน	4	3.28
	ผลป้อนกลับของงาน	4	3.28
	ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ	2	1.64
	ผลป้อนกลับของงาน	1	0.82
	ความหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน	1	0.82
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	1	0.82
	ความก้าวหน้าในการทำงาน	1	0.82
	ขอบข่ายของงานที่มีความสำคัญ	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางบวก (ต่อ)	*ลักษณะองค์การ*		
	การกระจายอำนาจ	2	1.64
	การมีส่วนร่วมในความเป็นเจ้าของ	2	1.64
	ความชัดเจนของกฎ ข้อบังคับ	1	0.82
	ความชัดเจนของขั้นตอนการทำงาน	1	0.82
	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	1	0.82
	ประสบการณ์จากการทำงาน	2	1.64
	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ	8	6.56
	ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ	6	4.92
	ความน่าเชื่อถือขององค์การ	4	3.28
	ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้	4	3.28
	ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ	4	3.28
	ความรู้สึกต่อการพิจารณาความดีความชอบ	3	2.46
	ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน	3	2.46
	ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง	3	2.46
	ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ	2	1.64
	ความมั่นคงในการทำงาน	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	การปรับโครงสร้างของหน่วยงาน	1	0.82
	บรรยากาศองค์การ	3	2.46
	ความยืดหยุ่น	1	0.82
	รางวัลการตอบแทน	1	0.82
	ความอบอุ่นและการสนับสนุน	1	0.82
	ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	1	0.82
	การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย	1	0.82
	การใช้อำนาจ	1	0.82
	อำนาจตามกฎหมายหรือตำแหน่ง	1	0.82
	อำนาจการให้รางวัล	1	0.82
	อำนาจการลงโทษ	1	0.82
	อำนาจความเชี่ยวชาญ	1	0.82
	อำนาจอ้างอิง	1	0.82
	อำนาจการให้คุณ	1	0.82
	บทบาททางวิชาชีพ	1	0.82
	ความขัดแย้งทางบทบาทอื่น	1	0.82
	ความคลุมเครือทางบทบาทอื่น	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางบวก (ต่อ)	*การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้ใต้บังคับบัญชา*		
	ความชอบพอ	1	0.82
	การร่วมกันสร้างผลงาน	1	0.82
	ความจงรักภักดีตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	0.82
	ความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	0.82
	ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากหน่วยงาน	3	2.46
	เจตคติต่องาน	2	1.64
	ความพึงพอใจในการสื่อสาร	2	1.64
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วม งาน	2	1.64
	การรับรู้โอกาสก้าวหน้าในอาชีพและ	2	1.64
	ค่าตอบแทน	2	1.64
	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ(บริหารงาน)	2	1.64
	ความมีเอกลักษณ์งาน	2	1.64
	ความรู้สึกว่าหน่วยงานเป็นที่พึ่งพิงได้	2	1.64
	จริยธรรมในการทำงาน	1	0.82
	การกำกับการแสดงออกของตน	1	0.82
	การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัด	1	0.82
	ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	0.82
	ทัศนคติต่อรางวัล	1	0.82
	พฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้า	1	0.82
	การจัดการความขัดแย้งของหัวหน้า	1	0.82
	ระบบรางวัล	1	0.82
	วัฒนธรรมองค์การ	1	0.82
	บรรยากาศจริยธรรม	1	0.82
	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	1	0.82
	การสื่อสารแบบสองทาง	1	0.82
	การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ	1	0.82
	การสื่อสารจากล่างขึ้นบน	1	0.82
	บรรยากาศการสื่อสาร	1	0.82
	องค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์	1	0.82
	การถ่ายทอดวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม	1	0.82
	การสร้างบารมี	1	0.82
	การกระตุ้นปัญญา	1	0.82
	การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	1	0.82
	ความยุติธรรม	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางบวก (ต่อ)	*สุขภาพองค์การ*	1	0.82
	ลักษณะงาน	1	0.82
	รายได้	1	0.82
	ผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	เพื่อนร่วมงาน	1	0.82
	อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	1	0.82
	ความคิดเห็นที่มีต่อการปฐมนิเทศ	1	0.82
	ความคาดหวังที่มีต่อการปฐมนิเทศ	1	0.82
	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	1	0.82
	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	1	0.82
	ลักษณะงานที่หลากหลาย	1	0.82
	วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	1	0.82
	พฤติกรรมการทำงาน	1	0.82
	ลักษณะความต้องการสัมฤทธิ์ผล	1	0.82
	ลักษณะความต้องการสัมพันธ์	1	0.82
	ลักษณะความต้องการอำนาจ	1	0.82
	การสื่อสารและสัมพันธภาพขององค์การ	1	0.82
	รูปแบบการบังคับบัญชาแบบทีมงาน	1	0.82
	ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล		
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางลบ	ระดับการศึกษา	4	3.28
	เพศ	2	1.64
	สถานภาพสมรส	1	0.82
	ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง	1	0.82
	จุดมุ่งหมายในอาชีพ		
	ความเป็นอิสระเอกเทศ	1	0.82
	ความคิดริเริ่ม	1	0.82
	ความเป็นผู้ประกอบการ	1	0.82
	ความเข้ากันได้กับวิธีการดำเนินชีวิต	1	0.82
	ความเครียดในงาน	1	0.82
	สาเหตุความเครียดในงาน	1	0.82
	ปริมาณงานและความกดดันด้านเวลา	1	0.82
	แรงกดดันจากผู้ป่วย	1	0.82
	สัมพันธ์ภาพที่ไม่มีระหว่างบุคคล	1	0.82
	ปัญหาองค์การและการจัดการ	1	0.82
	ประเด็นเกี่ยวกับอาชีพ	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางลบ (ต่อ)	*รูปแบบการบังคับบัญชา*		
	แบบเน้นคน	1	0.82
	แบบปล่อยปละละเลย	1	0.82
	แบบประนีประนอม	1	0.82
	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ		
	ตามที่ต้องการ	1	0.82
	ตามที่เป็นจริง	1	0.82
	ความขัดแย้งในบทบาท	1	0.82
	ความคลุมเครือในบทบาท	1	0.82
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ	*ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล*		
	อายุ	11	9.02
	เพศ	7	5.74
	ระดับการศึกษา	8	6.56
	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	6	4.92
	สถานภาพสมรส	6	4.92
	ตำแหน่ง	4	3.28
	อัตราเงินเดือน	3	2.46
	อายุงานในองค์การ	2	1.64
	อายุราชการ	1	0.82
	อายุงานในตำแหน่ง	1	0.82
	สายการปฏิบัติงาน	1	0.82
	ประสบการณ์การทำงาน	1	0.82
	สถานภาพการปฏิบัติงาน	1	0.82
	สถานที่ปฏิบัติงาน	1	0.82
	ปัจจัยลักษณะงาน		
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2	1.64
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2	1.64
	โอกาสก้าวหน้าในงาน	2	1.64
	การเห็นความสำคัญของงาน	1	0.82
	การมีส่วนร่วมในการบริหาร	1	0.82
	การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นจริง	1	0.82
	คุณภาพชีวิตการทำงานที่คาดหวัง	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (ต่อ)	*การรับรู้บรรยากาศองค์การ*	2	1.64
	โครงสร้างองค์การ	1	0.82
	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ	1	0.82
	ลักษณะงาน	1	0.82
	การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	ค่าตอบแทน	1	0.82
	ความพึงพอใจในการสื่อสาร		
	คุณภาพสื่อ	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	บรรยากาศการติดต่อสื่อสารและการศึกษา	1	0.82
	ความพึงพอใจในการทำงาน	5	4.10
	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ	2	1.64
	ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	2	1.64
	ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ	2	1.64
	ประสบการณ์การทำงาน	1	0.82
	การบริหารแบบมีส่วนร่วม	1	0.82
	นโยบายและการบริหารงาน	1	0.82
	ระดับการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันของพนักงาน	1	0.82
	สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร	1	0.82
	สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน	1	0.82
	ความพึงพอใจในสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน	1	0.82
	ผลประโยชน์ที่ได้จากงาน	1	0.82
	การมีส่วนร่วมด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	1	0.82
	การมีอิทธิพลทางความคิด	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	0.82
	ลักษณะงานที่มีความท้าทาย	1	0.82
	ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ	1	0.82
	ระบบการพิจารณาความดีความชอบ	1	0.82
	เจตคติของผู้ร่วมงานต่อองค์การ	1	0.82
	เจตคติต่อระบบราชการงาน	1	0.82
	สถานะการดำรงตำแหน่ง	1	0.82
	หน่วยงานที่สังกัด	1	0.82
	ประเภทของข้าราชการ	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ (ต่อ)	*การสื่อสารและสัมพันธภาพ*	1	0.82
	ความขัดแย้งในบทบาท	1	0.82
	ศักยภาพการจูงใจจากงาน	1	0.82
	ขนาดขององค์การ	1	0.82
	พฤติกรรมการบริหาร	1	0.82
	การสนับสนุนทางสังคม	1	0.82
	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	1	0.82
	รายได้และประโยชน์ตอบแทน	1	0.82
	ภาวะอิสระจากงาน	1	0.82
	สังคมสัมพันธ์	1	0.82
	ความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	1	0.82
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ	*ปัจจัยลักษณะบุคคล*		
	อายุ	7	5.74
	ระดับการศึกษา	3	2.46
	ประสบการณ์การทำงาน	3	2.46
	เพศ	2	1.64
	อายุงาน	2	1.64
	ระยะทางจากที่พักมายังสถานที่ทำงาน	1	0.82
	สถานที่ปฏิบัติงาน	1	0.82
	สถานภาพศิษย์เก่า	1	0.82
	ตำแหน่ง	1	0.82
	รายได้	1	0.82
	ความรับผิดชอบทางการเงินต่อครอบครัว	1	0.82
	ลักษณะงาน	2	1.64
	ลักษณะงานที่ท้าทาย	1	0.82
	โอกาสก้าวหน้าในงาน	1	0.82
	การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	1	0.82
	ลักษณะงานที่หลากหลาย	1	0.82
	บรรยากาศองค์การ		
	ความสามัคคี	1	0.82
	ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน	1	0.82
	การรับรู้วัฒนธรรม	1	0.82
	วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์	1	0.82
	วัฒนธรรมลักษระตั้งรับ-เฉื่อยชา	1	0.82
	วัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าว	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ (ต่อ)	*คุณภาพชีวิตการทำงาน*		
	ความมั่นคง	2	1.64
	ความก้าวหน้า	2	1.64
	โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	2	1.64
	ความสมดุลย์ในชีวิตงานและครอบครัว	2	1.64
	การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน	1	0.82
	การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม	1	0.82
	สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	1	0.82
	การได้รับการยอมรับในสังคม	1	0.82
	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย	1	0.82
	ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์ต่อสังคม	1	0.82
	ความพึงพอใจในการทำงาน		
	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2	1.64
	สภาพการปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อม	1	0.82
	รายได้และผลประโยชน์	1	0.82
	การบังคับบัญชา	1	0.82
	สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	1	0.82
	ความก้าวหน้า	1	0.82
	ความมั่นคงในงาน	1	0.82
	ค่าตอบแทน	1	0.82
	นโยบายและการบริหาร	1	0.82
	ประสบการณ์ในการทำงาน	1	0.82
	ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้	2	1.64
	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ	1	0.82
	ความคาดหวังที่ได้รับรับตอบสนองจากองค์การ	1	0.82
	ความมีชื่อเสียงขององค์การ	1	0.82
	ปัจจัยด้านบทบาททางวิชาชีพ	1	0.82
	ความคลุมเครือทาบทบาท	1	0.82
	ความขัดแย้งทางบทบาท	1	0.82
	การใช้อำนาจ	1	0.82
	อำนาจอ้างอิง	1	0.82
	อำนาจความเชี่ยวชาญ	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ (ต่อ)	*การรับรู้บรรยากาศองค์การ*	1	0.82
	ค่าตอบแทน	1	0.82
	โครงสร้างองค์การ	1	0.82
	ลักษณะงาน	1	0.82
	การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	ทัศนคติต่องาน	1	0.82
	เนื้องาน	1	0.82
	รายได้	1	0.82
	กระบวนการทำงาน	1	0.82
	ความคาดหวังในงานอาชีพ	1	0.82
	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	1	0.82
	สาขาของงานอาชีพ	1	0.82
	สถานภาพสมรส	1	0.82
	สถานที่ทำงาน	1	0.82
	เนื้องาน	1	0.82
	อายุการทำงาน	1	0.82
	อายุ	1	0.82
	ความมีอิสระในการทำงาน	3	2.46
	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ	2	1.64
	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	2	1.64
	ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม	2	1.64
	การสร้างแรงบันดาลใจ	1	0.82
	การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล	1	0.82
	การสร้างบารมี	1	0.82
	ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ	1	0.82
	ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งได้	1	0.82
	ความคลุมเครือในบทบาท	1	0.82
	ความน่าเชื่อถือขององค์การ	1	0.82
	ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง	1	0.82
	ความเอื้ออาทรต่อบุคลากร	1	0.82
	สภาพการทำงาน	1	0.82
	ความสำคัญของงาน	1	0.82
	วัฒนธรรมองค์การ	1	0.82
	ระบบรางวัล	1	0.82
	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
16. ผลการวิจัยปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ (ต่อ)	*ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม*	1	0.82
	โอกาสพัฒนาศักยภาพบุคลากร	1	0.82
	ความมั่นคงก้าวหน้า	1	0.82
	ผู้บังคับบัญชา	1	0.82
	อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก	1	0.82
	วิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	1	0.82
	บรรยากาศองค์การ	1	0.82
	ลักษณะงานที่ท้าทาย	1	0.82
	การมีส่วนร่วมงานการบริหาร	1	0.82
	ความน่าเชื่อถือขององค์การ	1	0.82
	ระบบพิจารณาความดีความชอบ	1	0.82
	ความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน	1	0.82
	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1	0.82
	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	1	0.82
	ระยะเวลาทำงาน	1	0.82
	ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้	1	0.82
	ความมั่นคงและความก้าวหน้า	1	0.82
	ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	3	2.46
	สถานที่และสิ่งที่อำนวยความสะดวก	2	1.64
	ความอบอุ่นและการสนับสนุน	2	1.64
	ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในองค์การ	2	1.64
	ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน	1	0.82
	ความพึ่งพาได้ขององค์การ	1	0.82
	ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	1	0.82
	ความชัดเจนของขั้นตอนการทำงาน	1	0.82
	ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ	1	0.82
	การประจักษ์ตน	1	0.82
	ความภูมิใจในองค์การ	1	0.82
	รายได้	1	0.82
	โอกาสพัฒนาศักยภาพ	1	0.82
	ภาวะอิสระจากงาน	1	0.82
	ทัศนคติต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1	0.82
	ทัศนคติต่อรางวัล	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
17. ข้อเสนอแนะ	การสัมภาษณ์	6	4.92
ควรศึกษาโดยใช้วิธีการเพิ่มเติม	การทดลอง	2	1.64
	การสังเกต	2	1.64
	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น	1	0.82
ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	2	1.64
	การกำกับการแสดงออกของตน	1	0.82
	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	1	0.82
	การใช้อำนาจ	1	0.82
	การรับรู้บรรยากาศภายนอกองค์การ	1	0.82
	การรับรู้บรรยากาศภายในองค์การ	1	0.82
	รูปแบบการบริหาร	1	0.82
	รูปแบบการบังคับบัญชา	1	0.82
ควรศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น	ความพึงพอใจในงาน	3	2.46
	การจัดการทรัพยากรมนุษย์	1	0.82
	การจัดสรรงบประมาณ	1	0.82
	การใช้ทฤษฎี x-y	1	0.82
	การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ	1	0.82
	การสื่อสารในองค์การ	1	0.82
	ความศรัทธาในอาชีพ	1	0.82
	ความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	0.82
	ความเอื้ออาทรขององค์การต่อพนักงาน	1	0.82
	ค่านิยมในการทำงาน	1	0.82
	คุณภาพงาน	1	0.82
	คุณลักษณะผู้บริหาร	1	0.82
	โครงสร้างขององค์การ	1	0.82
	จุดหมายในอาชีพ	1	0.82
	ทัศนคติ	1	0.82
	นโยบายแทรกแซงจากภายนอกองค์การ	1	0.82
	ประเภทธุรกิจ	1	0.82
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	0.82
	ปัจจัยจูงใจที่องค์การกำหนดขึ้น	1	0.82
	พฤติกรรมการบริหาร	1	0.82
	ภาวะผู้นำ	1	0.82
	ระบบรางวัล	1	0.82
	ลักษณะการใช้อำนาจของหัวหน้า	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
17. ข้อเสนอแนะควรศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น (ต่อ) ควรศึกษาตัวแปรอื่น	วัฒนธรรมองค์การ	1	0.82
	หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม	1	0.82
	อุดมการณ์จากสถาบันอุดมศึกษา	1	0.82
	อุดมการณ์ในการทำงาน	1	0.82
	คุณลักษณะส่วนบุคคล		
	เพศ	3	2.46
	อายุ	1	0.82
	สถานภาพสมรส	1	0.82
	สถานที่เกิด	1	0.82
	สถาบันการศึกษา	1	0.82
	สาขาวิชาที่จบการศึกษา	1	0.82
	อุดมการณ์ในการทำงาน	1	0.82
	สถานภาพของพนักงานในปัจจุบัน	1	0.82
	ตำแหน่งงาน	1	0.82
	บุคลิกภาพ	1	0.82
	การฝึกอบรม	1	0.82
	คุณภาพชีวิตการทำงาน	6	4.92
	สภาพการทำงานที่ดี	1	0.82
	ความปลอดภัยในการทำงาน	1	0.82
	ลักษณะงาน		
	ความคลุมเครือในหน้าที่รับผิดชอบ	1	0.82
	ลักษณะงานมีความท้าทาย	1	0.82
	การรับทราบผลป้อนกลับของงาน	1	0.82
	ผู้ร่วมงาน	1	0.82
	รูปแบบของผู้นำ	1	0.82
	บุคลิกภาพของเพื่อนร่วมงาน		
	องค์การ	1	0.82
	ความมั่นคงน่าเชื่อถือขององค์การ	1	0.82
	ความมีชื่อเสียงขององค์การ	1	0.82
	ขนาด	8	6.56
	ความพึงพอใจในงาน	7	5.74
	บรรยากาศองค์การ	4	3.28
	ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3	2.46
	ความหลากหลายในงาน	3	2.46
	จิตใจของพนักงาน	3	2.46

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
17. ข้อเสนอแนะควรศึกษาตัวแปรอื่น(ต่อ)	*พฤติกรรมความเป็นผู้นำ*	3	2.46
	อุดมการณ์ในการทำงาน	3	2.46
	ความผูกพันต่อองค์การ	2	1.64
	ค่านิยม	2	1.64
	ทัศนคติต่องาน	2	1.64
	วัฒนธรรมองค์การ	2	1.64
	การได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน	1	0.82
	การติดต่อสื่อสารในองค์การ	1	0.82
	การรับรู้ค่านิยมวิชาชีพ	1	0.82
	การสนับสนุนทางสังคม	1	0.82
	การสร้างบารมีของหัวหน้า	1	0.82
	การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน	1	0.82
	เกียรติภูมิของข้าราชการ	1	0.82
	ความคงอยู่กับองค์การ	1	0.82
	ความคาดหวังในงานอาชีพ	1	0.82
	ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่	1	0.82
	ความมีเอกลักษณ์ของงาน	1	0.82
	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	1	0.82
	ความสำคัญของลักษณะงานที่รับผิดชอบ	1	0.82
	ความสำนึกบุญคุณขององค์การ	1	0.82
	ความอิสระในการทำงาน	1	0.82
	คุณลักษณะของงาน	1	0.82
	จุดหมายในอาชีพ	1	0.82
	ทัศนคติของผู้บริหาร	1	0.82
	บรรทัดฐาน	1	0.82
	ผลประโยชน์ที่ได้รับ	1	0.82
	พฤติกรรมการบริหาร	1	0.82
	พฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจ	1	0.82
	ภาวะผู้นำ	1	0.82
	ลักษณะงานที่ท้าทาย	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
17. ข้อเสนอแนะควรศึกษาผลที่ตามมาจากความผูกพันต่อองค์การของตัวแปร (ต่อ)	*การลาออกหรือการโยกย้าย*	9	7.38
	การขาดงาน	6	4.92
	ผลการปฏิบัติงาน	5	4.10
	การมาทำงานตรงต่อเวลา	4	3.28
	ผลการปฏิบัติงาน	3	2.46
	วิกฤติเศรษฐกิจ	3	2.46
	การมาทำงานสาย	2	1.64
	การทุ่มเทงาน	2	1.64
	การเพิ่มผลผลิต	2	1.64
	ขวัญกำลังใจพนักงาน	2	1.64
	ความอุตสาหะพยายามของพนักงาน	2	1.64
	ความคิดสร้างสรรค์	2	1.64
	ความเชื่อ	2	1.64
	พฤติกรรมในด้านดีที่แสดงออกต่อองค์การ	1	0.82
	อัตราการขาดงาน	1	0.82
	การหลบเลี่ยงงาน	1	0.82
	ความสม่ำเสมอในการมาทำงาน	1	0.82
	การทำงานเฉื่อยชา	1	0.82
	ความวิตกกังวลเกี่ยวกับการเลือกจ้าง	1	0.82
	การให้ออกของพนักงาน	1	0.82
	พฤติกรรมเพื่อองค์การ	1	0.82
	พฤติกรรมการทำงาน	1	0.82
	การไม่มาทำงาน	1	0.82
	ความตั้งใจที่จะลาออก	1	0.82
	การมีนวัตกรรม	1	0.82
	คุณภาพชีวิตการทำงาน	1	0.82
	การเข้าร่วมกิจกรรม	1	0.82
	ความพึงพอใจของผู้บริหาร	1	0.82
ควรศึกษาตัวแปรย่อยด้านต่าง ๆ	คุณลักษณะด้านจิตพิสัย	1	0.82
	พฤติกรรมการทำงาน	1	0.82
	บุคลิกภาพ	1	0.82
ควรศึกษาตัวแปรที่เป็นตัวทำนายความผูกพันต่อองค์การ	ความพึงพอใจ	1	0.82

ตาราง 1 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	ความถี่ (เรื่อง)	ร้อยละ
17. ข้อเสนอแนะ *ควรศึกษาใน ลักษณะอื่น* (ต่อ)	ความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มอื่น	36	29.51
	ความผูกพันต่อองค์การในองค์การอื่น	23	18.85
	ความผูกพันต่อองค์การในภูมิภาคต่างกัน	11	9.02
	ศึกษาซ้ำเพื่อปฏิเสธหรือยืนยันการวิจัย	7	5.74
	เปลี่ยนทฤษฎีที่ใช้ศึกษา	4	3.28
	เปรียบสองกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยเดียวกัน	4	3.28
	เพิ่มข้อคำถามเพื่อให้มีความเชื่อมั่นสูง	2	1.64
	ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด	2	1.64
	เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของแต่ละองค์การ	2	1.64
	ศึกษาวิจัยโครงสร้างองค์การ	2	1.64
	ศึกษาวิจัยอัตรากำลังขององค์การ	2	1.64
	ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด	1	0.82
	ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม	1	0.82
	ศึกษาผลกระทบด้านลบของความผูกพันต่อองค์การ	1	0.82
	ศึกษารูปแบบการบริหารงานและการเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร	1	0.82
	ศึกษารูปแบบหรือกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร	1	0.82
	ศึกษาวิจัยระยะยาว	1	0.82
	ศึกษาสถานภาพปัญหาการบริการ	1	0.82
	สุ่มตัวอย่างประชากรทุก ๆ หน่วยขององค์การ	1	0.82
	ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของคนไทยและคนต่างชาติ	1	0.82

จากตาราง 1 แสดงว่า

สถาบันการศึกษาที่ผลิตปริญญานิพนธ์จำนวนมากที่สุดคือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร้อยละ 36.07 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ร้อยละ 19.67 และ 11.48 ตามลำดับ ส่วนสถาบันที่มีปริญญานิพนธ์จำนวนค่อนข้างน้อย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-พระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีจำนวน 1 เรื่องเท่ากัน ร้อยละ 0.82

ปีการศึกษาที่มีปริญญานิพนธ์เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุดคือปีการศึกษา 2541 ร้อยละ 18.85 รองลงมาคือปีการศึกษา 2542 และ 2543 ร้อยละ 18.03 และ 17.21 ตามลำดับ ส่วนปีการศึกษา 2536 มีปริญญานิพนธ์จำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1 เรื่อง ร้อยละ 0.82

ประเภทของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การเป็นการวิจัยเชิงสำรวจทั้งหมด ร้อยละ 100

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 341-400 คน เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มากที่สุด ร้อยละ 23.77 รองลงมาคือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 121-200 คน และ 221-280 คน ร้อยละ 21.31 เท่ากัน ส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 521-580 คน มีจำนวนปริญญานิพนธ์น้อยที่สุดจำนวน 2 เรื่อง ร้อยละ 1.64

สมมุติฐานการวิจัยเป็นแบบสองทางมากที่สุด ร้อยละ 49.18 รองลงมาคือการตั้งสมมุติฐานการวิจัยแบบทางเดียว ร้อยละ 36.07 และน้อยที่สุดคือ การตั้งสมมุติฐานการวิจัยที่ไม่แตกต่างกัน ร้อยละ 2.46 ส่วนปริญญานิพนธ์ที่ไม่มีหรือไม่ได้ระบุสมมติฐานการวิจัยมีจำนวน 15 เรื่อง ร้อยละ 12.30

การคัดเลือกตัวอย่าใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิกับสุ่มอย่างง่ายมากที่สุด ร้อยละ 48.36 รองลงมาคือ การสุ่มแบบอย่างง่าย ร้อยละ 31.15 ส่วนการสุ่มแบบเจาะจง รวมทั้งการสุ่มแบบเจาะจงกับสุ่มอย่างง่าย ร้อยละ 8.20 เท่ากัน ส่วนการคัดเลือกตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ การสุ่มแบบแบ่งกลุ่มกับสุ่มอย่างง่าย มีจำนวน 3 เรื่อง ร้อยละ 2.46 ส่วนปริญญานิพนธ์ที่ไม่ได้ระบุการคัดเลือกตัวอย่างมีจำนวน 2 เรื่อง ร้อยละ 1.64

สถานที่ตั้งที่ใช้ในศึกษาวิจัยคือกรุงเทพมหานครกับปริมณฑลใช้เป็นสถานที่ที่ใช้ในการศึกษามากที่สุด ร้อยละ 63.93 รองลงมาคือต่างจังหวัด ร้อยละ 34.43 ส่วนสถานที่ตั้งที่ใช้ในการศึกษาวิจัยน้อยที่สุดคือกรุงเทพมหานครกับต่างจังหวัด มีจำนวน 2 เรื่อง ร้อยละ 1.64

ลักษณะองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นราชการใช้ในการศึกษามากที่สุด ร้อยละ 53.28 รองลงมาเอกชน ร้อยละ 40.98 ส่วนลักษณะองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัยน้อยที่สุดคือรัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 7 เรื่อง ร้อยละ 5.74

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลมากที่สุด ร้อยละ 90.98 รองลงมาคือ ใช้แบบสอบถามและแบบวัดทัศนคติ ร้อยละ 8.20 เครื่องมือการวิจัยที่ใช้น้อยที่สุดคือ แบบสัมภาษณ์ มีจำนวน 1 เรื่อง ร้อยละ 0.82

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใช้การหาค่าความเชื่อมั่น มากที่สุด ร้อยละ 13.11 รองลงมาคือการหาความเที่ยงตรง ร้อยละ 8 ส่วนปริญญานิพนธ์ที่ไม่ได้ระบุการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีจำนวน 98 เรื่อง ร้อยละ 80.33

สถิติวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ สถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะ สถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และสถิติทดสอบสมมุติฐาน ในส่วนของสถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะใช้มากที่สุดคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ 100 และสถิติที่ใช้น้อยที่สุดคือ พิสัย มีจำนวน 1 เรื่อง ร้อยละ 0.82 ส่วนสถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า สถิติที่ใช้มากที่สุดคือ สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ร้อยละ 79.51 ส่วนสถิติทดสอบสมมุติฐาน พบว่า สถิติที่ใช้มากที่สุดคือ t-test กับ F-test ร้อยละ 61.48 รองลงมาคือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ร้อยละ 22.95 และสถิติที่ใช้น้อยที่สุด มีจำนวน 8 เรื่อง ร้อยละ 6.56

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 21.31 รองลงมาคือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การกับเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ 18.85 และ 15.57 ตามลำดับ ส่วนวัตถุประสงค์ที่ศึกษาวิจัยน้อยที่สุดคือระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เปรียบเทียบระดับความผูกพัน, ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ

องค์การ เปรียบเทียบระดับความผูกพัน, ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพัน, เปรียบเทียบระดับความผูกพัน จำนวน 1 เรื่อง เท่ากัน ร้อยละ 0.82

ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัยใช้ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การที่ใช้มากที่สุดคือ ทฤษฎีของ Porter and other ร้อยละ 60.66 รองลงมาคือทฤษฎีของ Allen and Meyer และ ทฤษฎีของ Buchanan ร้อยละ 7.38 และ 1.64 ตามลำดับ ส่วนปริญญานิพนธ์ที่ไม่ได้ระบุทฤษฎีอ้างอิง มีจำนวน 36 เรื่อง ร้อยละ 36

สาขาวิชาที่ทำวิจัยมากที่สุดคือ จิตวิทยาอุตสาหกรรม ร้อยละ 18.03 รองลงมาคือ การบริหารการศึกษาและรัฐศาสตร์ ร้อยละ 15.57 และ 14.75 ตามลำดับ ส่วนสาขาวิชาที่ทำวิจัยน้อยที่สุดคือ บริหารรัฐกิจ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ สังคมวิทยา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา การวิจัยและสถิติทางการศึกษา การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม จิตวิทยาการแนะแนว จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาสังคม บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ การบริหารงานยุติธรรม มีจำนวน 1 เรื่องเท่ากัน ร้อยละ 0.82

ตัวแปรอิสระที่ศึกษาวิจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ระยะเวลาในการทำงาน ร้อยละ 66.39 รองลงมาคือ อายุ และระดับการศึกษา ร้อยละ 61.48 และ 58.20 ตามลำดับ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ร้อยละ 12.30 รองลงมาคือ ผลประโยชน์ตอบแทน และลักษณะงาน ร้อยละ 9.84 และ 7.38 ตามลำดับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ร้อยละ 8.20 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย ร้อยละ 5.74 เท่ากัน ด้านลักษณะงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ร้อยละ 22.95 รองลงมาคือ ความมีอิสระในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 16.39 และ 15.57 ตามลำดับ ด้านลักษณะองค์การ ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ขนาด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและอายุขององค์การ ร้อยละ 2.46 เท่ากัน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ร้อยละ 16.39 รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ร้อยละ 12.30 และ 11.48 ตามลำดับ

ผลการวิจัยระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากมากที่สุด ร้อยละ 36.07 รองลงมาคือ ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 24.59 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 8.20 รองลงมาคือ อายุ และสถานภาพสมรส ร้อยละ 7.38 และ 6.56 ตามลำดับ ด้านความพึงพอใจในการทำงานคือ ความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 2.46 รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษและการได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร้อยละ 1.64 เท่ากัน ด้านลักษณะงาน คือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท้าทายและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ร้อยละ 5.74 เท่ากัน ด้านประสบการณ์ในงานคือ ความสำคัญของตนต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ความพึงพาได้ขององค์การและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ รวมทั้งระบบการพิจารณาความดีความชอบ ร้อยละ 4.92, 4.10 และ 4.10 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางบวก ด้านลักษณะส่วนบุคคลคือ อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ร้อยละ 13.93 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานและสถานภาพสมรส ร้อยละ 9.84 และ 8.20 ตามลำดับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ร้อยละ 4.92 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน

ร้อยละ 3.28 ด้านลักษณะงาน คือ ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ความมีอิสระในการทำงาน และลักษณะงานที่ท้าทาย รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 5.74, 4.10 และ 4.10 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์จากการทำงาน คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และความน่าเชื่อถือขององค์การ ร้อยละ 4.92 และ 3.28 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางลบ ด้านลักษณะส่วนบุคคลคือ ระดับการศึกษา ร้อยละ 3.28 รองลงมาคือ เพศ ร้อยละ 1.64 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านลักษณะส่วนบุคคลคือ อายุมากที่สุด ร้อยละ 9.02 รองลงมาคือ เพศและระดับการศึกษา ร้อยละ 6.56 และ 5.74 ตามลำดับ ด้านความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 4.10 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมากที่สุด ร้อยละ 5.74 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ร้อยละ 2.46 เท่ากัน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ร้อยละ 2.46 ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ร้อยละ 2.46

ข้อเสนอแนะควรศึกษาโดยวิธีการศึกษาเพิ่มเติมด้านการสัมภาษณ์มากที่สุด ร้อยละ 4.92 รองลงมาคือ การทดลอง และการสังเกต ร้อยละ 1.64 เท่ากัน ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 1.64 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ด้านความพึงพอใจงานมากที่สุด ร้อยละ 2.46 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ความพึงพอใจในงานมากที่สุด ร้อยละ 6.56 บรรยากาศองค์การ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในตัวแปรสภาพการทำงานที่ดี ร้อยละ 5.74 และ 4.92 ตามลำดับ ควรศึกษาผลที่ตามาจากความผูกพันต่อองค์การของตัวแปร ในตัวแปรการลาออกหรือการโยกย้ายมากที่สุด ร้อยละ 7.38 รองลงมาคือ การขาดงาน และผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 4.92 และ 4.10 ตามลำดับ ควรศึกษาในลักษณะอื่น ด้านความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มอื่นมากที่สุด ร้อยละ 29.51 รองลงมาคือศึกษาความผูกพันต่อองค์การในองค์การอื่น และศึกษาความผูกพันต่อองค์การในภูมิภาคต่างกัน ร้อยละ 18.85 และ 9.02 ตามลำดับ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งเป็นการวิจัยเกี่ยวกับเพื่อสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการบรรยายสรุปตามลักษณะของงานวิจัย ได้แก่ ประเภทการวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะการสุ่ม ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการศึกษาวิจัย และข้อเสนอแนะ เป็นต้น

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบขอบเขตเนื้อหาของปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกต่อองค์การ ปีที่จัดพิมพ์ สถาบันของหน่วยวิจัยที่ศึกษาในปริญญานิพนธ์ ประเภทของการวิจัย ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ผู้วิจัยใช้ในการจัดทำปริญญานิพนธ์ ในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 10 แห่ง ซึ่งจะทำให้ผู้ศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์การทราบว่ามีงานวิจัยใดที่มีผู้ศึกษาแล้ว เรื่องใดที่ยังไม่มีการศึกษาและปริญญานิพนธ์ที่มีการศึกษาไปแล้วนั้น มีเนื้อหาไปในแนวทางใด เรื่องใดควรจะมีการศึกษาเพิ่มเติม นอกจากนี้ยังเป็นการรวบรวมและควบคุมบรรณานุกรมปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอ้างอิง ทำให้เห็นภาพรวมของปริญญานิพนธ์ว่าประเด็นที่ศึกษามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรบ้าง แสดงให้เห็นถึงสภาพการณ์ของปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางต่อนิสิตนักศึกษาในการเลือกศึกษาปัญหาหรือหัวข้อการวิจัยให้มีขอบเขตกว้างขวางและเป็นประโยชน์มากขึ้น รวมทั้งยังอาจเป็นแนวทางสำหรับสถาบันการศึกษาในการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณลักษระเพื่อศึกษาภาพรวมของปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. กลุ่มประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-พระจอมเกล้าธนบุรีตั้งแต่ปีการศึกษา 2535 จนถึงปีการศึกษา 2545 ประกอบด้วยปริญญานิพนธ์รวมทั้งสิ้นจำนวน 122 เรื่อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นปริญญานิพนธ์ในครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

2.1 การสำรวจปริญญานิพนธ์ใช้วิธีการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นจากสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนในระดับปริญญาโท ติดตามสำรวจปริญญานิพนธ์เหล่านี้จากห้องสมุดของสถาบันอุดมศึกษา รวบรวมรายชื่องานวิจัยจากฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ในมหาวิทยาลัย

2.2 เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทีมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การจากมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีตั้งแต่ปีการศึกษา 2535 จนถึงปีการศึกษา 2545 รวมจำนวน 128 เรื่อง

2.3 การคัดเลือกงานวิจัย ผู้วิจัยอ่านงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การรวม 128 เรื่องเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและคัดเลือกงานวิจัยที่มีคุณสมบัติตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ได้รวม 122 เรื่อง

2.4 การบันทึกข้อมูล ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลลงในแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดบันทึกลงฐานข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS-PC+ (Statistical Package for the Social Sciences / Personal Computer Plus Version 10 โปรแกรมฐานข้อมูล Access Version 97 และโปรแกรตารางทำงาน Excel Version 97 วิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาการวิจัย โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นใช้สถิติพื้นฐาน การแจกแจงความถี่ และการบรรยายสรุปเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ลักษณะข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การมีดังนี้

1. สถาบันการศึกษาที่ผลิตปริญญานิพนธ์จำนวนมากที่สุดคือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ร้อยละ 36.07 รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ร้อยละ 19.67 และ 11.48 ตามลำดับ ส่วนสถาบันที่มีปริญญานิพนธ์จำนวนค่อนข้างน้อย คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-พระจอมเกล้าธนบุรี และสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีจำนวน 1 เรื่องเท่ากัน ร้อยละ 0.82

2. ปีการศึกษาที่มีปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ปีการศึกษา 2541 มีปริญญานิพนธ์มากที่สุด ร้อยละ 18.85 รองลงมาคือปีการศึกษา 2542 และ 2543 ร้อยละ 18.03 และ 17.21 ตามลำดับ ส่วนปีการศึกษา 2536 มีปริญญานิพนธ์จำนวนน้อยที่สุด จำนวน 1 เรื่อง ร้อยละ 0.82

3. ประเภทของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ พบว่าปริญญานิพนธ์ทั้งหมดที่นำมาศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจทั้งหมด ร้อยละ 100

4. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 341-400 คน เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มากที่สุด ร้อยละ 23.77 รองลงมาคือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 121-200 คน และ 221-280 คน ร้อยละ 21.31 เท่ากัน ส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 521-580 คน มีจำนวนปริญญานิพนธ์น้อยที่สุดคือ 2 เรื่อง ร้อยละ 1.64

5. สมมุติฐานการวิจัย พบว่า การตั้งสมมุติฐานการวิจัยเป็นแบบสองทางมากที่สุด ร้อยละ 49.18 รองลงมาคือการตั้งสมมุติฐานการวิจัยแบทางเดียว ร้อยละ 36.07 และน้อยที่สุดคือ การตั้งสมมุติฐานการวิจัยที่ไม่แตกต่างกัน ร้อยละ 2.46 ส่วนปริญญานิพนธ์ที่ไม่มีหรือไม่ได้ระบุสมมุติฐานการวิจัยมีจำนวน 15 เรื่อง ร้อยละ 12.30

6. ส่วนการคัดเลือกตัวอย่าง พบว่า ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิกับสุ่มอย่างง่ายมากที่สุด ร้อยละ 48.36 รองลงมาคือ การสุ่มแบบอย่างง่าย ร้อยละ 31.15 ส่วนการสุ่มแบบเจาะจง รวมทั้งการสุ่มแบบเจาะจงกับสุ่มอย่างง่าย ร้อยละ 8.20 เท่ากัน ส่วนการคัดเลือกตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ การสุ่มแบบแบ่งกลุ่มกับสุ่มอย่างง่าย มีจำนวน 3 เรื่อง ร้อยละ 2.46 ส่วนปริญญานิพนธ์ที่ไม่ได้ระบุการคัดเลือกตัวอย่างมีจำนวน 2 เรื่อง ร้อยละ 1.64

7. สถานที่ตั้งที่ใช้ในศึกษาวิจัย พบว่า สถานที่ตั้งกรุงเทพมหานครกับปริมณฑลใช้เป็นสถานที่ที่ใช้ในการศึกษามากที่สุด ร้อยละ 63.93 รองลงมาคือต่างจังหวัด ร้อยละ 34.43 ส่วนสถานที่ตั้งที่ใช้ในการศึกษาวิจัยน้อยที่สุดคือกรุงเทพมหานครกับต่างจังหวัด มีจำนวน 2 เรื่อง ร้อยละ 1.64

8. ลักษณะองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัย พบว่า ลักษณะองค์การที่เป็นราชการใช้ในการศึกษามากที่สุด ร้อยละ 53.28 รองลงมาเอกชน ร้อยละ 40.98 ส่วนลักษณะองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัยน้อยที่สุดคือรัฐวิสาหกิจ มีจำนวน 7 เรื่อง ร้อยละ 5.74

9. ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่าใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลมากที่สุด ร้อยละ 90.98 รองลงมาคือ ใช้แบบสอบถามและแบบวัดทัศนคติ ร้อยละ 8.20 เครื่องมือการวิจัยที่ใช้น้อยที่สุดคือ แบบสัมภาษณ์ มีจำนวน 1 เรื่อง ร้อยละ 0.82

10. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่น มากที่สุด ร้อยละ 13.11 รองลงมาคือการหาความเที่ยงตรง ร้อยละ 8 ส่วนปริญญานิพนธ์ที่ไม่ได้ระบุการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีจำนวนถึง 98 เรื่อง ร้อยละ 80.33

11. สถิติวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ สถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะ สถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และสถิติทดสอบสมมุติฐาน ในส่วนของสถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะ พบว่า สถิติที่ใช้มากที่สุดคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ 100 และสถิติที่ใช้น้อยที่สุดคือ พิสัย มีจำนวน 1 เรื่อง ร้อยละ 0.82 ส่วนสถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า สถิติที่ใช้มากที่สุดคือ สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ร้อยละ 79.51 ส่วนสถิติทดสอบสมมุติฐาน พบว่า สถิติที่ใช้มากที่สุดคือ t-test กับ F-test ร้อยละ 61.48 รองลงมาคือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ร้อยละ 22.95 และสถิติที่ใช้น้อยที่สุด มีจำนวน 8 เรื่อง ร้อยละ 6.56

12. วัตถุประสงค์การวิจัย พบว่า วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 21.31 รองลงมาคือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การกับเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ ร้อยละ 18.85 และ 15.57 ตามลำดับ ส่วนวัตถุประสงค์ที่ศึกษาวิจัยน้อยที่สุดคือ ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เปรียบเทียบระดับความผูกพัน, ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เปรียบเทียบระดับความผูกพัน, ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพัน, เปรียบเทียบระดับความผูกพัน จำนวน 1 เรื่อง เท่ากัน ร้อยละ 0.82

13. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัย พบว่า ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การที่ใช้มากที่สุดคือ ทฤษฎีของ Porter and other ร้อยละ 60.66 รองลงมาคือทฤษฎีของ

Allen and Meyer และ ทฤษฎีของ Buchanan ร้อยละ 7.38 และ 1.64 ตามลำดับ ส่วนปริญญานิพนธ์ที่ไม่ได้ระบุทฤษฎีอ้างอิง มีจำนวนถึง 36 เรื่อง ร้อยละ 36

14. สาขาวิชาที่ทำวิจัย พบว่า สาขาวิชาที่ทำวิจัยมากที่สุดคือ จิตวิทยาอุตสาหกรรม ร้อยละ 18.03 รองลงมาคือ การบริหารการศึกษาและรัฐศาสตร์ ร้อยละ 15.57 และ 14.75 ตามลำดับ ส่วนสาขาวิชาที่ทำวิจัยน้อยที่สุดคือ บริหารรัฐกิจ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ สังคมวิทยา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา การวิจัยและสถิติทางการศึกษา การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม จิตวิทยาการแนะแนว จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาสังคม บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ การบริหารงานยุติธรรม มีจำนวน 1 เรื่องเท่ากัน ร้อยละ 0.82

15. ตัวแปรอิสระที่ศึกษาวิจัย พบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ระยะเวลาในการทำงาน ร้อยละ 66.39 รองลงมาคือ อายุ และระดับการศึกษา ร้อยละ 61.48 และ 58.20 ตามลำดับ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ร้อยละ 12.30 รองลงมาคือ ผลประโยชน์ตอบแทน และลักษณะงาน ร้อยละ 9.84 และ 7.38 ตามลำดับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ร้อยละ 8.20 รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย ร้อยละ 5.74 เท่ากัน ด้านลักษณะงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ร้อยละ 22.95 รองลงมาคือ ความมีอิสระในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 16.39 และ 15.57 ตามลำดับ ด้านลักษณะองค์การ ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ขนาด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การและอายุขององค์การ ร้อยละ 2.46 เท่ากัน ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ร้อยละ 16.39 รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ ร้อยละ 12.30 และ 11.48 ตามลำดับ

16. ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากมากที่สุด ร้อยละ 36.07 รองลงมาคือระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 24.59 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 8.20 รองลงมาคือ อายุ และสถานภาพสมรส ร้อยละ 7.38 และ 6.56 ตามลำดับ ด้านความพึงพอใจในการทำงานคือ ความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 2.46 รองลงมาคือ ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษและการได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ร้อยละ 1.64 เท่ากัน ด้านลักษณะงาน คือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ท้าทายและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ร้อยละ 5.74 เท่ากัน ด้านประสบการณ์ในงานคือ ความสำคัญของตนต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ความพึงพาได้ขององค์การและความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ รวมทั้งระบบการพิจารณาความดีความชอบ ร้อยละ 4.92, 4.10 และ 4.10 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางบวก ด้านลักษณะส่วนบุคคลคือ อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ร้อยละ 13.93 รองลงมาคือ ระยะเวลาปฏิบัติงานและสถานภาพสมรส ร้อยละ 9.84 และ 8.20 ตามลำดับ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ร้อยละ 4.92 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ร้อยละ 3.28 ด้านลักษณะงาน คือ ลักษณะงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ความมีอิสระในการทำงาน และลักษณะงานที่ท้าทาย รวมทั้งโอกาสความก้าวหน้าในงาน ร้อยละ 5.74, 4.10 และ 4.10 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์จากการทำงาน คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทาง

บวกมากที่สุด ร้อยละ 6.56 รองลงมาคือ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และความน่าเชื่อถือขององค์การ ร้อยละ 4.92 และ 3.28 ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางลบ ด้านลักษณะส่วนบุคคลคือ ระดับการศึกษา ร้อยละ 3.28 รองลงมาคือ เพศ ร้อยละ 1.64 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านลักษณะส่วนบุคคลคือ อายุมากที่สุด ร้อยละ 9.02 รองลงมาคือ เพศและระดับการศึกษา ร้อยละ 6.56 และ 5.74 ตามลำดับ ด้านความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 4.10 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมากที่สุด ร้อยละ 5.74 รองลงมาคือ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ร้อยละ 2.46 เท่ากัน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ร้อยละ 2.46 ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ร้อยละ 2.46

17. ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรศึกษาโดยวิธีการศึกษาเพิ่มเติมด้านการสัมภาษณ์มากที่สุด ร้อยละ 4.92 รองลงมาคือ การทดลอง และการสังเกต ร้อยละ 1.64 เท่ากัน ควรศึกษาเปรียบเทียบตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ร้อยละ 1.64 ควรศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ด้านความพึงพอใจงานมากที่สุด ร้อยละ 2.46 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ความพึงพอใจในงานมากที่สุด ร้อยละ 6.56 บรรยากาศองค์การ และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในตัวแปรสภาพการทำงานที่ดี ร้อยละ 5.74 และ 4.92 ตามลำดับ ควรศึกษาผลที่ตามมาจากความผูกพันต่อองค์การของตัวแปร ในตัวแปรการลาออกหรือการโยกย้ายมากที่สุด ร้อยละ 7.38 รองลงมาคือ การขาดงาน และผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 4.92 และ 4.10 ตามลำดับ ควรศึกษาในลักษณะอื่น ด้านความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มอื่นมากที่สุด ร้อยละ 29.51 รองลงมาคือศึกษาความผูกพันต่อองค์การในองค์การอื่น และศึกษาความผูกพันต่อองค์การในภูมิภาคต่างกัน ร้อยละ 18.85 และ 9.02 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย คือ

1. สถาบันการศึกษาที่ผลิตปริญญานิพนธ์จำนวนมากที่สุดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การคือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัย-ศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งนี้เพราะมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เปิดสอนระดับปริญญาโทสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 และเริ่มเปิดสอนภาคพิเศษในปี 2537 ในสาขาวิชาเดียวกัน จึงมีนิสิตที่จบสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การมีจำนวนมากกว่าสถาบันอื่น

2. ปีการศึกษาที่มีปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด คือปีการศึกษา 2541 รองลงมาคือปีการศึกษา 2542 และ 2543 ส่วนปีการศึกษา 2536 มีปริญญานิพนธ์จำนวนน้อยที่สุด จากสถิติพบว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้นทุกปีตั้งแต่ปี 2535 จนถึง 2541 ในปีการศึกษาดังกล่าวนิสิตที่เรียนจิตวิทยาอุตสาหกรรมจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เริ่มสำเร็จการศึกษาเป็นจำนวนมากเนื่องจากครบกำหนดในการศึกษาปี 2541 จึงมีปริญญานิพนธ์ออกมามากในปีดังกล่าว นอกจากนี้ภาวะเศรษฐกิจของประเทศในปี 2541 มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว องค์การต่าง ๆ มีการนำเทคนิควิธีการบริหารแบบใหม่ ๆ มาใช้กับบุคลากรในองค์การเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงมีผู้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การเป็นจำนวนมาก จากสถิติการศึกษาพบว่ามีจำนวนนักศึกษาเรียนต่อในระดับปริญญาโทเพิ่มจำนวนมากขึ้นทุกปีแต่ภายหลังปี 2543 ซึ่งเป็นปีที่ภาวะเศรษฐกิจเริ่มมีปัญหา จำนวนผู้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การมีจำนวนลดลงเนื่องจากมีผู้ศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์การแล้วเป็นจำนวนมาก จึงมีผู้สนใจศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การลดลงอย่างเห็นเด่นชัด

3. ประเภทของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ปริญญานิพนธ์ทั้งหมดที่นำมาศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งการวิจัยเชิงสำรวจมีความหมาะสมในการศึกษากับประชากรจำนวนมากที่มีอยู่อย่างหลากหลายภายในองค์การ

4. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 341-400 คน เป็นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้มากที่สุด รองลงมาคือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 121-200 คน และ 221-280 คนเท่ากัน ส่วนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 521-580 คน มีจำนวนปริญญานิพนธ์น้อยที่สุด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวอยู่ในองค์การขนาดกลาง ซึ่งตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเป็นจำนวนมากมีความเหมาะสมในการใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างไม่มากและน้อยเกินไป ทั้งยังช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายในสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูล

5. สมมุติฐานการวิจัย การตั้งสมมุติฐานการวิจัยเป็นแบบสองทางมากที่สุด รองลงมาคือการตั้งสมมุติฐานการวิจัยแบบทางเดียว และน้อยที่สุดคือ การตั้งสมมุติฐานการวิจัยที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปริญญานิพนธ์ที่ไม่มีหรือไม่ได้ระบุสมมติฐานการวิจัย จะเห็นว่าการตั้งสมมุติฐานการวิจัยแบบสองเป็นแนวนำในการวิจัยและจำกัดขอบเขตของการวิจัยให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งยากที่จะกำหนดแบบทางเดียวเนื่องจากในแต่ละองค์การมีบริบทสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก

6 การคัดเลือกตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิกับสุ่มอย่างง่ายมากที่สุด รองลงมาคือ การสุ่มแบบอย่างง่าย ส่วนการสุ่มแบบเจาะจง การสุ่มแบบเจาะจงกับสุ่มอย่างง่าย ส่วนการคัดเลือกตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ การสุ่มแบบแบ่งกลุ่มกับสุ่มอย่างง่าย ในองค์การส่วนมากจะมีการแบ่งฝ่าย แผนก ดังนั้นการสุ่มแบบชั้นภูมิกับสุ่มอย่างง่ายจึงเป็นแบบที่มีการใช้มากที่สุดเพราะเป็นวิธีที่ตรงเป้าหมายและง่ายในการสุ่ม

7. สถานที่ตั้งที่ใช้ในศึกษาวิจัย สถานที่ตั้งกรุงเทพมหานครกับปริมณฑลเป็นสถานที่ที่ใช้ในการศึกษามากที่สุด รองลงมาคือต่างจังหวัด ส่วนสถานที่ตั้งที่ใช้ในการศึกษาวิจัยน้อยที่สุดคือกรุงเทพมหานครกับต่างจังหวัด เนื่องจากผู้มาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทส่วนใหญ่มีที่ทำงาน และที่พักอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

8. ลักษณะองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ลักษณะองค์การที่เป็นราชการใช้ในการศึกษามากที่สุด รองลงมาเอกชน ส่วนลักษณะองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัยน้อยที่สุดคือรัฐวิสาหกิจ จากสถิติของสถาบันอุดมศึกษาจำนวนผู้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทเมื่อจำแนกตามอาชีพแล้ว ส่วนมากจะรับราชการมากกว่าอยู่ในองค์การธุรกิจ จึงทำให้ปริญญานิพนธ์ส่วนใหญ่จะศึกษาภายในองค์การที่เป็นของราชการ นอกจากนี้หน่วยงานราชการส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนในการเก็บข้อมูลวิจัยมากกว่าหน่วยงานธุรกิจ

9. ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลมากที่สุด รองลงมาคือ ใช้แบบสอบถามและแบบวัดทัศนคติ เครื่องมือการวิจัยที่ใช้น้อยที่สุดคือ แบบสัมภาษณ์ เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเป็นส่วนใหญ่ จึงมีการใช้แบบสอบถามซึ่งสามารถใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก ทั้งยังสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

10. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ใช้การหาค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด รองลงมาคือการหาความเที่ยงตรง จะเห็นว่าการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติควบคู่กับการจัดสร้างเครื่องมือ แต่ก็มีงานวิจัยจำนวนถึง 98 เรื่อง ที่ไม่ได้ระบุการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

11. สถิติวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกเป็น 3 ส่วน คือ สถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะ สถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และสถิติทดสอบสมมุติฐาน ในส่วนของสถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะ สถิติที่ใช้มากที่สุดคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้น้อยที่สุดคือ พิสัย ส่วนสถิติที่ใช้หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า สถิติที่ใช้มากที่สุดคือ สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ส่วนสถิติทดสอบสมมุติฐาน พบว่า สถิติที่ใช้มากที่สุดคือ t-test กับ F-test รองลงมาคือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้น

ตอน และสถิติที่ใช้น้อยที่สุด จะเห็นว่าสถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะได้อย่างชัดเจนคือการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานซึ่งเป็นสถิติพื้นฐานที่ใช้ในงานวิจัยส่วนมาก

12. วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด รองลงมาคือ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และระดับความผูกพันต่อองค์การกับตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การกับเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนวัตถุประสงค์ที่ศึกษาวิจัยน้อยที่สุดคือระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน เปรียบเทียบระดับความผูกพัน, ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เปรียบเทียบระดับความผูกพัน, ระดับความผูกพัน ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ตัวแปรที่พยากรณ์ความผูกพัน, เปรียบเทียบระดับความผูกพัน จะเห็นว่าวัตถุประสงค์ในการศึกษาระดับความผูกพันและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนดขึ้นกับความผูกพันต่อองค์การว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร เป็นวัตถุประสงค์ที่สามารถตอบคำถามในเรื่องความผูกพันต่อองค์การได้อย่างชัดเจน

13. ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ทฤษฎีความผูกพันต่อองค์การที่ใช้มากที่สุดคือ ทฤษฎีของ Porter รองลงมาคือทฤษฎีของ Allen and Meyer และ ทฤษฎีของ Buchanan จะเห็นว่าทฤษฎีของ Porter เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การที่มีผู้อ้างอิงในงานวิจัยมากที่สุด เนื่องจากทฤษฎีดังกล่าวครอบคลุมความหมายความผูกพันต่อองค์การใน 3 ด้าน คือ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การนั้นต่อไป ความเต็มใจที่จะใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์การ ความเชื่ออย่างแน่นอน และมีการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์การ

14. สาขาวิชาที่ทำวิจัย สาขาวิชาที่ทำวิจัยมากที่สุดคือ จิตวิทยาอุตสาหกรรม รองลงมาคือ การบริหารการศึกษา และรัฐศาสตร์ ส่วนสาขาวิชาที่ทำวิจัยน้อยที่สุดคือ บริหารรัฐกิจ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ สังคมวิทยา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา การวิจัยและสถิติทางการศึกษา การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ครุศาสตร์อุตสาหกรรม จิตวิทยาการแนะแนว จิตวิทยาการศึกษา จิตวิทยาสังคม บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ การบริหารงานยุติธรรม มีจำนวน 1 เรื่องเท่ากันจะเห็นว่าสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมเป็นสาขาจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับจิตวิทยาอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ทั้งทางด้านองค์การราชการ ธุรกิจ อุตสาหกรรม ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ จิตวิทยาการทำงาน จิตวิทยาองค์การ จิตวิทยาบุคลากร สภาพการทำงานและองค์ประกอบด้านบุคคล วิธีการวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยา-สิ่งแวดล้อม สุขภาพจิตในการทำงาน การตัดสินใจและการแก้ปัญหาในองค์การ จิตวิทยาสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จิตวิทยาสังคมในการทำงาน จิตวิทยาการจูงใจในการทำงานในองค์การอุตสาหกรรม จิตวิทยา-อุตสาหกรรมสัมพันธ์ จิตวิทยาการบริหารความขัดแย้ง จึงมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การเป็นจำนวนมาก

15. ตัวแปรอิสระที่ศึกษาวิจัย

15.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ระยะเวลาในการทำงาน รองลงมาคือ อายุ และระดับการศึกษา

15.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ผลประโยชน์ตอบแทน และลักษณะงานตามลำดับ

15.3 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคง รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบาย

15.4 ด้านลักษณะงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ความมีอิสระในการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในงาน

15.5 ด้านลักษณะองค์การ ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ขนาด รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ และอายุขององค์การ ขนาดขององค์การเป็นปัจจัยแรกที่บุคคลเข้าทำงานใหม่จะดูเป็นลำดับแรก บ่งถึงความมั่งคงขององค์การ จึงมีผู้สนใจศึกษาเป็นตัวแปรในลำดับต้น ๆ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ตัวแปรที่ศึกษาวิจัยมากที่สุดคือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ รองลงมาคือ ความรู้สึกว่าองค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ร้อยละ และความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การ

16. ผลการวิจัย

16.1 ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากมากที่สุด รองลงมาคือระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

16.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ตามสภาพความเป็นจริงระยะเวลาในการทำงานยิ่งทำเวลานาน ความรัก ความหวงแหนองค์การ ความผูกพันต่อองค์การจะมีเพิ่มมากขึ้น จึงไม่คิดจะเปลี่ยนหรือโยกย้ายไปจากองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณดี ชูกาล (2540 : บทคัดย่อ) ; ระพีพร เบญจาทิกุล (2540 : บทคัดย่อ) ; อาจารี นาคศุภรังษี (2540 : บทคัดย่อ) ; นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : บทคัดย่อ) ; สมหมาย ศรีทรัพย์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

16.3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานคือ ความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ความก้าวหน้าในการทำงานอันเกิดการประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เพราะทุกคนต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าไม่ว่าจะอยู่ตำแหน่ง หรือสายงานใด คงไม่มีใครอยากอยู่ตำแหน่งเดิมจนเกษียณจากงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล พงษ์จิระศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ; จารุวรรณ โหรา (บทคัดย่อ : 2541) ; เริงศักดิ์ เขียวขจี (บทคัดย่อ : 2543) ; ถาวร ศุภสิริวุฒิ (2543 : บทคัดย่อ) และงานวิจัยของสุกานดา ศุภคติสันติ์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

16.4 ด้านลักษณะงาน คือ งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตรงกับทฤษฎีแห่งการกำหนดได้ด้วยตนเอง ในด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นต่อการเสริมการปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุดของแรงจูงใจภายใน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล พงษ์จิระศักดิ์ (2539 : บทคัดย่อ) ; สุกานดา ศุภคติสันติ์ (2540 : บทคัดย่อ) ; ประภา ทองวัฒนา (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่างานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

16.5 ด้านประสบการณ์ในงานคือ ความสำคัญของตนต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด ความต้องการมีความสามารถโดยตนมีความสำคัญต่อองค์การก็เป็นความต้องการพื้นฐานของทฤษฎีอัตลิขิตเช่นเดียวกัน เพราะธรรมชาติของมนุษย์ย่อมคิดว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การจึงจะให้เกิดแรงจูงใจที่จะพัฒนาองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี วงศ์คำแน่น (2537 : บทคัดย่อ) ; รุ่งทิวา สุดแดน (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ร้อยละ 6.56) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรพล พงษ์จิระศักดิ์ (บทคัดย่อ : 2539) ; ศารทูล ประดิษฐ์ (บทคัดย่อ : 2541) ; ปิยะ บุนนาค (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

16.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ด้านลักษณะส่วนบุคคลคือ อายุมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณดี ชูกาล (2540 : บทคัดย่อ) ; ไพศาล สุวรรณธาดา (2541 : บทคัดย่อ) ; มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541 : บทคัดย่อ) ; เกศรี คีรีเสถียร (2543 : บทคัดย่อ) ; นิยม สี่สุวรรณ (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และงานวิจัยของ สะอาด วงศ์อนันตนนท์ (2537 : บทคัดย่อ) กานดา จันทร์แย้ม (2538 : บทคัดย่อ) ; กฤษกร ดวงสว่าง (บทคัดย่อ : บทคัดย่อ) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางบวก ด้านลักษณะส่วนบุคคลคือ อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ร้อยละ 13.93) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำราญ บุญรักษา (บทคัดย่อ : 2539) ; สุกานดา ศุภคติสันติ์ (2540 : บทคัดย่อ) ; จุรีย์ อุสาหะ (2542 : บทคัดย่อ) ; ชุติมา สุวรรณประทีป (2543 : บทคัดย่อ) ; จเร นาคจู (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

16.7 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ ด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ อายุมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : บทคัดย่อ) ; จุรีย์ อุสาหะ (2542 : บทคัดย่อ) : อเนก สุวรรณบัณฑิต (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าอายุสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การ

16.8 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาติ คงพิกุล (2537 : บทคัดย่อ) ; สำราญ บุญรักษา (บทคัดย่อ : 2539) ; วัลภา ฐาน์กาญจน์ (2540 : บทคัดย่อ) ; กัลยมา ดตกะคุณะ (2541 : บทคัดย่อ) ; ปิยะ บุนนาค (2543 : บทคัดย่อ) ; จุรีย์ อุสาหะ (2542 : บทคัดย่อ) ; จเร นาคจู (2544 : บทคัดย่อ) ; จิรากุล วสะพันธุ์ (2544 : บทคัดย่อ) ; ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

16.9 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางลบ ด้านลักษณะส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา เนื่องจากบุคคลเมื่อมีระดับการศึกษาสูงย่อมมีโอกาสเลือกงานใหม่มากกว่าบุคคลที่ได้รับการศึกษาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานดา จันทร์แย้ม (2538 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การในทางลบ และงานวิจัยของสุกานดา ศุภคติสันติ์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าพนักงานที่จบการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี

17. ข้อเสนอแนะ พบว่า ทางด้านวิธีการศึกษาเพิ่มเติมควรใช้การสัมภาษณ์มากที่สุด รองลงมาคือ การทดลอง และการสังเกต ในการเปรียบเทียบตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การควรกำหนดตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ในการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นควรศึกษาตัวแปรความพึงพอใจงานมากที่สุด ในการศึกษาตัวแปรอื่นควรศึกษาตัวแปรความพึงพอใจในงานมากที่สุด ในการศึกษาผลที่ตามมาจากความผูกพันต่อองค์การของตัวแปร ควรศึกษาตัวแปรการลาออกหรือการโยกย้ายมากที่สุด ในการศึกษาลักษณะอื่นควรศึกษาในเรื่องความผูกพันต่อองค์การในกลุ่มอื่นมากที่สุด รองลงมาคือศึกษาความผูกพันต่อองค์การในองค์การอื่น และศึกษาความผูกพันต่อองค์การในภูมิภาคต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมากมากที่สุด องค์การควรจัดบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งงานรวมทั้งการสรรหาและคัดเลือกพนักงานให้เหมาะกับงาน โดยพิจารณาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ฯลฯ นอกจากนี้การมอบหมายงานที่มีความสำคัญ ขอบเขตความรับผิดชอบที่เหมาะสมจะเป็นการสร้าง และรักษาแรงจูงใจให้บุคคลมีระดับความผูกพันต่อองค์การในระดับมากอย่างถาวร

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด และอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุ อายุงานนาน เพราะเป็นบุคคลที่ช่วยเหลือและอยู่กับองค์การมาเป็นระยะเวลานาน องค์การจึงควรจัดรางวัลหรือสวัสดิการอื่นใดให้เพื่อเป็นการตอบแทนความผูกพันต่อองค์การอย่างมั่นคงของพนักงาน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานมองเห็นแนวทาง โอกาสความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า เพื่อให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน เช่น การตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน การจัดสภาพการทำงาน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัย จัดสวัสดิการที่เหมาะสม การพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนตำแหน่งเพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามไปสู่ความก้าวหน้าของงาน นอกจากนี้ควรพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้าโดยการจัดฝึกอบรม การสัมมนาเพื่อให้ทันกับเทคโนโลยี-สารสนเทศที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว

4. จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานในงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด องค์การควรจัดให้มีการสับเปลี่ยนงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความสามัคคี และได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เกิดความร่วมมือ และเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในองค์การควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้องค์การควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เช่น การแข่งกีฬาระหว่างหน่วยงาน เป็นต้น

5. จากผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในทางบวกมากที่สุด องค์การควรนำเสนอและสื่อสารให้พนักงานได้รับทราบนโยบาย การบริหารขององค์การ ความมั่นคงในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและกว้างขวาง เพื่อให้พนักงานได้รับทราบข่าวความเคลื่อนไหว ความเป็นไปในการดำเนินกิจการขององค์การ ในขณะเดียวกันควรเปิดให้มีการเสนอแนะแนวความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงนโยบายและการบริหารขององค์การ ซึ่งจะสร้างให้พนักงานมีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เมตต้าเพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. ควรสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของชาวต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย

บรรณานุกรม

กฤษดร ดวงสว่าง. (2540). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.** ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กัลยิมา โตกะคุณะ. (2541). **รูปแบบการสื่อสาร บรรยากาศการสื่อสารในองค์การ ความพึงพอใจในการสื่อสาร ความพึงพอใจในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานไทยในบริษัทอังกฤษ เยอรมัน และฝรั่งเศสในประเทศไทย.** น.ม. (นิเทศศาสตร์พัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กานดา จันทร์แย้ม. (2538). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การกับการไม่มาทำงานของพนักงานในสถานีวิทยุโทรทัศน์** ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กุศล มีดสม. (2541). **การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือวัดผลทาง การศึกษาระหว่างปี พ.ศ.2522-2539** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร

เกศรี คีรีเสถียร. (2543). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทในเครือเกษร.** ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ไขแสง พุฒซูซื่น. (2544). **การวิเคราะห์เนื้อหาวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับสื่อสิ่งพิมพ์ สาขาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร

จเร นาคจู. (2544). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนของตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง.** กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จรูญลักษณ์ ทัพโยธา. (2538). **การวิเคราะห์การกระจายของเนื้อหาปริญญานิพนธ์ทางบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ในประเทศไทยซึ่งจัดพิมพ์ตั้งแต่ปี พ.ศ.2529 ถึงปี พ.ศ.2536.** ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

จารุณี วงส์คำแน่น. (2537). **ความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย.** ร.ม. (บริหารรัฐกิจ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จารุวรรณ โหรา. (2541). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง.** ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิรากุล วสะพันธุ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทโอ เปเปอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด.** ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จุรีย์ อุสาหะ. (2542) **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข.** ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การบริหารโรงพยาบาล). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.

ชฎาภา ประเสริฐทรง. (2541). **ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อบุคลกร มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.** กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ชุติมา สุวรรณประทีป. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร.** วท.ม. (การบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถาวร ศุภสิริวุฒิ. (2543). **ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การ : ศึกษากรณีกองควบคุมงานซ่อมบำรุงอากาศยาน ฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย จำกัด(มหาชน).** ปริญญานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

ธัชชัย มณีนาค. (2539). **การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ระหว่างปีการศึกษา 2530-2538.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การศึกษาผู้ไหญ่และ การศึกษาต่อเนื่อง). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **การสังเคราะห์งานวิจัย.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

-------. (2531). การสังเคราะห์งานวิจัย : เชิงปริมาณ. กรุงเทพฯ : พันนี่พับบลิชชิ่ง.

นงเยาว์ แก้วมรกต. (2542) ผลของการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบุคคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ปริญญานิพนธ์ สค.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นิดา ประจวบสงเคราะห์. (2540). **การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปีการศึกษา 2531-2539.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

นิยม สี่สุวรรณ. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์.** วท.ม. (การบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บวร ใจป้า. (2543). **การวิเคราะห์วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปี พ.ศ.2525-2539.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (หลักสูตรและการสอน). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

ประภา ทองวัฒนา. (2542) **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดชัยนาท.** ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การบริหารสาธารณสุข). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถ่ายเอกสาร.

ประภาวดี สืบสนธิ์. (2530). **สถานะงานวิจัยบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ : การวิเคราะห์เชิงปริมาณ**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

----------. (2533). **การวิจัยบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). **การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา**. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปิยะ บุนนาค. (2543) **ความผูกพันต่อสถาบันและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ ภาคตะวันตกเฉียงเหนือ. ปริญญานิพนธ์ ว.ม. (ครุศาสตร์เทคโนโลยี). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.**

ผุสดี สมบูรณ์. (2532). **วิเคราะห์ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาพลศึกษาในประเทศไทย ระหว่างปีการศึกษา 2521 – 2530**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา) ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร

พรเพ็ญ คำทรัพย์. (2529). **การวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาการสอนสังคมศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ 2513-2526**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เพ็ญสุภา นาทอง. (2543). **การวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์สาขาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ในประเทศไทยที่เผยแพร่ระหว่างปีพุทธศักราช 2537-2541**. ปริญญานิพนธ์ ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

ไพศาล สุวรรณธาดา. (2541) **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในโรงพยาบาลตำรวจ. ปริญญานิพนธ์** กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

ภรณี มหานนท์. (2529). **การประเมินประสิทธิผลขององค์การ**. กรุงเทพ : โอเดียนสโตร์.

ภรณี ศิริโชติ. (2521) **การวิเคราะห์ปริญญานิพนธ์สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์ ปีการศึกษา 2508-2519**. ปริญญานิพนธ์ อ.ม. (บรรณารักษศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. (2541) **ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ**. ปริญญานิพนธ์ สค.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ระพีพร เบญจาทิกุล. (2540). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริการ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. ศศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เริงศักดิ์ เขียวขจี. (2543). **ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มบริษัทเอส.พี อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด**. ปริญญานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

รุ่งทิวา สุดแดน. (2541) **ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของนักสังคมสงเคราะห์ในกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม.** ปริญญานิพนธ์ สค.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

วรรณดี ชูกาล. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วท.ม. (การบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลภา ฐาน์กาญจน์. (2540) **ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์.** ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การพยาบาลผู้ใหญ่). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

วีรพล พงษ์จิระศักดิ์. (2539) **ความผูกพันของตำรวจป้องกันและปราบปรามจลาจลต่อหน่วยงาน : ศึกษาเฉาะกรณีกองกำกับการป้องกันและปราบปรามจลาจล.** ปริญญานิพนธ์ สค.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ศารทูล ประดิษฐ์. (2541). **ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ.** สค.ม. (สังคมวิทยา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาติ คงพิกุล. (2537). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์.** กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมหมาย ศรีทรัพย์. (2543). **การศึกษาความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง.** ปริญญานิพนธ์ ร.ม. (การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร

สะอาด วงศ์อนันตนนท์. (2537). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วท.ม. (การบริหารการพยาบาล) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำราญ บุญรักษา. (2539) **ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต.** ปริญญานิพนธ์ วท.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540) **ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร.** ปริญญานิพนธ์ ร.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

สุทธิลักษณ์ อำพันวงศ์. (2518). "การวิจัยทางบรรณารักษศาสตร์," ใน **บรรณารักษ์ 09.** หน้า 138-176. กรุงเทพฯ : แผนกวิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529, กันยายน). ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational commitment). **จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.** 9(34) : 34-41.

อาจารี นาคศุภรังษี. (2540) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจโรงแรม**. ปริญญานิพนธ์ สค.ม. (พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

อุทุมพร จามรมาน (2527). **การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Allen, N.J. & Meyer. J.P. (1990, January). The Mesurement and Antecedents of Affective, Continaunce and Normative Commitment to the Organizations. **Journal of Occupational Psychology**. 14 : 1-18.

Berelson, Bernard. (1971). **Content Analysis in Communication Research**. New York : Hafner.

Buchanan, Brce II. (1974, December). Building Orgranization Commitment : the Socialization of Managers in Work Organization. **Adminstrative Science Quarterly**. 19(4) : 533-543.

Kanter, R.M. (1968) Commitment and social Organization : Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. **American Sociological Review**. 33 : 499-517.

Marsh, Robert and Hannari, Hiroshi. (1977, March). Organizational Commitment and Turnover : A Prediction Study. **Administrative Science Quarterly**. 22 : 57

Porter, L.W. & other. (1974, October). Organizational commitment, Job satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. **Journal of applied Psychology**. 59 : 603-609.

Sheldon, M.E. (1971, June). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. **Administrative Science Quarterly**. 16(2) : 142-150.

Steers, Richand M. (1977, March). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. **Administrative Science Quarterly**. 19 : 46 - 56

Weber, Robert Philip. (1985). **Basic content analysis**. Beverly Hills, California : SAGE publication.

ภาคผนวก

แบบเก็บข้อมูลงานวิจัย

เรื่อง การสังเคราะห์ปริญญานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ ในประเทศไทย ตั้งแต่ปี 2535-2545

ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย

1. ชื่อผู้ทำปริญญานิพนธ์.....
2. ชื่อเรื่องปริญญานิพนธ์.....
3. ปีที่พิมพ์.....
4. ชื่อสาขาวิชา.....
5. ชื่อสถาบันการศึกษา.....

รายละเอียดของงานวิจัย

1. ประเภทของการวิจัย ☐ การวิจัยเชิงสำรวจ ☐ การวิจัยเชิงทดลอง
   อื่น ๆ โปรดระบุ.....
2. วัตถุประสงค์การวิจัย
   2.1 .....
   2.2 .....
   2.3 .....
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย (ระบุประเภท และรายการย่อยถ้ามี)
   3.1 .....
   3.2 .....
   3.3 .....
4. แนวคิด/ทฤษฎีที่ใช้อ้างอิงในการวิจัย
   .....
5. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
   5.1 ลักษณะของประชากร.....
   .....
   5.2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง .....
   5.3 ประเภทองค์การ ☐ ราชการ ☐ รัฐวิสาหกิจ ☐ ธุรกิจ อื่นๆ
   ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....
   5.4 สถานที่ตั้ง ☐ กรุงเทพฯ ☐ ปริมณฑล ☐ ต่างจังหวัด ☐ อื่นๆ โปรดระบุ.....
   6.8 วิธีการสุ่มตัวอย่าง .....
7. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
   ☐ แบบทดสอบ (Test) ☐ แบบสอบถาม (Questionnaire)
   ☐ การสัมภาษณ์ (Interviewing) ☐ การสังเกต (Observation)
   ☐ มาตรวัดทัศนคติ (Attitude scale) ☐ กิจกรรมและการทดลอง (Activity and experiment)
   อื่น ๆ โปรดระบุ.....

8. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

☐ การวิเคราะห์ข้อมูล (Content analysis)

☐ สถิติภาคบรรยาย

☐ ความถี่ (Frequency) ☐ ร้อยละ (Percentage) ☐ อัตราส่วน (Ratio)

☐ ค่าเฉลี่ย (Mean) ☐ มัธยฐาน (Median) ☐ ฐานนิยม (Mode)

☐ พิสัย (Range) ☐ ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartlle deviation)

☐ ค่าคะแนนมาตรฐาน (Standard score) ☐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

☐ สถิติภาคสรุปอ้างอิง (Inferntial statistics)

☐ การทดสอบค่า T-test ☐ การทดสอบค่า Z-test

☐ การทดสอบค่า F-test ☐ การทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi-square test ; x^2 – test)

☐ การหาค่าสหสัมพันธ์ (correlation)

☐ ไม่ระบุสถิติ

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

9. ผลการวิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

11. ความคิดเห็นของผู้วิจัย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย นายสมชาย วรัญญานุไกร
Mr.Somchai Warunyanugrai

ตำแหน่ง/สถานที่ทำงานปัจจุบัน อาจารย์ ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์
คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2524	กศ.บ. (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน
พ.ศ. 2539	ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสบการณ์ในการวิจัย

พ.ศ. 2539	การพัฒนาโปรแกรม dBASE III PLUS เพื่อจัดทำฐานข้อมูลทางบรรณานุกรมในห้องสมุดโรงเรียน
พ.ศ. 2543	บริการฐานข้อมูลในมหาวิทยาลัย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2544	ฐานข้อมูลงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา
พ.ศ. 2546	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัย คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผลงานวิจัย

พ.ศ. 2543	บริการฐานข้อมูลในมหาวิทยาลัย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2544	ฐานข้อมูลงานวิจัยทางพระพุทธศาสนา
พ.ศ. 2546	การพัฒนาระบบฐานข้อมูลงานวิจัย คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติการรับทุน

พ.ศ. 2543	ทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี 2542
พ.ศ. 2544	ทุนอุดหนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี 2543
พ.ศ. 2546	ทุนอุดหนุนการวิจัยจากเงินรายได้ของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปี 2546