

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

สารนิพนธ์
ของ
ปภาดา ตันตรารักษ์กุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2551

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

สารนิพนธ์
ของ
ปภาดา ตันตรารักษ์กุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มีนาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

บทคัดย่อ
ของ
ปภาดา ตันตรารักษ์กุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มีนาคม 2551

ปภาดา ตันตรรงค์กุล. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร*
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. สารนิพนธ์ บธม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์
: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และศึกษา
ปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ
วิจัยคือ บุคลากรของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำนวน 360 ตัวอย่าง
โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ ร้อยละ การแจก
แจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที การ
วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สรุป
ผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มี
การศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต่ำกว่า
หรือเท่ากับ 5 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มวิจัยและวิชาการ สังกัดหน่วยงาน ศอ.

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มี
ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก กล่าวคือ มีความคิดเห็น
เรื่องความมีอิสระในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ
ผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วน
ด้านความหลากหลายของงาน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่ตอบ
แบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปาน
กลาง กล่าวคือ มีความคิดเห็น ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทน ด้าน
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วน
ด้านการสรรหา การคัดเลือก และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มี
ความคิดเห็นว่า อยู่ในระดับดี

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านความผูกพัน พบว่า บุคลากรที่ตอบ
แบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพัน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาราย
ด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร และ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความ
พยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วน ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร
บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน ผลการศึกษาพบว่า

5.1 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

5.4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับค่อนข้างต่ำ และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก

5.5 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร และ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับค่อนข้างต่ำ และปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก

FACTORS RELATING TO EMPLOYEES' ORGANIZATION COMMITMENT OF
NATIONAL SCIENCE AND TECHNOLOGY DEVELOPMENT AGENCY.

AN ABSTRACT
BY
PAPHADA TANTRANGKUN

Present in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University
March 2008

Paphada Tantrangkun. (2008) *Factors Relating to Employees' Organization Commitment of National Science and Technology Development Agency*. Master's Project, M.B.A. (Management). Bangkok Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Assistant Professor Dr. Nak Gulid.

The objective of the research was to study the level of employees' organization commitment of National Science Technology Development Agency classified by demographic data, job's character and human resources management. The sample size of this research was based on 360 employees of National Science and Technology Development Agency. Data gathering was collected through questionnaires. Percentage, frequency distribution, mean, standard deviation, the t-test, One-way ANOVA and Pearson product moment correlation coefficient were provided for statistical analysis.

The findings were as follows:

1. Demographic Data: The samples were mostly female, 26 to 35 years of age, earned bachelor degree, single status, 5 years or less working in their divisions, working in research and academic affairs group of NECTEC.

2. Job's Character: The level of employees' opinions towards job's character was at the high level. Considering in each category such as freedom at work, understanding in working process, interpersonal work, feedback of work, expectation for better career path, the level of employees' opinions was at approximately high level, while in category of the variety of work, the level of employees' opinions was at high level.

3. Human Resources Management: The level of employees' opinions towards human resources management was at moderate level. Considering in each category such as human resources planning, remuneration management, performance evaluation, staff transferring and replacement was at moderate level, while in categories of recruitment, selection, training and developing, the level of employees' opinions was at good level.

4. Organization Commitments: The level of employees' opinions towards organization commitment was at high level. Considering in each category such as strong confidence in organization and willingness to exert for organization was at high level, while in category of desire for retaining in their own divisions, the level of employees' opinions was at moderate level.

5. Following were hypothesis proving:

5.1 The difference in marital status had the difference in organization commitment in category of desire for retaining in their own divisions with statistical significance at 0.05 level.

5.2 The difference in time period of working in their own divisions had the difference in organization commitment in category of desire for retaining in their own divisions with statistical significance at 0.05 level.

5.3 The difference in working division had the difference in organization commitment in categories of strong confidence in organization, willingness to exert for organization and overall organization commitment with statistical significance at 0.05 level. Moreover, the difference in working division had the difference in organization commitment in category of desire for retaining in their own divisions with statistical significance at 0.01 and 0.05 level.

5.4 The correlation between job's character and organization commitment in categories of strong confidence in organization, willingness to exert for organization and overall organization commitment was at approximately low level in positive direction with statistical significance at 0.01 level. Whereas, the correlation between job's character and organization commitment in category of desire for retaining in their own division was at very low level in positive direction with statistical significance at 0.01 level.

5.5 The correlation between human resources management and organization commitment in categories of strong confidence in organization, desire for retaining in their own divisions and overall organization commitment was at approximately low level in positive direction with statistical significance at 0.01 level. Whereas, the correlation between human resources management and organization commitment in category of willingness to exert for organization was at very low level in positive direction with statistical significance at 0.05 level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และ
คณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาสารนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อ
องค์การ ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ของ ปภาดา
ตันตรงค์กุล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา)

.....กรรมการสอบสารนิพนธ์
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า นับตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำที่มีคุณค่าช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา และ รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์และกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ อีกทั้งยังให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้ และให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารของ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ รวมถึงผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในฝ่ายรัฐกิจสัมพันธ์ ที่ให้การสนับสนุน การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ คุณปู่ คุณย่า คุณอา พี่ และน้องๆ ผู้ซึ่งให้ชีวิตความรัก อบรมสั่งสอน และเป็นแรงบันดาลใจให้มีวันนี้ คอยให้กำลังใจ มอบโอกาสในการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัวในปัจจุบัน

ผู้วิจัยขอขอบคุณ เพื่อนนิสิต คณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ รุ่น 8 ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่ม NNC Club ที่คอยช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และให้คำแนะนำ ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ รวมถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างดียิ่ง ตลอดทั้งหลักสูตรการศึกษา

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บรรพบุรุษ ญาติพี่น้อง บุรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

ปภาดา ตันตรารักษ์กุล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	5
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมติฐานในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน.....	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	46
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะงาน.....	73
ประวัติและที่มาของ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.....	79
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	90
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	101
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	101
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	101
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	102
วิธีการคัดเลือกตัวอย่าง.....	102
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	103
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	109
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	110
ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน.....	111

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	118
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	118
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	119
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม....	119
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กร.....	123
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	130
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	108
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	168
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	174
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	174
สมมติฐานในการวิจัย.....	174
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	174
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	175
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	175
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม....	176
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กร.....	176
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	179
อภิปรายผล.....	192
ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย.....	196
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	201

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	202
ภาคผนวก.....	213
ภาคผนวก ก. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	214
ภาคผนวก ข. หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	222
ภาคผนวก ค. รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	225
ภาคผนวก ง. หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย.....	227
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	229

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยธำรงรักษา.....	34
2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory).....	39
3 ความแตกต่างของการพัฒนาและการฝึกอบรม.....	62
4 จำนวนบุคลากรแยกตามหน่วยงาน.....	86
5 แสดงจำนวนบุคลากรแยกตามหน่วยงาน และ กลุ่มตำแหน่งงาน.....	86
6 แสดงอัตราบุคลากร แยกตามหน่วยงาน ตามระดับการศึกษา.....	87
7 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าใหม่และลาออก พ.ศ. 2548.....	87
8 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าใหม่และลาออก พ.ศ. 2549.....	88
9 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าใหม่และลาออก พ.ศ. 2550.....	88
10 แสดงจำนวนบุคลากรแยกตามหน่วยงาน และ กลุ่มตำแหน่งงาน.....	101
11 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งแบบ ชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของหน่วยงาน.....	103
12 แสดงกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามหน่วยงาน และ กลุ่มตำแหน่งงาน.....	103
13 เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	105
14 เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์.....	106
15 เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นความผูกพันของบุคลากร.....	107
16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)..	114
17 แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์.....	117
18 แสดง จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.	119
19 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลด้าน อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน หลังจากนำข้อมูลมา แบ่งชั้นความถี่ใหม่.....	122
20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน.....	123
21 แสดง ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์.....	126
22 แสดง ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความ ผูกพัน.....	129
23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามเพศ.....	131
24 แสดงค่าการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test..	134

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test.....	134
26 แสดงค่าการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test..	136
27 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test.....	136
28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	138
29 แสดงค่าการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test..	141
30 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยใช้สถิติ F-test.....	141
31 แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	142
32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	143
33 แสดงค่าการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test..	144
34 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติ F-test.....	144
35 แสดงค่าการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test..	146
36 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ F-test.....	147
37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้วิธี Least Significant Different (LSD).....	148
38 แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	149
39 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	150

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
40 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	151
41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้วิธี Dunnett's T3.....	152
42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.....	154
43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.....	156
44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.....	158
45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.....	159
46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.....	161
47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.....	163
48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.....	165
49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ.....	167
50 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน.....	168

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Steers.....	28
3 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow.....	30
4 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer.....	31
5 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory).....	39
6 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Human Resource Management Process).....	47
7 ขั้นตอนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (The Human Resource Management Process) ตามแนวคิดของ Stephen P. Robbins & Mary Coulter.....	48
8 วงจรการบริหารงานบุคคล.....	50
9 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการวางแผน.....	53
10 การตัดสินใจเลือก (Selection Decision) ซึ่งอาจส่งผลลัพธ์ได้ 4 กรณี คือเลือกถูก 2 กรณี และเลือกผิด 2 กรณี.....	58
11 กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์.....	60
12 ความเกี่ยวเนื่องของคุณลักษณะของงานสถานภาพทางจิตวิทยาและผลลัพธ์ของงาน.....	75
13 แผนผังโครงสร้างการบริหารงานของสวทช.....	82
14 แผนผังโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของสวทช.....	84
15 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าใหม่และลาออก พ.ศ. 2548.....	89
16 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าใหม่และลาออก พ.ศ. 2549.....	89
17 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าใหม่และลาออก พ.ศ. 2550.....	90

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์การเป็นการรวมกลุ่มทางสังคมรูปแบบหนึ่ง เกิดขึ้นด้วยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต่างกันไป แต่การบริหารองค์การนั้น ล้วนมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีการพัฒนาอยู่เสมอ

อย่างไรก็ดี ด้วยอิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีลักษณะของความเป็นโลกไร้พรมแดน (Borderless World) ท่ามกลางการไหลเวียนอย่างเป็นอิสระของทุน แรงงาน ข้อมูลข่าวสาร หรือแม้กระทั่งวัฒนธรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงที่ผันผวน และเป็นพลวัต ประกอบกับความรุนแรงในการแข่งขันเพื่อช่วงชิงความได้เปรียบ ดังนั้น องค์การที่สามารถอยู่รอดหรือเติบโตก้าวหน้าได้นั้น มักเป็นองค์การที่มีการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ซึ่งการที่องค์การจะสามารถดำเนินการเพื่อบรรลุประสิทธิผลได้นั้น องค์การต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ (Material) เงินทุน (Money) คน (Man) ซึ่งในทุกองค์การนั้นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะมนุษย์ จะเป็นผู้ที่สามารถนำทรัพยากรอื่นมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การด้วย ทรัพยากรมนุษย์ จึงได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุด เป็นทุนที่มีค่าและให้ผลตอบแทน

ความรุนแรงในการแข่งขันเพื่อช่วงชิงความได้เปรียบ ไม่ได้เกิดเฉพาะองค์การเท่านั้น ทรัพยากรมนุษย์เองต่างก็แข่งขันกัน เพื่อที่จะอยู่ในองค์การที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า มันคงจะก้าวหน้ากว่า ให้ประโยชน์แก่ตนได้มากกว่า มนุษย์ต่างก็พยายามที่จะปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพ เพื่อให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

ทุกองค์การ ต่างบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาศักยภาพในองค์การ ให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ และพยายามดึงดูดคนเก่ง คนดี จากภายนอกองค์การให้เข้ามาเป็นสมาชิก เพื่อให้พวกเขาเหล่านั้นจะได้ผลิตผลงาน และทำให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์การแต่ละแห่งพยายามบำรุงรักษา และพยายามจูงใจให้บุคลากรอยู่กับองค์การให้นานที่สุด โดยการสร้างให้เกิดความผูกพัน หากบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การ ความรู้สึกต่อการทำงานในเชิงบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ จะทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ซึ่งเป็นผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ผลต่อความสำเร็จ และการเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ลดการขาดงาน การลางาน การมาสาย การเลิ้งงาน และการขาดความรับผิดชอบต่องาน แต่เมื่อใดก็ตาม ที่บุคลากรไม่มีความผูกพันต่อองค์การ อาจส่งผลให้สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และองค์การต้องใช้เวลาและงบประมาณอีกมากในการคัดเลือกและพัฒนาบุคลากรใหม่มาทดแทน ส่งผลกระทบต่องบประมาณ

ขององค์กร กระทั่งความต่อเนื่องของการดำเนินงาน และรวมถึงการสูญเสียเวลา ความผูกพันขององค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ หรือที่รู้จักกันในนาม สวทช. เป็นหน่วยงานรูปแบบใหม่ของรัฐที่จัดตั้งขึ้น ถึงแม้ว่าจะอยู่ภายใต้การกำกับของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แต่มีสถานภาพเป็นองค์กรอิสระ ที่ไม่ผูกพันกับระเบียบปฏิบัติและข้อบังคับปกติของราชการและรัฐวิสาหกิจ มีความคล่องตัวสูงในการดำเนินงาน โดยหน่วยงานภายใต้สวทช. ที่เก่าแก่ที่สุด คือ ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ (ศช.) ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2526 และได้ถูกรวมตัวกับหน่วยงานเฉพาะทางอื่น จัดตั้งขึ้นเป็นสวทช. ตามพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2534 จวบจนปัจจุบัน กว่า 15 ปีอย่างเป็นทางการ ที่สวทช. ได้ดำเนินกิจกรรมวิจัย พัฒนา และบริการ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ ด้วยจำนวนบุคลากรกว่า 2000 คน มีอัตราบุคลากรที่จบปริญญาเอกรวมกับปริญญาโท เทียบเท่ากับ บุคลากรที่จบปริญญาตรี และ บุคลากรกว่า 67% ดำรงตำแหน่งในกลุ่มวิจัยและพัฒนา ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร

สวทช. มีการเปลี่ยนแปลงภายในหลายครั้ง โดยเฉพาะในช่วง 4-5 ปีที่ผ่านมา สวทช. ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การจัดการ การดำเนินการภายใน เพื่อเพิ่มศักยภาพภายในองค์กร เสริมการทำงานในเชิงรุก มีการก่อตั้งฝ่ายพัฒนาองค์กรของสวทช. มีการนำเครื่องมือใหม่ๆ เข้ามาจัดการปรับปรุงงานทั้งระบบ มีการจัดตั้งฝ่ายสื่อสารองค์กร เพื่อทำหน้าที่การสื่อสารระหว่างหน่วยงานและบุคลากร ตลอดจนถึงสื่อสารไปยังภายนอกสวทช. มีการดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับปรุงเพิ่มเติมในหน้าที่สำคัญ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลในเชิงรุก มีการวางแผนกลยุทธ์ และดำเนินการพัฒนาระบบบริหารบุคลากรเป็นขั้นตอนและต่อเนื่อง เน้นความรู้ความสามารถของพนักงาน และ ระบบคุณธรรม โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางาน พัฒนาคน จะต้องดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกัน และเสริมกัน เพื่อองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ตั้งไว้ และไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ทั้งหลายทั้งปวงเหล่านี้ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของความพยายามของสวทช. ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

อย่างไรก็ตาม จากฐานข้อมูลบุคลากรภายในสวทช. พบว่า ในปีพ.ศ. 2548 มีบุคลากรเข้าใหม่จำนวน 518 ราย บุคลากรออกจากงาน 275 ราย ในปีพ.ศ. 2549 มีจำนวนบุคลากรเข้าใหม่จำนวน 444 ราย บุคลากรออกจากงาน 232 ราย และในปีพ.ศ. 2550 ตั้งแต่มกราคม จนถึงเดือนกรกฎาคม พบว่ามีบุคลากรเข้าใหม่จำนวน 295 ราย บุคลากรออกจากงาน 105 ราย ถึงแม้ว่า อัตราการ Turn Over จะมีเปอร์เซ็นต์ที่ไม่สูงนัก เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรทั้งหมดขององค์กร แต่ตัวเลขดังกล่าว ก็เป็นตัวเลขน่าสนใจว่า การที่องค์กรมีความพยายามอย่างหนักที่จะปรับปรุงพัฒนาการบริหาร และบุคลากรภายในองค์กร จะสร้างเสริม ระดับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรหรือไม่

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร และ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยหวังว่า ข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางการบริหาร สร้าง เสริม และ บำรุงรักษา ความผูกพันของบุคลากรให้มีต่อสวทช. ซึ่งหากองค์กรสามารถสร้างความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร ให้เกิดกับบุคลากรแล้ว ย่อมจะนำไปสู่ความตั้งใจปฏิบัติงานและมุ่งมั่นที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้แก่องค์กร อีกทั้งลดแนวโน้มในการลาออก เพื่อดำรงสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งจะเป็นการรักษาทรัพยากรที่มีค่าให้ดำรงอยู่ และส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป เหล่านี้ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ซึ่งยังไม่มีในการทำวิจัยลักษณะนี้มาก่อน ทั้งนี้เชื่อว่า การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะสามารถเป็นข้อมูลในการพัฒนา การเป็นองค์กรที่ดีในอนาคตของสวทช. ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. เพื่อทราบถึง ระดับความผูกพัน และ ความสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละด้านกับความผูกพัน ที่บุคลากรมีต่อสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยองค์กรสามารถนำข้อมูลที่ได้นั้น มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างเสริมความผูกพันของบุคลากรมีต่อองค์กร และรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้ยาวนานที่สุด
2. เพื่อเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางแก่องค์กรอื่นๆในการนำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กรตน
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหาในการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติครั้งนี้ มีตัวแปรศึกษาที่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 อายุ
 - 1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.4 สถานภาพสมรส
 - 1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
 - 1.6 กลุ่มตำแหน่งงาน
 - 1.7 หน่วยงานที่สังกัด
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่
 - 2.1 ความมีอิสระในการทำงาน
 - 2.2 ความหลากหลายของงาน
 - 2.3 ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน
 - 2.4 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
 - 2.5 ผลป้อนกลับของงาน
 - 2.6 ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า
3. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่
 - 3.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
 - 3.2 การสรรหา การคัดเลือก
 - 3.3 การฝึกอบรมและการพัฒนา
 - 3.4 การบริหารค่าตอบแทน
 - 3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.6 การย้ายพนักงาน และ การทดแทน
4. ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น
 - 4.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร
 - 4.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
 - 4.3 ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงาน ประจำปี 2550 จำนวน 2,240 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากประชากร จำนวน 2,240 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (1976 อ้างอิงจาก สุวลักษณ์ ตรีพรชัยศักดิ์. 2542: 47) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ เท่ากับ 340 ตัวอย่าง ผู้วิจัย ได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง อีก 20 ตัวอย่าง หรือ 6% เพื่อเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจึงเท่ากับ 360 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างของศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของหน่วยงาน และกลุ่มตำแหน่งงาน และ ใช้วิธีการสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) จนกว่าจะครบจำนวน 360 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือตัวแปรอิสระ (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1.1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1.1. เพศ
- 1.1.2. อายุ
- 1.1.3. ระดับการศึกษา
- 1.1.4. สถานภาพสมรส
- 1.1.5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
- 1.1.6. กลุ่มตำแหน่งงาน
- 1.1.7. หน่วยงานที่สังกัด

1.2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่

- 1.2.1. ความมีอิสระในการทำงาน
- 1.2.2. ความหลากหลายของงาน
- 1.2.3. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน
- 1.2.4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 1.2.5. ผลป้อนกลับของงาน

- 1.2.6. ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า
- 1.3. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่
 - 1.3.1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
 - 1.3.2. การสรรหา การคัดเลือก
 - 1.3.3. การฝึกอบรมและการพัฒนา
 - 1.3.4. การบริหารค่าตอบแทน
 - 1.3.5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 1.3.6. การย้ายพนักงาน และ การทดแทน
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งเป็น
 - 2.1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร
 - 2.2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
 - 2.3. ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. องค์กร หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์หรือการรวมกันระหว่างบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรืออาจเป็นลักษณะของกลุ่มบุคคล ที่ร่วมกันดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่ง หรือ ผลการทำงานกันอย่างเป็นกระบวนการ โดยมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทั้งนี้ไม่ได้ถูกจำกัดไว้ ด้วยสถานที่ตั้ง หรือเวลาในการดำเนินการ และสิ่งสุดท้ายที่องค์กรต้องการคือ การบรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน ซึ่งในที่นี้หมายถึง สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

2. สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ หรือ สวทช. หมายถึง หน่วยงานดังต่อไปนี้ ส่วนงานกลาง (สก.) ศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี (ศจ.) ศูนย์พันธุ์วิศวกรรม และเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ (ศช.) ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ (ศว.) ศูนย์เทคโนโลยี อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (ศอ.) และ ศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ (ศน.)

3. บุคลากร หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานให้แก่ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ครอบคลุมทั้ง 3 กลุ่มตำแหน่งงาน ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งบริหาร กลุ่มตำแหน่ง วิจัยและวิชาการ และ กลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการ

4. กลุ่มตำแหน่งบริหาร หมายถึง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการหน่วยงานเฉพาะทาง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหน่วยงานเฉพาะทาง ผู้ช่วย ผู้อำนวยการหน่วยงานเฉพาะทาง ผู้อำนวยการโครงการ ผู้อำนวยการสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการ ผู้อำนวยการอาวุโส ผู้อำนวยการฝ่าย และ หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน

5. กลุ่มตำแหน่งวิจัยและวิชาการ หมายถึง ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิจัยระดับ1-3 นักวิจัยระดับ1-4 ผู้ประสานงานระดับ1-4 นักวิชาการระดับ1-4 ผู้เชี่ยวชาญระดับ1-4 เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ระดับ1-3 วิศวกรระดับ1-3 สถาปนิกระดับ1-3 นักวิเคราะห์โครงการระดับ1-3 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนระดับ1-3 และ นักวิเคราะห์เชิงธุรกิจระดับ1-3

6. กลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการ หมายถึง หัวหน้างานระดับ1-3 ผู้จัดการระดับ1-3 ผู้ตรวจสอบภายในระดับ1-3 ช่างระดับ1-6 พนักงานห้องแลประดับ1-2 เจ้าหน้าที่ห้องแลประดับ1-3 พนักงานขับรถระดับ1-2 พนักงานธุรการระดับ1-3 พนักงานพัสดุระดับ1-2 พนักงานห้องสมุดระดับ1-2 พนักงานงานเงินและบัญชีระดับ1-2 พนักงานบริหารงานบุคคลระดับ1-2 พนักงานประชาสัมพันธ์ระดับ1-2 พนักงานสารสนเทศระดับ1-2 เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในระดับ1-3 นิติกรระดับ1-3 เลขานุการระดับ1-3 เจ้าหน้าที่สารสนเทศระดับ1-3 เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ระดับ1-3 เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลระดับ1-3 เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีระดับ1-3 บรรณารักษ์ระดับ1-3 เจ้าหน้าที่พัสดุระดับ1-3 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไประดับ1-3 และ เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ระดับ 1-3

7. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตำแหน่งงาน และ หน่วยงานที่สังกัด

8. กลุ่มตำแหน่งงาน หมายถึง การจำแนกเป็นกลุ่มตามลักษณะเฉพาะของงานหรือหน้าที่ ที่นำมาทำการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งบริหาร กลุ่มตำแหน่งวิจัยและวิชาการ และ กลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการ

9. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะการทำงาน หรือภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

9.1. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและรับผิดชอบ

9.2. ความหลากหลายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ต้องการความรู้ ทักษะ วิทยาการ ความชำนาญ เทคนิค อุปกรณ์ ตลอดจน แนวทางในการปฏิบัติงานหลายๆด้าน

9.3. ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน หมายถึง ความเข้าใจในวิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ ตั้งแต่การเริ่มต้น และสิ้นสุดงาน

9.4. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่วัดได้จากงานที่เปิดโอกาสให้ติดต่อพบปะทำความรู้จัก สร้างมิตรภาพ ความคุ้นเคย หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับงาน

9.5. ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง ข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับปฏิกริยา ความรู้สึก หรือการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลกระทบต่อเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานชั้นนั้น จะได้รับ

ทราบ เพื่อจะได้นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หาทางแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องหรือวางแผนการปฏิบัติที่เหมาะสมต่อไป หรือเป็นลักษณะงานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับไปสู่ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสในการรับทราบผลการปฏิบัติงานของตน

9.6. ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง การมีโอกาที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพ อีกทั้งความชำนาญจากที่ได้ปฏิบัติอยู่ รวมตลอดจนถึงความตั้งใจในการทำงานสำหรับสร้างผลงานเพื่อให้ได้รับการยอมรับ ได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญขึ้นรับภาระเลื่อนขั้น หรือเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสามารถวัดได้จาก การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบที่มีความสำคัญมากขึ้น การที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบมากขึ้น โอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง โอกาสที่จะได้ทำงานที่ตนมีความชำนาญ

10. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การย้ายพนักงานและการทดแทน โดยขั้นตอนแรกจะนำไปสู่ขั้นตอนถัดไปหมุนเวียนเป็นวงจร

10.1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ว่าต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มาจากไหนอย่างไร โดยสามารถจัดหาได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการ

10.2. การสรรหา หมายถึง กรรมวิธีในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมให้เกิดความสนใจที่จะสมัครเข้าทำงานกับองค์กร มาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง โดยหัวใจสำคัญของข้อจำกัดของเวลาและค่าใช้จ่าย โดยกระบวนการสรรหาบุคลากร จะสิ้นสุดลงเมื่อกลุ่มบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ

10.3. การคัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กับการสรรหาบุคคล บุคคลที่เข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ได้ออกแบบไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน

10.4. การฝึกอบรม หมายถึง การจัดหาโอกาสที่จะปรับปรุง สร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้และทักษะหรือความชำนาญ ให้แก่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง

10.5. การพัฒนา หมายถึง การเรียนรู้ ซึ่งพิจารณาออกเหนือไปจากงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ซึ่งจะใช้กับงานในอนาคตเป็นการเตรียมบุคลากร เพื่อดูแลให้บุคลากรก้าวไปข้างหน้ากับองค์กรได้ หรือเพื่อความก้าวหน้าหรือการเติบโตของพนักงาน ตามการเคลื่อนไหวของความสำเร็จในงานอาชีพ (Career Development) ในช่วงเวลาที่ผ่านไป

10.6. การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การบริหารผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย สิทธิประโยชน์ บริการต่างๆ หรือผลประโยชน์อย่างอื่น ที่องค์กรให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

10.7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับวิธีการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน เพื่อประเมินคุณภาพในการทำงานของผู้ถูกประเมินว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการปรับเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) การโยกย้าย (Transfers) การลดตำแหน่ง (Demotions) การเลิกจ้าง (Termination) ของผู้ถูกประเมินนั้น

10.8. การย้ายพนักงาน หมายถึง เป็นการเปลี่ยนแปลงงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นงานระดับเดียวกัน หรือต่างระดับกัน

10.9. การทดแทน หมายถึง แรงงานที่อาจเป็นการชั่วคราว เพื่อทำงานแทนพนักงานที่หยุดงาน

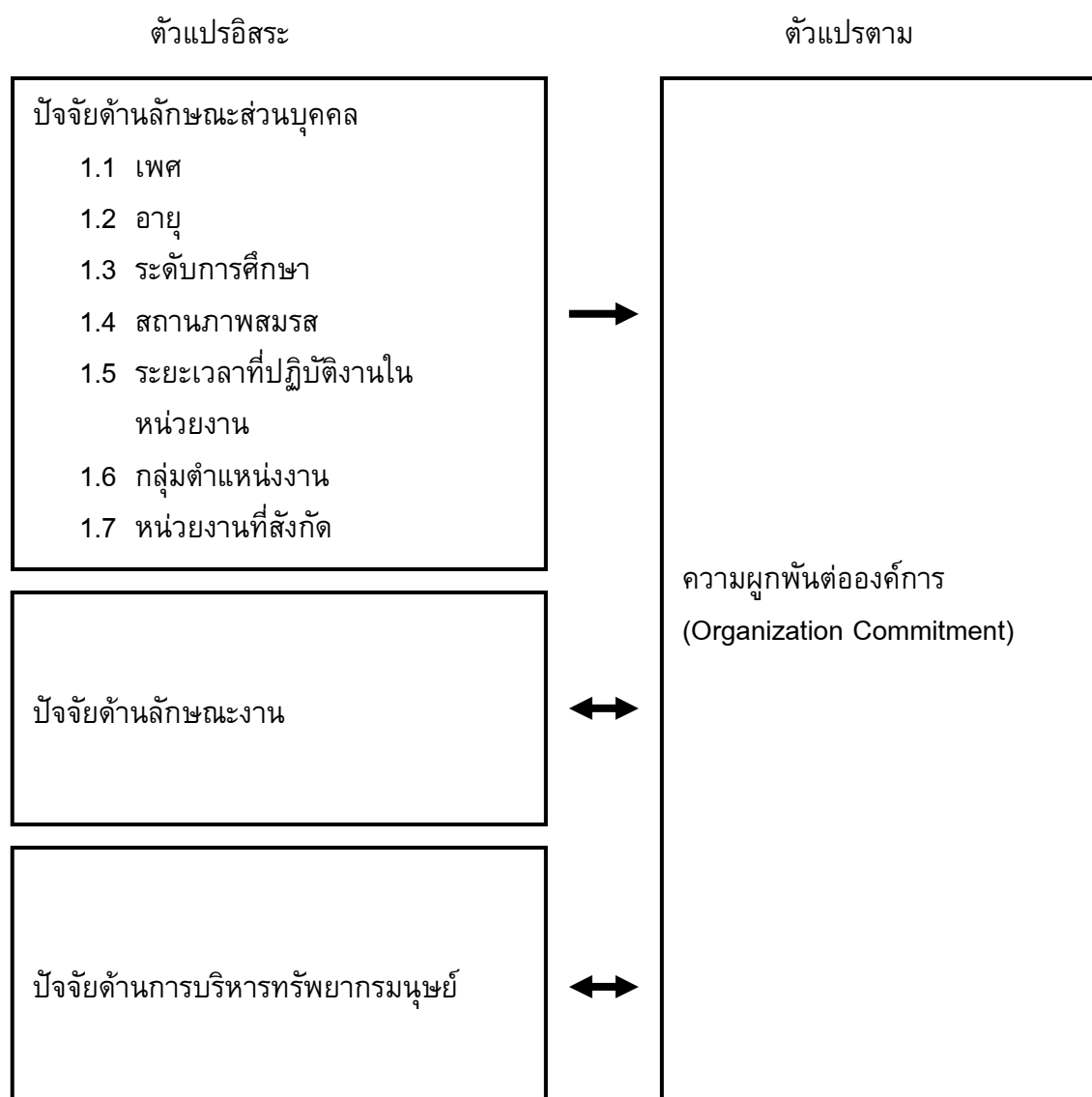
11. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและพยายามที่จะแสดงออกในลักษณะของ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร รวมทั้งความเต็มใจทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

11.1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความเชื่อมั่น ศรัทธา เห็นด้วยกับเป้าหมาย อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับที่องค์กรได้กำหนดไว้

11.2. ความเต็มใจทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรเต็มใจอุทิศทั้ง เวลา กำลังกาย กำลังความคิด และสิ่งต่างๆ ให้แก่การทำงานและปฏิบัติภารกิจขององค์กรอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้น ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอันจะนำผลดีมาสู่องค์กรในระยะยาว

11.3. ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรมีความปรารถนาและมีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุความสำเร็จ โดยไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะโยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน หรือลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เพราะมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมั่นคงที่จะอยู่กับองค์กรนั้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะงาน
4. ประวัติและที่มาของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน

ปัจจุบัน ผู้บริหารและนักวิเคราะห์องค์กร ต่างก็ให้ความสำคัญกับเรื่องของความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและการดำรงอยู่ รวมถึงการให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนักวิชาการต่างพยายามที่จะทำการศึกษา และแสวงหาวิธีการ ที่จะรักษาบุคลากรให้ดำรงความเป็นสมาชิกภาพ ให้อยู่ในองค์กรให้ยาวนานยิ่งขึ้น พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรดังกล่าวควบคู่กันไปด้วย

ในการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

1.1 ความหมายขององค์กร

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “องค์กร” แตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ องค์กร สรุปได้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน. (2542) ให้ความหมายของคำว่าองค์กร และ องค์กร ดังนี้

องค์กร หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ สภาผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของรัฐบาล ในบางกรณี องค์กรหมายความรวมถึงองค์กรด้วย

องค์กร หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้ง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคม หรือ หน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ

ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548: 11) ได้สรุปความหมายขององค์กรว่า หมายถึง หน่วยงานหรือสถานที่รวมในการทำงานที่ซึ่งมีปัจเจกบุคคลและกลุ่มบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ

ความถนัดที่แตกต่างกัน มารวมกันและมีความผูกพันกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการดำเนินงานเพื่อสนองความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคลที่เป็นสมาชิก ทั้งนี้ องค์การจะต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 25) กล่าวว่า องค์การ (Organization) เป็นการจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง หรือ เป็นกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

สมจิตต์ ตันสกุล. (2548: 10) ได้สรุปความหมายขององค์การไว้ว่า หมายถึง การรวมตัวกันของสมาชิกเป็นกลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อการประสานประโยชน์ร่วมกันของสมาชิกในกลุ่มและองค์การภายใต้สภาวะการดำเนินงาน หรือกระทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ให้บรรลุเป้าหมาย นโยบาย หรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างที่ตั้งไว้

อรุณ รักธรรม. (2525: 137) กล่าวว่า ในองค์การทั่วไปย่อมประกอบด้วยบุคคลที่เป็นสมาชิก และสมาชิกทุกคนในองค์การ ต่างก็แสวงหาความก้าวหน้า ความสำเร็จ ตลอดจนความสุขในชีวิต จึงแสดงพฤติกรรมออกมาแตกต่างกันไป ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตน หรือให้ได้มาในสิ่งที่ตนต้องการ

อุทัย หิรัญโต. (2523: 24) สรุปความหมายขององค์การว่า หมายถึง กลุ่มคนหรือเอกชนหลายคน มาร่วมกันทำงาน โดยมีการจัดระเบียบ (Organized) ขึ้น การจัดระเบียบนั้นหมายถึง การจัดในเรื่องความสัมพันธ์ต่อกัน โดยมีข้อบังคับ ระเบียบวินัย สิทธิหน้าที่ หัวหน้ารายได้ รายจ่าย ตลอดจนความคิดเห็นตามนี้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า องค์การ (Organization) มีลักษณะของความสัมพันธ์หรือการรวมกันระหว่างบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หรืออาจเป็นลักษณะของกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันดำเนินกิจการใดกิจการหนึ่ง หรือผสมผสานการทำงานกันอย่างเป็นกระบวนการ โดยมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทั้งนี้ไม่ได้ถูกจำกัดไว้ด้วยสถานที่ตั้ง หรือเวลาในการดำเนินการ และสิ่งสุดท้ายที่องค์การต้องการคือ การบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1.2 ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

เนื่องจากมีผู้ให้ความสนใจในแนวคิดความผูกพันต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น จึงมีความพยายามที่จะอธิบายถึงแนวคิดและทฤษฎีนี้มากด้วยเช่นกัน มีนักวิชาการหลายท่าน ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) และได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวบรวมความหมายของ “ความผูกพันต่อองค์การ” ไว้ดังนี้

อลัน และ เมเยอร์ (อรรธณ อยู่คง. 2546: 14; อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1990) เสนอว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็น ความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การโดยเป็นสิ่งที่เหนี่ยวรั้ง (Golden Handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การ แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การและความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ความ

ผูกพันต่อองค์การเป็นสิ่งเชื่อมโยงพนักงานเข้ากับองค์การ โดยที่ความผูกพันด้านจิตใจเกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์การ ส่วนความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์การ เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการได้รับผลตอบแทนจากองค์การ และการรับรู้ถึงการขาดทางเลือก หรือความยากลำบากในการหางานใหม่ทำให้บุคคลจำเป็นที่อยู่ขององค์การ ในขณะที่ความผูกพันด้านบรรทัดฐานเกิดขึ้นจากค่านิยมส่วนบุคคล และความรู้สึกรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ ทำให้บุคคลรู้สึกว่า เขาควรอยู่ในองค์การนั้นต่อไป

เบคเกอร์ (สมจิตต์ ตันสกุล. 2548: 15; อ้างอิงจาก Backer. 1960: 32-42) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็น สภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้นๆ และสิ่งที่ลงทุนเหล่านั้น ได้แก่ การศึกษา อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น ในที่สุดแล้ว บุคคลก็ต้องหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์การ ดังนั้น ระดับความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

บุชานัน (ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. 2548: 18; อ้างอิงจาก Buchanan. 1994: 533) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน (Partisan) ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

A. ความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ (Identification) แสดงออกจากเป้าหมาย และค่านิยมต่อองค์การของผู้ปฏิบัติงาน

B. ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การ (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่

C. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความรู้สึกรัก ซื่อสัตย์ และผูกพันต่อองค์การ

ตันแฮม และคนอื่นๆ (อรรพรรณ อยู่คง. 2546: 17-18; อ้างอิงจาก Dunham; et al. 1989) แสดงความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน เกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่าง ดังนี้

A. ความผูกพันองค์การด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristic) ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristic) นอกนี้ Steers and Mottaz ยังพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจประกอบด้วย

1) การรับรู้เรื่องงาน ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน (Task Autonomy) การรับรู้ว่างานที่ตนทำมีความสำคัญ (Task Significance) งานมีเอกลักษณ์ (Task Identity) และความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะในการทำงาน (Skill Variety)

2) การรับรู้เกี่ยวกับองค์การ การพึ่งพาองค์การ (Organizational Dependability) คือความรู้สึกของพนักงานต่อองค์การ ในการมองเห็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ

3) การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) คือความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขาสามารถมีอิทธิพลในการตัดสินใจ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

B. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์การของพนักงาน เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดและจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ จะส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และเกี่ยวพันกับการยังคงอยู่ในองค์การของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์ความผูกพันด้านการคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก

C. ความผูกพันองค์การด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ได้รับอิทธิพลมาจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเริ่มจากครอบครัว วัฒนธรรม ขบวนการหล่อหลอมขัดเกลาสังคมขององค์การ (Organizational Socialization) ในตอนแรกเริ่มเข้าสู่องค์การซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานเชื่อถือและฝังใจ (First Impression) ไปตลอด หากพนักงานเหล่านี้ได้รับการปลูกฝังให้เห็นความสำคัญของความจงรักภักดีต่อองค์การตั้งแต่แรกเข้า ก็มีแนวโน้มว่าเขาจะเป็นผู้มีความผูกพันองค์การสูง เพราะจากวิถีปฏิบัติในองค์การตั้งแต่เริ่มแรกได้ปลูกฝังความเชื่อของพนักงานที่ว่า องค์การคาดหวังให้พวกเขามีความจงรักภักดีต่อองค์การให้มากที่สุด

เฮอร์บินเนค และ อัลต์ไต (วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. 2547: 19-20 ; อ้างอิงจาก Herbinia; & Alutto. 1972: 555-556) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลสืบเนื่องมาจาก ความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์การ ในรูปของการลงทุนทางกายและสติปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่เต็มใจที่จะออกจากองค์การไป ถึงแม้จะได้รับการเสนอเงินเดือน รายได้ ตำแหน่ง และความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่า จากองค์การอื่นก็ตาม

แคนเตอร์ (วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. 2547: 19; อ้างอิงจาก Kanter. 1968: 449) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ ว่า คือความเต็มใจของสมาชิกในองค์การที่จะยอมสละแรงงาน และมอบความจงรักภักดีให้กับองค์การ

มาร์ช และ มัณนารี (พรณี ศิริวุฒิ. 2548: 21; อ้างอิงจาก Marsh; & Mannari. 1977: 22-57) ได้ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์การว่า ระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์การ การยอมรับเป้าหมายขององค์การ และการประเมินองค์การในทางที่ดี

มาวเดย์ และคนอื่นๆ (กฤษดา มังคะตา. 2548: 10 ; อ้างอิงจาก Mowday; et al. 1982: 27) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ คือการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่น และผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

โอ ไรเลค (รัฐบัญญัติ บรจก. 2548: 18; อ้างอิงจาก O'Reilleeg.) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร ว่าเป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน ความจงรักภักดี และความเชื่อในค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

A. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์กร

B. การยึดถือองค์กร (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์กร และความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

C. การซึมซับค่านิยมองค์กร (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์กรมาเป็นค่านิยมของตนเอง

พอเตอร์ และคนอื่นๆ (วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. 2547: 20 ; อ้างอิงจาก Porter; et al. 1974: 603-604) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะแสดงออกดังนี้

A. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

B. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้องค์กร

C. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกขององค์กรต่อไป

ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ (มงคล ปันตี. 2547: 9; อ้างอิงจาก Richard M. Steers.) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร ความรู้สึกนี้จะแตกต่างจากความผูกพันต่อองค์กรโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริง จะมุ่งเน้นความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

A. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

B. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร

C. ความปรารถนาอย่างแรงกล้า ที่จะดำรงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ขององค์กร

เชลดอน (พรณี ศิริวุฒิ. 2548: 21; อ้างอิงจาก Sheldon. 1971: 173) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นทัศนคติ หรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กรในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สเตียร์ และ พอเตอร์ (รัฐบัญญัติ บรจก. 2548: 17; อ้างอิงจาก Steer; & Porter.) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของกลุ่มบุคคลหลายกลุ่ม และได้นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 2 แนวทางด้วยกัน คือ

แนวทางแรก ให้คำนิยามว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของบุคคลที่เป็นผลจากการลงทุนลงแรงในองค์การ จนมีผลงาน และไม่สามารถที่จะถอนทุนเหล่านั้นกลับคืนมาได้ การสร้างผลงานไว้ในองค์การทำให้เกิดพันธะหรือความผูกพัน โดยใช้เหตุผลในเชิงเศรษฐศาสตร์เข้ามาอธิบายว่า บุคคลยังลงทุนลงแรงให้กับองค์การ ก็ยังมีความผูกพันต่อองค์การ

นิยามความผูกพันต่อองค์การอีกแนวหนึ่งมุ่งเหตุผลเชิงทัศนคติ และความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์การ เป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ เรียกว่า ความผูกพันเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ภรณ์ มหามนต์. (2529: 94) ได้ให้ความหมายไว้ 2 ลักษณะคือ

A. ความผูกพันที่เป็นทางการต่อองค์การ แสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด

B. ความผูกพันทางจิตใจ หมายถึง พนักงานมีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อองค์การ จะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สะดวกขึ้น ถือเป็นทัศนคติที่หนักแน่น และ เป็นไปในทางบวกต่อองค์การ เต็มใจที่จะรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์การต่อไป โดยพนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายของความผูกพันต่อองค์การข้างต้น จะเห็นได้ว่า แนวโน้มการให้คำนิยาม ความผูกพันต่อองค์การ แบ่งได้เป็น 2 แนวทาง กล่าวคือ

A. เน้นความผูกพันที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (Commitment – related Behaviors) อาทิ การไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นความผูกพันแบบเป็นทางการ (Formal Attachment) ที่สามารถมองเห็นได้อย่างเด่นชัด

B. เน้นความผูกพันต่อองค์การ ในมุมมองของทัศนคติ (Attitude) ต่อองค์การ เป้าหมายของแต่ละบุคคลมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น รวมทั้งปรารถนาที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การเพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุความสำเร็จ

ในการทำวิจัยครั้งนี้ จึงมุ่งเน้นที่จะให้ความสนใจแนวโน้มที่ 2 ซึ่งนิยามความผูกพันในมุมมองทางทัศนคติสามารถรับรู้ได้จากการแสดงออกทางความเชื่อถือและความเห็นของแต่ละบุคคล และยังสามารถทราบได้จากการกระทำของบุคคลนั้นอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้นำความหมายของความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ ริชาร์ด เอ็ม สเตียร์ มาใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสามารถสรุปความหมายของ ความผูกพันต่อองค์การ ว่าเป็นความรู้สึกของบุคลากรในองค์การที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของบุคลากร ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

A. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ

B. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ

C. ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร

1.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

บริเวอร์ และ ล็อค (พรณี ศิริวุฒิ. 2548: 31-32; อ้างอิงจาก Brewer; & Lock. 1995: 21) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

A. การมีความเห็นพ้องกับองค์กร (Identify with their Organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับการดำเนินงานขององค์กรแล้ว จะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

B. การมีความเชื่อมั่นในองค์กร (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์กรว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์กร ได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

C. การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show willingness to invest effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลังความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์กรไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น

D. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in decision making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน

E. การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel positive about work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

F. การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้นๆจากองค์กร

G. การมีความรู้สึกว่าองค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม (Feel their place of work is an equitable one) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

สเตียร์ และ พอเตอร์ (จกมลรัตน์ วงศ์นาถ. 2546: 11; อ้างอิงจาก Steers; & Porter. 1979: 303 – 304) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้นตอนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ในกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

A. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

B. การมีความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร ซึ่งใน

ความรู้สึกเช่นนี้ทำให้ความผูกพันต่อองค์การแตกต่างไปจากความเกี่ยวพันกับองค์การ หรือความเป็นสมาชิกขององค์การ (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับต่ำ จะนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์การมีการขาดงานและการลาออกจากงานสูง

C. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์การ (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์การหรือออกจากองค์การ

สเตียร์ (วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. 2547: 24; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 46) สรุปถึงความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การว่า

A. ความผูกพันต่อองค์การ ใช้เป็นตัวทำนายการเปลี่ยนงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน

B. บุคคลที่มีความผูกพันสูง จะปฏิบัติงานได้ดีกว่าคนที่ความผูกพันต่ำ

C. ความผูกพันเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

ไมเนอร์ (สรเสรีญ เตชะบุรพา. 2545: 29-30; อ้างอิงจาก Miner. 1992) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ มาวเดย์ พอเตอร์ และ สเตียร์ โดยแบ่งองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 2 ด้านที่สำคัญดังนี้

A. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์การในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์การ และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

B. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของพนักงานที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ พนักงานจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น เพื่อทำงานให้กับองค์การที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกขององค์การไว้

ไมเนอร์ (จกมลรัตน์ วงศ์นาถ. 2546: 12; อ้างอิงจาก Miner. 1992: 124-125) ได้กล่าวถึงระยะต่างๆ ของกระบวนการสร้างความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ มาวเดย์ และคณะ ประกอบด้วย 3 ระยะคือ

A. ระยะเริ่มต้น ปรากฏขึ้นตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้แก่คุณสมบัติส่วนบุคคล เช่น คุณค่า ความเชื่อ บุคลิกภาพ และคุณสมบัติของงาน เช่น การพิจารณาอย่างพอเพียงทำให้เกิดความคาดหวังต่องานที่ทำ

B. ความผูกพันต่อองค์การในระยะต่อมา ซึ่งมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำการให้คำแนะนำ คำปรึกษาการทำงานเป็นกลุ่ม คำจ้ำจوابตอบสนองลักษณะองค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกรับผิดชอบและรู้สึกว่าจะมีความหมายต่อองค์การมากขึ้น

C. ความผูกพันในระยะสั้นปลาย ขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน การลงทุน การตอบโต้ทางสังคม ความมั่นคงทางการงาน และการอุทิศตัวต่องาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ และแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

A. ด้านทัศนคติต่อองค์การ ในกลุ่มนี้มองว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า

- 1) ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การ
- 2) ความเต็มอกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ ที่จะทำงานเพื่อองค์การ

- 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์การ

B. ด้านพฤติกรรม แนวคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์การอยู่ในรูปของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม คือ เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์การ จะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องไม่คิดโยกย้ายไปทำงานที่อื่น พยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้เสียที่เกิดขึ้น หากละทิ้งองค์การไป

C. ด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม แนวคิดนี้มองว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นความจงรักภักดีและความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์การ ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์การและสังคม คือ เมื่อบุคคลเข้ามาอยู่ในองค์การแล้วต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะนั่นคือ ความถูกต้องและเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นหน้าที่หรือพันธะที่บุคคลต้องมีต่อองค์การ

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529: 34-40) ได้สรุปไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของสมาชิกในองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรมอื่น เช่น การขาดงาน การตรงต่อเวลาในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายงาน หรืออาจกล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การอาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกในองค์การได้ การทำความเข้าใจเรื่องความผูกพันต่อองค์การจะช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของคนโดยทั่วไปมากขึ้น

บุชานัน (สมจิตต์ ตันสกุล. 2548: 20; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974: 534) กล่าวว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้ง

ช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ

ภรณ์ มหามนต์. (2529: 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์การคือ

A. พนักงานซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง ต่อเป้าหมายและค่านิยม ขององค์การ มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

B. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันสูงมาก มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา

C. ด้วยเหตุผลข้างต้น บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะเห็นว่า งาน คือ หนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

D. บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันจะเต็มใจใช้ความพยายามมากพอสมควร ในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณี ความพยายามอาจทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

แคนเตอร์ (สัมฤทธิ์ ผิวนำคำ. 2546: 18-19; อ้างอิงจาก Kanter. 1968) กล่าวว่า สมาชิกในองค์การแต่ละคนมีความคิดพฤติกรรมแตกต่างกัน และความแตกต่างเหล่านี้ ทำให้คนในองค์การผูกพันกับองค์การด้วยสาเหตุต่างกัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

A. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจของบุคคล โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายและผลกำไร เช่น เมื่อคิดว่าค่าใช้จ่ายในการออกจากองค์การ สูงมากกว่าการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ก็จะทำให้บุคคลนั้นอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อให้เกิดผลกำไร จึงกล่าวได้ว่า เป็นความผูกพันต่อบทบาททางสังคมในระบบ

B. ความผูกพันแบบยึดติด (Cohesion Commitment) เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางบวกกับองค์การ อารมณ์และความรู้สึกที่ดีจะผูกมัดสมาชิกไว้กับองค์การ และความพึงพอใจจะเกิดขึ้นถ้าสมาชิกกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูง ก็จะไม่มีการอิจฉาริษยากัน ระบบที่จะร่วมกันนี้จะสามารถดำรงอยู่ต่อไป สมาชิกจะยึดติดซึ่งกันและกัน

C. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) เป็นความผูกพันที่ผู้กระทำยึดถือมาตรฐานและเคารพอำนาจของกลุ่ม เกี่ยวข้องกับการที่พวกเขาเริ่มต้นประเมินค่าทางบวกเห็นชอบกับศีลธรรม จริยธรรม ความสมเหตุสมผล การแสดงค่านิยมของบุคคลของกลุ่ม ดังนั้นการเชื่อฟังต่อความต้องการเหล่านี้ก็จะเป็นความจำเป็นของมาตรฐานของสังคม และการลงโทษในระบบต้องคำนึงถึงความเหมาะสม

บาร์อน (วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. 2547: 27; อ้างอิงจาก Baron. 1986: 164-166) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหลายด้าน เช่น บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูง จะมีอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนงานต่ำ และจะไม่ค่อยมองหาตำแหน่งงานใหม่ นอกจากนี้ยังพบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีความพยายามและความตั้งใจในการทำงานสูง ซึ่งส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญที่แสดงถึงความเต็มใจในการพยายามกระทำให้กับองค์การ เพื่อผลประโยชน์ขององค์การและของบุคคลในองค์การให้ได้รับในสิ่งที่ต้องการ อีกทั้งเชื่อว่า บุคคลจะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เมื่อความต้องการหรือเป้าหมายส่วนบุคคลได้รับการตอบสนองแล้ว ซึ่งหากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์การต่ำ ก็มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์การ (กฤษกร ดวงสว่าง. 2540: 29) ความผูกพันต่อองค์การ จะช่วยลดอัตราการเปลี่ยนงาน และในขณะเดียวกันก็เป็นศักยภาพขององค์การในการฝ่าฟันปัญหาต่างๆในช่วงวิกฤติ ในส่วนของพนักงานแต่ละคน ความผูกพันต่อองค์การจะเป็นผลดีและผลเสีย กล่าวคือ ในส่วนของผลดี จะทำให้เขามีความก้าวหน้าในองค์การ เช่น ได้เลื่อนขั้นเป็นต้น ส่วนผลเสียนั้นคือ เขาอาจมีโอกาสดีๆ ในการทำงานอย่างอื่น ที่ให้ประโยชน์กับเขามากกว่าองค์การปัจจุบัน แต่เพราะความผูกพันทำให้เขาไม่ยอมเปลี่ยนงาน อย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์การจะมีผลดีหรือเสียขึ้นอยู่กับลักษณะของบุคคลนั้นๆเอง (วิฑูรย์ สิมะโชติ. 2539: 19-20) ความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์การแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การและเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขององค์การ รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อองค์การเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับองค์การทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ บุชานัน (สมจิตต์ ตันสกุล. 2548: 20; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974: 534) ความผูกพันต่อองค์การจะส่งผล 4 ประการ ดังที่ สเตียร์ (วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. 2547: 27; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 122-124) กล่าวไว้ได้แก่

- A. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การมากขึ้น
- B. ความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไปเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- C. การมีส่วนร่วมในงานที่ทำอยู่มากขึ้น
- D. การเพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้น

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญกับองค์การอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ อีกทั้งความผูกพันยังมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนงานมากกว่าความพึงพอใจในงาน โดยความผูกพันต่อองค์การ จะเปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

ตันแฮม และ คนอื่นๆ (อรรณณ อยู่คง. 2546: 17-18; อ้างอิงจาก Dunham; et al. 1989) แสดงความคิดเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์การ 3 ด้าน เกิดมาจากสภาพการณ์ที่แตกต่าง ดังนี้

- A. ความผูกพันองค์การด้านจิตใจ เกิดจากปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ คุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic) คุณลักษณะของงาน (Job Characteristic)

ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) คุณลักษณะของโครงสร้าง (Structural Characteristic) นอกนี้ Steers and Mottaz. ยังพบว่า ความผูกพันด้านจิตใจประกอบด้วย

1) การรับรู้เรื่องงาน ได้แก่ การมีอิสระในการทำงาน (Task Autonomy) การรับรู้ว่างานที่ตนทำมีความสำคัญ (Task Significance) งานมีเอกลักษณ์ (Task Identity) และความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะในการทำงาน (Skill Variety)

2) การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร การพึ่งพาองค์กร (Organizational Dependability) คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กร ในการมองเห็นผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

3) การรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดการ (Participatory Management) คือความรู้สึกของพนักงานว่า พวกเขาสามารถมีอิทธิพลในการตัดสินใจ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

B. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่ในองค์กรของพนักงาน เกิดจากปัจจัยพื้นฐาน 2 ประการ คือ ขนาดและจำนวนของการลงทุนที่บุคคลทำลงไป และการรับรู้ถึงทางเลือก โดยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ จะส่งผลต่อการได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น และเกี่ยวพันกับการยังคงอยู่ในองค์กรของบุคคล จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์ความผูกพันด้านองค์การคงอยู่ ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ความพึงพอใจในอาชีพ และความตั้งใจที่จะลาออก

อลัน และ เมเยอร์ (อรวรรณ อยู่คง. 2546: 21; อ้างอิงจาก Allen; & Meyer. 1990) ได้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ (Affective Commitment) ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ

- A. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic)
- B. คุณลักษณะงาน (Job Characteristic)
- C. ประสบการณ์ทำงาน (Work Experience)
- D. คุณลักษณะโครงสร้าง (Structure Characteristic)

ไมเนอร์ (อุปกิจ พลวงษ์. 2544: 23-24; อ้างอิงจาก Miner. 1992) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความหมายมากกว่าความจงรักภักดีของบุคคลที่จะทุ่มเทให้กับองค์กร และความยึดมั่นผูกพันยังหมายถึงความต้องการคงอยู่ในองค์กร มีขั้นตอนการเกิดดังนี้

A. ความผูกพันเบื้องต้น (Initial Commitment) ความรู้สึกผูกพันที่เกิดขึ้นในเบื้องต้นที่บุคคลยังไม่ได้เริ่มงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในขั้นต้น ได้แก่

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย ค่านิยม ความเชื่อ บุคลิกภาพ
- 2) ความคาดหวังที่เกี่ยวกับงาน

3) คุณลักษณะของทางเลือกของงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจ การยกเลิกไม่ได้ การเสียสละ การพิจารณาที่เหมาะสม

ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน บุคคลจะเลือกทำงานตามคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ตนมี คือ จากพื้นฐานของค่านิยม ความเชื่อ และบุคลิกภาพ ซึ่งปัจจุบันคุณลักษณะส่วนบุคคลทำให้เกิดความคาดหวังในงานนั้นๆ และเช่นเดียวกับคุณลักษณะของงานก่อนจะทำงานนั้นจริง บุคคลจะมีความคาดหวังในตัวเอง ซึ่งคุณลักษณะของงานมีความต้องการที่มีลักษณะที่ทำให้เขาอยากทำงานและพึงพอใจ ปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในเบื้องต้น

B. ความผูกพันระหว่างการจ้างงานในช่วงแรก (Commitment Early Employment) เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้น เมื่อเข้าทำงานเป็นการประเมินสิ่งที่พบตามความจริงจากงานนั้นซึ่งได้แก่

- 1) ประสบการณ์เริ่มแรกของการทำงาน (Initial work Experience) ประกอบด้วยงาน การควบคุม กลุ่มทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนจากองค์กร
- 2) ความรู้สึกประทับใจเป็นผลมาจากประสบการณ์เริ่มแรกของการทำงาน
- 3) ความผูกพันเบื้องต้น

C. ความผูกพันในช่วงปลาย เป็นความผูกพันที่บุคคลที่เข้าไปทำงานอยู่ในองค์กรในช่วงระยะเวลาปฏิบัติงานหรืออายุงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในช่วงปลายนี้ได้แก่ การลงทุน การมีส่วนร่วมการปรับเปลี่ยน

มาวเดย์ พอเตอร์ และ สเตียร์ (สาธิต รื่นเรืองใจ. 2549: 22; อ้างอิงจาก Mowday; Porter; & Steers. 1982: 28-43) ได้เสนอแบบจำลองปัจจัยเบื้องต้น และอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรมีอยู่ 4 ปัจจัย ดังนี้

A. คุณลักษณะบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา บุคลิกลักษณะ

B. บทบาท (Role-related Characteristics) ได้แก่ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความท้าทายในงาน

C. โครงสร้างขององค์กร (Structural Characteristics) ได้แก่ ขนาดขององค์กร การรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเป็นทางการ

D. ประสบการณ์การทำงาน (Work Experiences) ได้แก่ สัมพันธภาพในองค์กร รูปแบบของการบริหารของผู้บริหาร

นอกจากนี้ ยังชี้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร จะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตลอดจนอิทธิพลต่อ การขาดงาน ความเฉื่อยชา และการเปลี่ยนงาน

บาร์อน (สมจิตต์ ตันสกุล. 2548: 23; อ้างอิงจาก Baron. 1986: 162-163) ให้ทัศนะว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีต่อองค์กร ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงาน กล่าวคือความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคง (คงเส้นคงวา) มากกว่า นั่นคือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วง

เวลานาน ความผูกพันต่อการเกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

A. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่างมากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความผูกพันต่อการเกิดในระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวกับงานของตนเอง จะทำให้ความผูกพันต่อการเกิดอยู่ในระดับต่ำ

B. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่ และมีทางเลือกจะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อการเกิดในระดับต่ำ

C. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนาน และมีตำแหน่งงานในระดับที่สูง และคนที่มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง จะมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อการเกิดในระดับที่สูง

D. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง มีความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่ในสวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อการเกิดในระดับที่สูง

เบคเกอร์ (ภทริกา ศรีเพชร. 2541: 8-9; อ้างอิงจาก Becker.) กล่าวว่า ระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการ จะแปรผันตามมิติระยะเวลา คือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น อายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจลาออกจากองค์กรได้ลำบากกว่า คนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้อย่อมสูญเสียตามไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

สเตียร์ และ พอตเตอร์ (สาธิต รื่นเรืองใจ. 2549: 23; อ้างอิงจาก Steers; & Porter. 1983: 441-451) ได้เสนอเพิ่มเติมว่า ลักษณะงานหรือบทบาท (Job or Role-Related Characteristics) เช่น การทำให้งานมีความหมายมากขึ้น (Enriched Job) ความชัดเจนในบทบาท ความสอดคล้องในบทบาท ตลอดจนการออกแบบองค์การหรือโครงสร้างองค์กร (Design of Organization) เช่น ความเป็นทางการ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการเกิดเช่นกัน

แมทเธียว และ ซาแจค (สาธิต รื่นเรืองใจ. 2549: 23; อ้างอิงจาก Mathieu; & Zajac. 1990: 171-194) วิจัยเรื่องปัจจัยเบื้องต้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการเกิด และผลกระทบของความผูกพันต่อการเกิด ด้วยวิธีการวิจัยแบบอภิมาน (Meta Analysis) จากงานวิจัย 200 เรื่อง พบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อการเกิดที่มี นัยยะสำคัญทางสถิติ ได้แก่

A. ปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุงาน ตำแหน่ง

B. ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ อิสระในการทำงานและความท้าทายในงาน
 C. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้บริหาร ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม
 และความเห็นอกเห็นใจของผู้บังคับบัญชา

D. ปัจจัยองค์การ ได้แก่ ขนาดองค์การ

E. ปัจจัยบทบาท ได้แก่ ความชัดเจนในบทบาท และ ความขัดแย้งในบทบาท

มุชินสกี (จกอร์ตัน วงศ์นาถ. 2546: 15-16; อ้างอิงจาก Muchinsky. 1993: 283-284) ได้แบ่งองค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 กลุ่ม ตาม Steers (1977) คือ

A. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal Characteristics) เช่น เพศ อายุ ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

B. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ เช่น งานที่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ (Feed Back) การมีความหมายของงานที่ทำ โอกาสมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

C. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานในองค์การ เช่น ทักษะของกลุ่มงานที่มีต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ เป็นต้น

แซลดอน (สัมฤทธิ์ ฝิวบัวคำ. 2546: 24; อ้างอิงจาก Sheldon. 1971: 143-144) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ อายุ เพศ ระดับตำแหน่ง รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานดังนี้

A. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพ

B. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ

C. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

ฮีบิแนค และ อัลันโต้ (สัมฤทธิ์ ฝิวบัวคำ. 2546: 24; อ้างอิงจาก Hrebiniak; & Alutto. 1972: 555-573) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์การว่า ประกอบไปด้วย

A. ความตึงเครียดในบทบาท (Role Tension)

B. ระยะเวลาในการทำงานในหน่วยงาน

C. ความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

และทำการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพของบิดา ความตั้งใจที่จะศึกษาต่ออย่างเป็นทางการ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมี 4 ประเภทใหญ่ๆ คือ

A. คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ สถานภาพในการทำงาน ระดับการศึกษา เพศ บุคลิกภาพ

B. คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน เช่น ขอบเขตของงาน ความท้าทายของงาน ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการได้รับเลื่อนขั้น

C. คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร เช่น การกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่การงานของตนต่อองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนต่อกฎระเบียบ ความเป็นเจ้าของกิจการ และการที่สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารขององค์กร

D. ประสบการณ์จากการทำงาน เช่น ความรู้สึกไว้นโยบายของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ทักษะคิดเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม เป็นต้น

กิสสัน และ ดุริค (สุภัทรสจี สายวงศ์ผื่น. 2546; อ้างอิงจาก Glisson; & Durick. 1988) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในอาชีพ ความผูกพันต่อสภาพและความพึงพอใจในงาน ส่วนผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร ก็พบว่า มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานการตั้งใจที่จะคงอยู่หรือออกจากงานและการเปลี่ยนงาน ผลงานวิจัยในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ยังพบว่าปัจจัยพฤติกรรม การบริหาร ก็มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

มาวแทค (สุภัทรสจี สายวงศ์ผื่น. 2546; อ้างอิงจาก Moltaz. 1987: 549) พบว่า รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขึ้นอยู่กับคุณค่าที่บุคคลให้กับงาน (Work Value) ว่า บุคคลให้ความสำคัญกับรางวัลตอบแทนมากน้อยเพียงใด หากรับรู้ว่าคุณค่าของงานและผลตอบแทนมีความสอดคล้อง ยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของเขาก็จะมีมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของงานและผลตอบแทนที่ได้รับ ขาดความสอดคล้องกัน ความผูกพันต่อองค์กรของเขาก็จะลดลง

สยาม ปิยะนราธร. (2541: 12-13) กล่าวถึงสิ่งบ่งชี้ ที่คนไม่ยอมทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้คือ

A. ลักษณะงาน ได้แก่ งานไม่ก้าวหน้า งานไม่ท้าทาย งานซ้ำซากน่าเบื่อหน่าย งานไม่ตรงกับความสามารถหรือความสามารถ งานเสี่ยงอันตราย งานไม่มั่นคง ทำงานไม่สำเร็จ และงานขาดประสิทธิภาพ ผิดพลาดบ่อยๆ

B. สิ่งตอบแทน ได้แก่ เงินเดือนไม่คุ้ม สวัสดิการไม่ดี โบนัสไม่มี งานเร้นแรงไม่เคยจัด ขาดความชัดเจน และตำแหน่งไม่ยุติธรรม

C. บุคคล ได้แก่

1) ตนเอง ไร้ความสามารถ ไม่ถนัด ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กระตือรือร้น ขาดแรงจูงใจ

2) หัวหน้า ไม่ยุติธรรม คอยจับผิด สนใจแต่งานไม่สนใจคน ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ขาดความศรัทธาผู้นำ พูดไม่คิด ถูกผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคยยกย่องชมเชย ไม่สนับสนุน

3) เพื่อนร่วมงาน ไม่เป็นมิตร เลือยขาเก้าอี้ ชัดแย้งบ่อยๆ แยกความสามัคคี

4) ครอบครัว มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้ง มีหนี้สิน แยกกันอยู่

D. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ อุปกรณ์การทำงานไม่ครบ ขาดเทคโนโลยีอำนวยความสะดวก บรรยากาศการทำงานไม่ดี แสงสว่างไม่พอ ร้อน อับอ้าว และเสียง อีกทั้งเครื่องโครม ลาขาดมาก ลาป่วยโดยไม่จำเป็น มาทำงานสาย กลับก่อนเวลา และผลงานไม่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

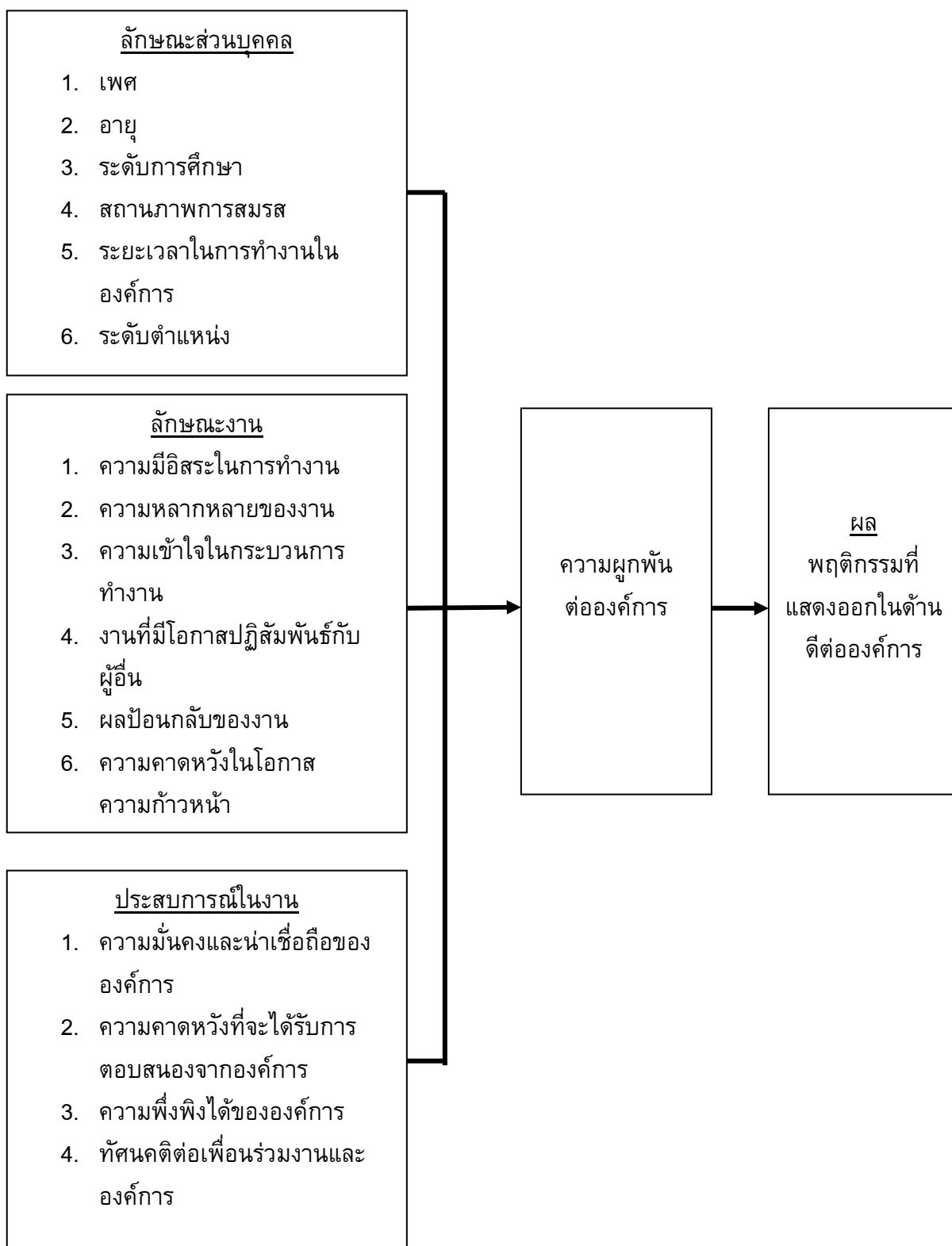
สเตียร์ (กุลชยา เต็มชวลา. 2548: 34; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 46-56) ได้เสนอแบบจำลอง แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

A. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics)

B. ลักษณะงาน (Job Characteristics)

C. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience)

และสรุปได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกันความผูกพันต่อองค์กรก็มีผลกระทบ หรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านดีต่อองค์กรดังแบบจำลองดังนี้



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ สตีเยร์

ที่มา : กุลชยา เต็มขวลา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. : 34.

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นตัวแปรของ สเตียร์ เป็นหลัก โดยนำกลุ่มปัจจัย ลักษณะบุคคล ลักษณะงาน และ ความผูกพันต่อองค์กร มาใช้ เนื่องจากมีความชัดเจน และสามารถอธิบายได้ครอบคลุม อย่างไรก็ดี สำหรับสภาพปัจจุบัน ในองค์กรขนาดใหญ่ ที่มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญ และมีส่วนอย่างยิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรเป็นเวลานาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเพิ่มปัจจัยในเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นอีกหนึ่งมิติ ซึ่งปัจจัยนี้อาจช่วยในการวิเคราะห์และอธิบายถึงความผูกพันของบุคลากรได้อย่างกว้างขวาง และครอบคลุมยิ่งขึ้น เนื่องจาก หากบุคลากรมีความพอใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรแล้ว ก็มีแนวโน้มที่จะผูกพันต่อองค์กร และ ไม่คิดลาออกหรือเปลี่ยนงาน นั่นเอง

1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อพิจารณาถึงทฤษฎีพื้นฐานที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีหลายทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ดังนี้

1.5.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 170-171) กล่าวถึง ทฤษฎี Maslow's Hierarchy of needs ว่าเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ Abraham Maslow. เขามองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่า เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ทั้งนี้ความต้องการในลำดับขั้นที่อยู่สูงถัดไป สามารถเกิดขึ้นได้ แม้ว่าความต้องการในลำดับขั้นที่ต่ำกว่า ยังไม่ได้รับการตอบสนองที่สมบูรณ์

เราสามารถแบ่งลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Need) ของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

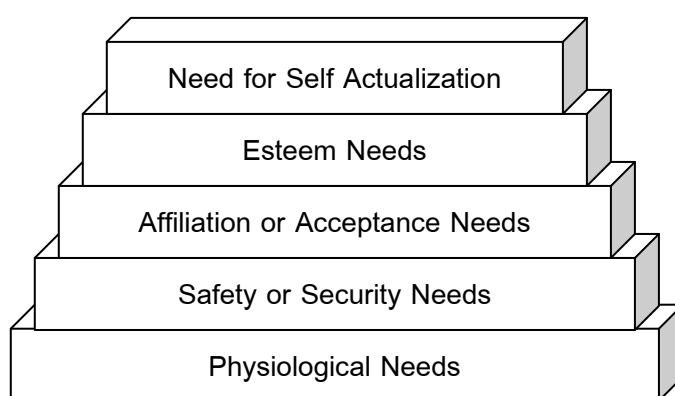
A. ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การนอน การพักผ่อน Maslow ได้กำหนดตำแหน่งซึ่งความต้องการเหล่านี้ ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

B. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการ ที่จะหนีภัยจากอันตราย และการมีชีวิตรอดและความกลัวต่อการสูญเสียหน้าที่การงาน ทรัพย์สิน หรือที่อยู่อาศัย

C. ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการให้บุคคลอื่นและสังคมยอมรับ เช่น การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

D. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ตามทฤษฎี Maslow เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการการยอมรับแล้ว จะต้องการการยกย่องจากตัวเองและจากบุคคลอื่น ความต้องการนี้เป็นความพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self – Confidence)

E. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล เป็นความปรารถนาที่จะสามารถประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในระดับสูงสุด



ภาพประกอบ 3 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow.

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. 170.

ทฤษฎีของ Maslow เป็นแนวทางช่วยให้ผู้บริหารสามารถพิจารณาศึกษาเพื่อให้เข้าใจถึงธรรมชาติแห่งความต้องการของพนักงานแต่ละคนได้ และสามารถจัดสรรความต้องการหรือกำหนดวิธีการเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเหมาะสม โดยแบ่งแยกความต้องการเป็นลำดับขั้น ซึ่งความต้องการของพนักงานในแต่ละระดับย่อมแตกต่างกัน อาทิเช่น ในระดับปฏิบัติงาน พนักงานอาจมีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นที่ 1 และ 2 คือ ทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ในขั้นนี้องค์กรมักตอบสนองความต้องการของพนักงาน โดยการจ่ายค่าจ้างผลตอบแทน เพื่อนำไปใช้จ่ายเพื่อการยังชีพ และผู้บริหารต้องสร้างความมั่นคงในการทำงาน เช่น การสร้างกฎเกณฑ์และกฎระเบียบเกี่ยวกับการปลดออก ไล่ออก การมอบหมายงาน การสร้างควมมีระเบียบวินัย เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ สามารถกระทบกระเทือนต่อทำที่พฤติกรรมและขวัญกำลังใจของพนักงานได้ อย่างไรก็ตามก็ดีสำหรับความต้องการของพนักงานระดับสูง จะอยู่ในลำดับขั้นที่สูงขึ้น ได้แก่ ขั้น Social Needs เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน องค์กรย่อมตอบสนองความต้องการ

ของพนักงาน โดยการให้เขาหรือเธอสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หากองค์กรสามารถตอบสนองตรงลำดับขั้นความต้องการของพนักงาน ในทุกระดับการทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

1.5.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer.

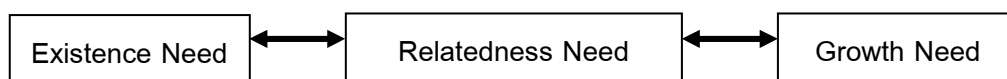
ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 173-174) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence – Relatedness – Growth Theory) พัฒนาโดย Clayton P. Alderfer. ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายอย่าง อาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ โดย Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

A. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำสุดที่ต้องการการตอบสนองทางกาย เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการของมนุษย์ด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เช่น เงินโบนัส สวัสดิการอื่นๆ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน เช่น มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

B. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เพื่อให้สถานภาพเป็นที่ยอมรับทางสังคม

C. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (S)) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่องและต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบในงานระดับสูงขึ้น อันจะเป็นโอกาสในการก้าวไปสู่ความสำเร็จของพนักงาน

เคลตัน อัลเดอร์เฟอร์ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์; และ จิตยาพร เสมอใจ. 2547: 186; อ้างอิงจาก Clayton Alderfer. 1972: 183-189) กล่าวว่า ทฤษฎี ERG มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow และได้สรุปความสัมพันธ์ของความต้องการของมนุษย์ ทั้ง 3 กลุ่ม ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 ทฤษฎี ERG ของ Alderfer

ที่มา: Clayton Alderfer; อ้างอิงจาก ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์; และ จิตยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการ. 186.

ฉะนั้น ความต้องการจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการบรรลุความต้องการของพวกเขา อันเป็นหน้าที่ของผู้บริการจะต้องเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน โดยในทุก ระดับของการปฏิบัติการนั้น มีความต้องการเป็นลำดับขั้นที่แตกต่างกัน ดังนั้น หากความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้น และยิ่งบุคคลมี ตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ความต้องการย่อมยังอยู่ หรือระดับที่สูงขึ้นไป นอกจากนี้ เมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีการแสวงหาความต้องการอื่นต่อไปอีก อาจสรุปได้ว่า หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการที่พนักงานมีอยู่ในขณะนั้นได้ ก็จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

1.5.3 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 178-179) กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการของ McClelland. ว่า ได้รับการพัฒนา โดย David C. McClelland. ซึ่งกล่าวว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน โดย McClelland. ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท

A. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น พอใจกับการเป็นที่รัก มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้าน โดยสมาชิกกลุ่มและสังคม มีความพอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันแย่งชิง บุคคลที่มีความต้องการความผูกพันสูงจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในสังคม

B. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น รวมถึงอำนาจในการควบคุม บุคคลมีความต้องการอำนาจสูงจะต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหาหรือค้นพบวิธีการแก้ปัญหาที่ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบการแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

C. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จ และกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีการป้อนกลับในการทำงาน และมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ตลอดจนแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวិธีแก้ไขปัญหาค้นหาวิธีที่ดีที่สุด

เดวิด แมคคัลแลน และคนอื่นๆ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์; และ ฉัตยาพร เสมอใจ. 2547: 187-189; อ้างอิงจาก David McClelland; et al. 1961: 99-112) ได้ศึกษาความต้องการความสำเร็จของบุคคล (Achievement Need) เนื่องจากเป็นความต้องการที่มีลักษณะเฉพาะจากการทดสอบที่เรียกว่า Thematic Apperception Test หรือ TAT โดยการให้ผู้ที่ถูกทดสอบทำการอธิบาย

รูปภาพตัวอย่างต่างๆ ที่นำไปทดสอบซึ่งพบว่าบุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (Achievement Oriented) จะมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- A. ชอบความท้าทายและยอมรับความเสี่ยงในระดับปานกลาง ตลอดจนต้องการความรับผิดชอบในผลงาน
- B. ตั้งเป้าหมายในระดับปานกลาง (Moderate Achievement Goal) โดยประเมินกับความเสี่ยงที่มี
- C. ต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ในผลงานเพื่อการเรียนรู้และทำความเข้าใจให้ดีขึ้น
- D. มีทักษะในการวางแผนระยะยาว (Long-range Planning) และมีความสามารถในการจัดระบบงาน

โดยที่ McClelland ได้กล่าวไว้ว่า แต่ละบุคคลจะมีคุณสมบัติต่างๆ ที่สามารถจะพัฒนาได้ และยังได้กล่าวว่า ประเทศที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจ จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะต้องพัฒนาบุคคลภายใน ให้มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถจะประเมินบุคคลเหล่านี้ ได้จากคุณสมบัติ 3 ประการ ได้แก่

- A. ชอบตั้งเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับตนเอง
- B. ตั้งเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้
- C. กำหนดและต้องการข้อมูลย้อนกลับ เพื่อประเมินผลงานว่าถูกต้องเพียงใด

โดยสรุป ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของ McClelland คือ ความต้องการดังกล่าวข้างต้นเป็นสิ่งที่ผลักดันให้มนุษย์ต้องต่อสู้ดิ้นรนและทำทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อสนองความต้องการของตนเอง โดยความรุนแรงนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการและความสามารถของแต่ละคนซึ่งมีไม่เท่ากัน ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะเป็นผู้ที่มีความมานะอดทน เพื่อเอาชนะความล้มเหลว มีความพยายามที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง ในการทำงานของบุคคลลักษณะนี้จะเป็นการวางแผนและเป้าหมาย พยายามที่จะเพิ่มความสามารถ หรือศักยภาพของตนเองในการประกอบกิจกรรมต่างๆ ให้สูงขึ้นเท่าที่จะสามารถทำได้ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เมื่อสามารถเข้าใจและทราบถึงความต้องการของพนักงานในองค์กรแล้ว ผู้บริหารจะต้องพยายามสรรหาทางเลือกและปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น พยายามไขว่คว้าเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่เขาต้องการ อย่างไรก็ตาม ปัจจัยดังกล่าวนั้น ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความเป็นไปได้ นั่นคือสามารถทำได้จริงด้วย

1.5.4 ทฤษฎีสองปัจจัย (Motivation – Hygiene Theory) หรือปัจจัยอนามัยในการจูงใจ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 174 - 175) กล่าวถึง ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg. (Herzberg's two – factor theory) ว่า ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย Frederick Herzberg. ในปี ค.ศ. 1950 – 1959 และในช่วงแรกของปี ค.ศ.1960 – 1969 ซึ่งเสนอแนะว่า ความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ

A. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

B. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

หรืออาจกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

A. ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น

B. ปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ใหพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job Dissatisfies) การเสนอปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีในทัศนะของ Herzberg แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงาน เช่น นโยบายของบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ได้ดังนี้

ตาราง 1 เปรียบเทียบปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยบำรุงรักษา
ความสำเร็จในการทำงาน	นโยบายและการบริหารงานในองค์กร
การยอมรับนับถือ	วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุม
ลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
ความรับผิดชอบในงาน	ค่าจ้างและผลตอบแทน
ความก้าวหน้าในอาชีพ	สภาพภาพในการทำงาน
ความเจริญเติบโตขององค์กร	ความปลอดภัยในการทำงาน

ที่มา: Herzberg; อ้างอิงจาก ญัฐพันธ์ เขจรนันท์; และ ฉัตยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*.

แนวความคิดของ Herzberg. ได้รับความสนใจและกระตุ้นการศึกษาด้านการจูงใจและนำไปใช้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการชำระรักษาให้คนที่มีความสามารถอยู่ร่วมงานกับองค์กร และกระตุ้นให้เขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยการออกแบบและจัดระบบงาน การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การพัฒนาอาชีพและการบริหารงานภายในองค์กรอย่างไรก็ตาม การศึกษาของ Herzberg. ได้รับความวิจารณ์ว่ากลุ่มตัวอย่างมีปริมาณและความหลากหลายที่น้อย ทำให้ไม่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เป็นสากล (Universal) ได้อย่างสมบูรณ์ อย่างไรก็ตามผลจากการเก็บข้อมูลและการศึกษาในระดับนานาชาติในสมัยต่อมาก็มักจะสนับสนุนข้อสรุปของ Herzberg. เสมอ ทำให้ทฤษฎีของเขาได้รับการยอมรับและนำไปประยุกต์ในการบริหารงานมาจนถึงปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow. กับ Herzberg. พบว่าทฤษฎีของ Maslow. จะเน้นผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก คือ เมื่อความต้องการได้รับการบำบัดแล้วก็จะพอใจในงาน ส่วนทฤษฎีของ Herzberg. จะเน้นสร้างบรรยากาศในการทำงานและการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งทั้ง 2 ทฤษฎีมุ่งสร้างความพึงพอใจ (Satisfaction) ของผู้ปฏิบัติงานและช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรักผูกพัน (Commitment) ต่อองค์กรเหมือนกัน

1.5.5 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 177-178) กล่าวถึง ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor. ว่า การจูงใจพนักงานให้ทำงานขึ้นอยู่กับเจตคติที่ผู้บริหารมีต่อพนักงาน โดยเขาสังเกตเห็นว่า ผู้บริหารจะมีเจตคติที่แตกต่างกัน 2 แนวทาง ซึ่งนำไปสู่รูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน McGregor. จึงได้เสนอสมมุติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ โดยตั้งเป็นทฤษฎี เรียกว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ข้อสมมุติฐานและการจูงใจตามทฤษฎี X มีดังนี้

A. บุคคลทั่วไปไม่ชอบทำงาน และมักจะหลีกเลี่ยงการทำงานเท่าที่สามารถจะทำได้

B. ด้วยเหตุที่บุคคลไม่ชอบทำงาน บุคคลส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ มีการควบคุม มีการข่มขู่ และการลงโทษ เพื่อให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

C. บุคคลโดยทั่วไปชอบที่จะได้รับการชี้นำ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย แต่ต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพ

ข้อสมมุติฐานและการจูงใจตามทฤษฎี Y มีดังนี้

A. โดยทั่วไปบุคคลจะให้ความร่วมมือ สนับสนุนมีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และมักจะปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนด

B. บุคคลทั่วไปไม่ใช่คนที่มีความเกียจคร้าน หรือไว้วางใจไม่ได้

C. บุคคลทั่วไป มีความสามารถสั่งการและมีความคิดริเริ่มในการทำงานด้วยตัวเอง ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง ดังนั้น การควบคุมหรือการลงโทษ จึงไม่ใช่วิธีที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

D. บุคคลโดยทั่วไป ไม่เพียงแต่มีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่จะแสวงหาความรับผิดชอบ และจะพยายามพัฒนาวิธีการทำงานหรือพัฒนาตัวเองอยู่เสมอภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสม

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎี X และ Y ทางด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องมีสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ ในการใช้วิธีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำ ซึ่งขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นทฤษฎี X หรือ Y การสร้างความผูกพันต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร โดยให้ผลตอบแทนหรือรางวัลตามความสำเร็จของผลงานของแต่ละบุคคล จะสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดผลการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยตรงต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ดีจะมีความหมายและสำคัญต่อพนักงานมากที่สุด คือ ความพอใจที่คนอื่นเห็นความสำคัญ และยินดีกับความสำเร็จของงานที่ตนรับผิดชอบ ประกอบกับการที่เขาหรือเธอสามารถบรรลุถึงเป้าหมายหรือความสำเร็จสมหวังในชีวิต

ฉะนั้น หน้าที่สำคัญของฝ่ายบริหารต้องตระหนักถึงศักยภาพที่มีในตัวพนักงานในองค์กร โดยอาศัยการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เหมาะสม และวิธีการปฏิบัติงานที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวเองควบคู่ไปกับการประสบความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร

1.5.6 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom.

ศิวิรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 182 - 183) กล่าวว่า ทฤษฎีการคาดหวังของ Vroom. (Vroom Theory) ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยนักจิตวิทยาชื่อ Victor H. Vroom. ซึ่งเสนอแนวความคิดว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นให้กระทำการสิ่งซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมาย ถ้าเชื่อในคุณค่าของเป้าหมาย และมองเห็นว่าจะช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งทฤษฎี Vroom. เป็นการจูงใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งซึ่งมีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความพยายาม (อาจเป็นด้านบวกหรือด้านลบ) คุณด้วย ความคาดหวังจากการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่ง Vroom. ได้ระบุว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลจะพยายามกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ทฤษฎี Vroom. เป็นไปตามสมการ ดังนี้

$$\text{อำนาจ (Force)} = \text{คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence)} \times \text{ความคาดหวัง (Expectancy)}$$

โดยอำนาจ (Force) เป็นพลังที่เป็นแรงจูงใจภายในของบุคคล คุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) เป็นการที่บุคคลประเมินค่าผลลัพธ์ว่าก่อให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ โดยมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ส่วน ความคาดหวัง (Expectancy) เป็นการกระทำเฉพาะอย่าง ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

สมมุติฐานที่สำคัญของทฤษฎีความคาดหวัง มีดังนี้

- A. พฤติกรรมเป็นผลมาจากอำนาจ (Force) หรือพลังในตัวบุคคลกับสภาพแวดล้อม
- B. บุคคลแต่ละคนจะมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายที่แตกต่างกัน
- C. บุคคลเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกของพฤติกรรม ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

บุคคลที่ไม่มีเป้าหมายเฉพาะอย่าง มีคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์ (Valence) เท่ากับศูนย์ และมีความคาดหวังเป็นศูนย์หรือติดลบ จะทำให้บุคคลไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากขาดอำนาจหรือการจูงใจ ดังนั้นอำนาจในการกระทำบางสิ่ง จึงขึ้นอยู่กับทั้งคุณค่าความพอใจในผลลัพธ์และความคาดหวัง นอกจากนี้ สิ่งจูงใจเพื่อให้บรรลุการกระทำบางอย่าง ได้กำหนดโดยอาศัยความต้องการให้บรรลุสิ่งนั้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว ทฤษฎีของ Vroom. ทางด้านความผูกพันต่อองค์กร จะพบได้ว่า ปัจจัยที่สามารถจูงใจบุคคลนั้นมีหลากหลาย ด้วยเหตุที่ว่าบุคคลมีความต้องการและความรู้สึกนึกคิดต่อสิ่งเดียวกันแตกต่างกัน โดยยังมีการจูงใจมากเท่าไร ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นการที่จะจูงใจพนักงานให้ผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยจูงใจให้หลากหลายและต้องเป็นสิ่งที่พนักงานนั้นมีความสนใจและต้องการอย่างแท้จริง ทั้งนี้จะต้องตั้งเงื่อนไขในการที่จะได้รับปัจจัยตอบสนองในสิ่งที่เขาต้องการ ซึ่งก็คือผลงาน ซึ่งหมายถึงผลประโยชน์ขององค์กรและตัวผู้ปฏิบัติงานเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับพนักงานในระดับสูง ปัจจัยในการสร้างความผูกพันดังกล่าว ได้แก่ ค่าตอบแทน สถานภาพ การยอมรับ ตลอดจนอิทธิพลที่เขาจะได้รับตามขั้นตอนจากบทบาทในองค์กร

1.5.7 ทฤษฎีว่าด้วยการเสริมแรงของการจูงใจ (Reinforcement Theories of Motivation)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 185) กล่าวถึง ทฤษฎีว่าด้วยการเสริมแรงของการจูงใจ (Reinforcement Theories of Motivation) หรือ ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) ว่าเป็นแนวคิดของ B.F. Skinner. ซึ่งเขาเชื่อว่า พฤติกรรมที่ได้รับการเสริมแรง จะเกิดขึ้นซ้ำๆ กัน แต่พฤติกรรมที่ไม่ได้รับการเสริมแรงจะไม่เกิดขึ้นซ้ำๆ อีก และผลที่เกิดขึ้นภายหลังพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะเป็นสิ่งกำหนดระดับแรงจูงใจของเขา

ตัวเสริมแรง (Reinforces) หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

- A. ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) ใช้เพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่ต้องการ เช่น เงิน ค่ายกย่องชมเชย การยอมรับนับถือ งานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีวันหยุด

โดยไม่ได้รับค่าจ้าง การประกาศเกียรติคุณ การขึ้นเงินเดือน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ สะดวกสบาย เป็นต้น

B. ตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ใช้เมื่อต้องการหลีกเลี่ยง พฤติกรรมที่ไม่ต้องการ เช่น การลงโทษ การตัดเงินเดือน การลดตำแหน่ง การไม่เลื่อนระดับขั้น การย้ายไปในที่ๆที่ไม่ต้องการ เป็นต้น

Skinner. เห็นว่าตัวเสริมแรงไม่จำเป็นต้องเป็นผลตอบแทนเสมอไป ในบางครั้ง ตัวเสริมแรงในทางลบก็อาจช่วยให้บุคคลมีพฤติกรรมในทิศทางที่องค์กรต้องการได้

การจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจึงต้องเลือกสรรสิ่งเร้า (Stimulus) สิ่งเสริมแรงทางด้านบวก (Reinforce) ที่สามารถก่อให้เกิดและคงไว้ซึ่งพฤติกรรมที่ ต้องการ อันได้แก่ การให้งานที่ท้าทายน่าสนใจ เงินเดือนผลตอบแทนที่ยุติธรรม การมีส่วนร่วมใน การแสดงความคิดเห็นตัดสินใจ มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน หรือความสามารถของ พนักงาน เป็นต้น

1.5.8 ทฤษฎีความเสมอภาค หรือ ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equal Theory)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 181-182) กล่าวว่า ทฤษฎีความเสมอภาค หรือ ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equal Theory) พัฒนาโดย J.S. Adam. เป็นทฤษฎี การจูงใจโดยถือเกณฑ์ความคิดที่ว่า บุคคลต้องการความยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับบุคคลอื่น (Rue; & Byars. 2000: 444) ซึ่งบุคคลมีความต้องการที่จะแสวงหาคคุณค่า และแสวงหาความยุติธรรมระหว่างนายจ้างและพนักงาน หรือเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้ วิจารณ์ฐานของบุคคลกับความยุติธรรมของรางวัลที่ได้รับ

ทฤษฎีความเสมอภาคนี้ เป็นการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ (Output) ต่อปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่งกับอีกบุคคลหนึ่ง ดังสมการ

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}$$

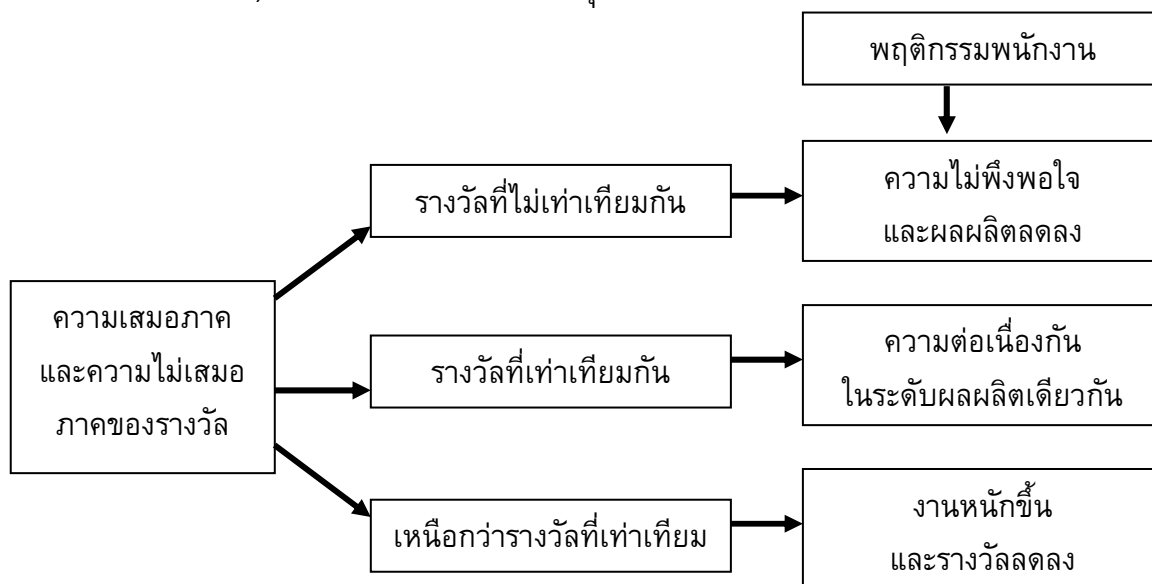
บุคคลจะมีการเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์ต่อปัจจัยนำเข้า และจะประเมินถึง ความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาคที่ตนเองได้รับ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้ เสนอแนะว่า บุคคล ควรได้รับการกระตุ้นให้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมเท่าเทียมกัน

ตาราง 2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

การเปรียบเทียบการรับรู้			การประเมินของบุคลากร
$\frac{\text{ผลลัพธ์ A}}{\text{ปัจจัย A}} < \frac{\text{ผลลัพธ์ B}}{\text{ปัจจัย B}}$			ความไม่เสมอภาค (การได้รับรางวัลต่ำกว่าปกติ)
$\frac{\text{ผลลัพธ์ A}}{\text{ปัจจัย A}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ B}}{\text{ปัจจัย B}}$			ความเสมอภาค
$\frac{\text{ผลลัพธ์ A}}{\text{ปัจจัย A}} > \frac{\text{ผลลัพธ์ B}}{\text{ปัจจัย B}}$			ความไม่เสมอภาค (การได้รับรางวัลสูงกว่าปกติ)

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. 181.

ทฤษฎีความเสมอภาคนี้ บุคคลจะเกี่ยวข้องกับรางวัลและเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา ความสามารถ) และผลลัพธ์ (เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่น) ของตัวเองเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น



ภาพประกอบ 5 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. 182.

ดังนั้น หากพนักงานสามารถเปรียบเทียบได้ว่า ตนได้รับผลตอบแทนที่เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งการที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานของตน พนักงานก็จะให้ความรู้สึกที่ดี รู้สึกผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากเขารู้สึกว่าองค์กรนั้นมีความยุติธรรมต่อเขา และทำให้เขาเกิดความพอใจได้

1.5.9 ทฤษฎีการลงทุน (Side – Bet Theory)

ไฮวาร์ด เอส เบคเกอร์ (สัจจ ศิริวิหค. 2542: 27; อ้างอิงจาก Howard S.Becker. 1960: 32-40) กล่าวว่า ทฤษฎีการลงทุนได้พัฒนามาจากกรอบการศึกษา แนวความคิดเชิงแลกเปลี่ยน มีสาระสำคัญคือ บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side – Bet) ต่อสิ่งนั้นๆไว้ เพราะฉะนั้น หากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไป ก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะแปรผันไปตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ บุคคลที่ได้ทุ่มเทความสามารถแรงกายแรงใจและใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพเป็นระยะเวลานานนั้น เป็นการสะสมระยะเวลาการทำงานซึ่งจะมีผลในการพิจารณาเงินบำเหน็จบำนาญ เมื่อบุคคลนั้นออกจากองค์กร เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากการปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งก็คือ การได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ความสามารถในการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน บุคคลนั้นก็จะได้รับผลตอบแทนจากการทำงานมากขึ้นเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ บุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรได้ยากกว่าบุคคลที่ทำงานกับองค์กรมาได้ไม่นาน เพราะเขาพิจารณาเห็นว่า หากลาออกจากองค์กรไป ก็เท่ากับว่า การลงทุนของเขาเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

ทฤษฎีการลงทุนของ Becker. พอสรุปได้ว่า คนจะมีความผูกพันต่อองค์กร เป็นเพราะเขาได้ลงทุนไว้ในองค์กร โดยการทุ่มเทความรู้ความสามารถ แรงกายแรงใจให้กับองค์กรเป็นระยะเวลาหนึ่ง

ซึ่งเวลาที่วานั้น เป็นการสะสมสิทธิประโยชน์หรือผลตอบแทนที่เขาจะพึงได้ เมื่อออกจากองค์กร

1.6 การปรับตัว

จากสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งองค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร มีผลกระทบต่อการปรับตัวของพนักงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ตลอดจนการพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้อยู่ได้ในองค์กรตลอดไป

1.6.1 ความหมายของปรับตัว

กิลเมอร์ (อัจฉรา รัตนโสภา. 2545: 13; อ้างอิงจาก Gilmer. 1976) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมการปรับตัวว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่าง ความต้องการกับ สิ่งแวดล้อม การปรับตัวจะประกอบด้วย ความพยายามที่จะตอบสนองต่อความต้องการในการ เอาชนะอุปสรรค ทั้งจากแรงดันภายในและแรงดันภายนอก

รอย (สวลี ศิลพันธ์. 2546: 65; อ้างอิงจาก Roy. 1976) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึงสภาพของความหมายของบุคคลในการตอบสนองสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายใน ภายนอกตัว

โคลแมน และ ฮาแมน (ฉันทิพย์ ปีเลย์. 2545: 18; อ้างอิงจาก Colman; & Haman. 1974) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง ผลของความพยายามของบุคคลที่พยายามปรับ สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตนเอง ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพด้านความต้องการ หรือ ด้านอารมณ์ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ และถ้าบุคคลนั้นปรับตัวได้บุคคลนั้นก็จะอยู่ใน สภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้อย่างมีความสุข

ฉันทิพย์ ปีเลย์. (2545: 19) สรุปว่า การปรับตัว หมายถึง เป็นผลที่บุคคล พยายามปรับตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่ตนเองเผชิญอยู่ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ใน สังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างปกติสุข

ชลธิชา มินทร์พยัคฆ์. (2546: 29) สรุปว่า การปรับตัวทางสังคม คือ การที่บุคคล เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนตามความต้องการของร่างกาย ซึ่งมีแรงดันมาจากภายนอก และการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์นั้นๆ ก็เพื่อให้ตนบรรลุถึงสิ่งที่พึงปรารถนาและ ความต้องการที่จะอยู่ในสังคมนั้นๆ ได้อย่างเป็นสุข

วลัยลักษณ์ ปฐมรังษิยังกุล. (2545: 19) สรุปว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ ความเป็นเลิศ หมายถึง ความสามารถและคุณสมบัติของแต่ละบุคคลในการจัดการกับการทำงาน และการดำเนินชีวิตเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต โดยมีองค์ประกอบหลายอย่าง ได้แก่ ความสามารถที่จะเผชิญปัญหาและแก้ปัญหาต่างๆ ได้ การจัดการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้ความ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความเสียสละช่วยเหลือสังคม และเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้อื่น เป็นต้น

สวลี ศิลพันธ์. (2546: 66) สรุปว่า การปรับตัว หมายถึง การปรับและ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกลมกลืนกันกับสภาพแวดล้อม และความ ต้องการของตนเองกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

อัจฉรา รัตนโสภา. (2545: 14) สรุปความหมายว่า การปรับตัว หมายถึง ความ พยายามของบุคคลทั้งที่อยู่ในระดับจิตสำนึก และไร้สำนึกในการปรับสภาพปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ด้วยตนเอง ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการ หรือด้านอารมณ์ เพื่อให้เกิดความสมดุลทางจิตใจ ลดความกังวล ความคับข้องใจ และความต้องการให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมจนเป็นสถานการณ์ที่บุคคลนั้นสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้อย่างมีความสุข

อุมาภันท์ พุทธปวน. (2546: 12-13) ได้สรุปความหมายของการปรับตัวว่า หมายถึง การปรับและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกลมกลืนระหว่าง ความต้องการของตนเองกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง บุคคลที่ปรับตัวได้ในที่นี้ ประกอบด้วยลักษณะดังนี้ ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นตัวของตัวเอง เห็นคุณค่าตัวเอง มีความเป็นอิสระที่เป็นที่ยอมรับของกลุ่มมีความมั่นคงทางอารมณ์เข้ากับผู้อื่นได้รู้จักและปฏิบัติตามกฎระเบียบของสังคม

จากแนวคิดข้างต้น พอสรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลทำให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งภายในและภายนอก ทางด้านร่างกาย และจิตใจ

1.6.2 สาเหตุการปรับตัว

ฉันทิพย์ ปีเลย์. (2545: 20) สรุปได้ว่า สาเหตุที่บุคคลต้องมีการปรับตัว เนื่องจากที่บุคคลประสบกับปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น จากการไม่สามารถสนองตอบความต้องการของตนเองหรือเกิดจากสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมภายนอก ดังนั้นบุคคลจึงต้องอาศัยการปรับตัวเพื่อเป็นการช่วยให้ปัญหาต่างๆ คลี่คลายลงจนกระทั่งหมดไปและสามารถดำเนินชีวิตได้ในสังคมและสิ่งแวดล้อม

1.6.3 ลักษณะของการปรับตัว

มุลี (อุมาภันท์ พุทธปวน. 2546: 11-12; อ้างอิงจาก Mouly. 1968) กล่าวว่า การปรับตัวที่ดี ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ ดังนี้

A. ด้านการรับรู้ และสติปัญญา การปรับตัวที่ดี หมายถึง ประสิทธิภาพในการจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ โดยอาศัยความสามารถในการปรับตัว ซึ่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงบทบาทและความสามารถที่แยกแยะสิ่งสำคัญออกจากสิ่งที่ไม่สำคัญ การปรับตัวที่ดีนั้นสัมพันธ์โดยตรงกับการรับรู้ตามความเป็นจริง โดยมีการเปิดรับประสบการณ์และการรับรู้ที่ปราศจากความบิดเบือนด้านส่วนตัว บุคคลที่มีการปรับตัวดี จะยอมรับตนเองและความเชื่อมั่นในความสามารถของตน

B. ด้านสังคม บุคคลที่มีการปรับตัวดี จะมีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นเขาจะคล้อยตามสังคม ถ้าการกระทำนั้นส่งเสริมให้เขาบรรลุสัจจการแห่งตน พฤติกรรมของเขาตั้งอยู่บนรากฐานของเหตุผลและความถูกต้อง

C. ด้านอารมณ์ บุคคลที่ปรับตัว จะมีชีวิตอยู่อย่างสงบสุข มีความชื่นชมกับชีวิตมีความสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขัน มีความแจ่มใสเบิกบาน

D. ด้านบรรลุสัจจการแห่งตน บุคคลที่ปรับตัวดีมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองและปรับตัวเองเพื่อบรรลุถึงสัจจการแห่งตนเสมอ

โรเจอร์ (สวลี ศิลพันธ์. 2546: 67; อ้างอิงจาก Rogers. 1974) กล่าวว่า ลักษณะของบุคคลที่มีการปรับตัวได้ คือบุคคลที่มีความเข้าใจตนเอง (Self-understanding) และเข้าใจบุคลิกภาพตนเอง รู้จักคุณภาพความสามารถ แรงบันดาลใจ และทัศนคติที่มีต่อตนเอง ตลอดจนเห็นสัมพันธ์ภาพที่มีต่อบุคคลอื่น จะไม่มีการตั้งเครียด ซึ่งเป็นการปรับตัวที่ดีทางจิตวิทยา

วาริณี คุณธรรมสถาพร. (2545: 25) ได้สรุปลักษณะของการปรับตัวไว้ว่า การปรับตัวในด้านจิตวิทยามุ่งให้ความสำคัญทางด้านร่างกาย ด้านความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมการแสดงออก ซึ่งเป็นเรื่องของจิต โดยการปรับตัวทางร่างกายเป็นผลความสามารถปรับตัวเองของเซลล์หรือเนื้อเยื่อต่างๆ ส่วนการปรับตัวด้านจิตใจเป็นการปะทะสัมพันธ์กับสิ่งเร้าที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม บุคลิกภาพ ความเชื่อ ความคิด เพื่อลดความตึงเครียดที่เผชิญอยู่ และให้เกิดดุลยภาพหรือความสงบสุขทางจิตใจ

ลอตัน (ทวีศักดิ์ สุชีโมกษ์. 2545: 19; อ้างอิงจาก Lorton. 1951) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ปรับตัวได้ดี พอสรุปได้ดังนี้

- A. เป็นผู้มีความสามารถและความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับระดับอายุ
- B. เป็นผู้มีความพอใจจากความสำเร็จ จากการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม
- C. เป็นผู้ที่เต็มใจจะรับงานและรับผิดชอบงานนั้นๆ อย่างเหมาะสมกับบทบาทหรือตำแหน่งในชีวิตของเขา แม้ว่าจะทำเพื่อต้องการตำแหน่งก็ตาม
- D. เมื่อเผชิญกับปัญหาที่จะต้องแก้ไข จะไม่หาทางหลบเลี่ยง
- E. เป็นผู้ที่ผู้สนุกกับการจัดอุปสรรคที่ขัดขวางต่อความสุขหรือพัฒนาการ
- F. เป็นผู้ที่ตัดสินใจด้วยความกังวลน้อยที่สุด มีความรู้สึกขัดแย้งในใจ และหลบหลีกปัญหาน้อยที่สุด
- G. เป็นผู้มีความอดกลั้น รอได้จนกว่าจะพบสิ่งใหม่หรือเลือกทางใหม่ ที่มีความสำคัญหรือดีกว่า
- H. เป็นผู้ที่คิดก่อนทำ หรือมีโครงการแน่นอนก่อนที่จะปฏิบัติ
- I. เป็นผู้ที่เรียนรู้จากความล้มเหลวของตนเอง แทนที่จะหาข้อแก้ตัวด้วยการหาเหตุผลเข้าข้างตนเองหรือขัดโทษผู้อื่น
- J. เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนได้สมบทบาท รู้ว่าปฏิบัติอย่างไรเมื่อเวลาทำงานหรือเวลาเล่น
- K. เป็นผู้ที่สามารถปฏิเสธต่อการเข้าร่วมกิจกรรมที่ใช้เวลามากเกินไป หรือกิจกรรมที่ไม่ตรงกับความสนใจแม้ว่ากิจกรรมนั้นจะทำให้เขาพอใจได้ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง
- L. เป็นผู้ที่สามารถตอบรับการเข้าร่วมกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์สำหรับเขา แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะไม่ทำให้พึงพอใจก็ตาม
- M. เป็นผู้ที่แสดงความโกรธออกมาโดยตรง เมื่อเขาได้รับความเสียหายหรือถูกรังแกและจะแสดงออกเพื่อป้องกันความถูกต้องของเขาด้วยเหตุผล การแสดงออกนี้จะมี ความเหมาะสมกับลักษณะของความเสียหายที่ได้รับ
- N. เป็นผู้ที่สามารถแสดงความพอใจออกมาโดยตรง และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับลักษณะของสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนั้น

О. เป็นผู้ที่สามารถระดมพลังที่มีอยู่ในตัวออกมาใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งได้ทันที

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีความยุ่งยากในการปรับตัวทางสังคม มักจะไม่มี ความมั่นคงทางอารมณ์ ไม่รู้จักความยืดหยุ่น มักมีอาการเจ็บป่วยทางกาย และทำให้หย่อนสมรรถภาพในการดำเนินชีวิตร่วมกัน

1.6.4 บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

1.6.4.1 ความหมายของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

กลอทเบอร์ก (เพ็ญภัทร รุทธนาธุรักษ. 2547: 14; อ้างอิงจาก Grotberg. 1995) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ คือ การที่บุคคลสามารถจัดการกับงานที่ทำได้ดีมีความสามารถในการเผชิญหน้ากับสิ่งต่าง ๆ พยายามที่จะเอาชนะต่อปัญหาและอุปสรรค มีความเข้มแข็งที่จะเผชิญกับความทุกข์ยากและสามารถประสบความสำเร็จในชีวิต ได้ การอุทิศตนเองเพื่อช่วยเหลือสังคมและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

รัทเตอร์ (เพ็ญภัทร รุทธนาธุรักษ. 2547: 14; อ้างอิงจาก Rutter. 1985) อธิบายว่า บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ คือ บุคลิกลักษณะซึ่งเปรียบเหมือนกลยุทธ์ในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของชีวิต ซึ่งจะทำให้เกิดความสัมพันธ์กับส่วนอื่น ๆ ซึ่งส่วนประกอบเหล่านี้แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

- A. ความรู้สึกนับถือตนเองและเชื่อมั่นในตนเอง
- B. การเชื่อในประสิทธิภาพแห่งตน และความสามารถในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว
- C. การแสดงออกถึงการแก้ปัญหาสังคม

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่ต้องเผชิญหน้ากับสิ่งต่าง ๆ เพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ทั้งในการทำงานการดำรงชีวิตประจำวัน ด้วยการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิต

1.6.4.2 องค์ประกอบและแนวความคิดบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ

ฮิว (วลัยลักษณ์ ปฐมรังษียังกุล. 2545: 20; อ้างอิงจาก Hiew. 2001) ได้แบ่งองค์ประกอบของบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- A. องค์ประกอบด้านอารมณ์
- B. องค์ประกอบด้านความสามารถและด้านความเข้มแข็งส่วนบุคคล
- C. องค์ประกอบด้านการสนับสนุนทางสังคมหรือมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์

กลอทเบอร์ก (วลัยลักษณ์ ปฐมรังษียังกุล. 2545: 21; อ้างอิงจาก Grothberg. 1995) แบ่งบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศได้ 3 มิติ คือ

- A. ฉันมี (I have) คือ สิ่งสนับสนุนจากแหล่งภายนอก

B. ฉันเป็น (I am) คือ ความเข้มแข็งภายในจิตใจ

C. ฉันสามารถ (I can) คือ ทักษะทางสังคมและทักษะการติดต่อ

สัมพันธ์กับบุคคลอื่น

1.6.5 การปรับตัวเชิงกลยุทธ์

การปรับตัวเชิงกลยุทธ์ เป็นการปรับตัวขององค์การธุรกิจภายใต้การวิเคราะห์ การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอก และความสามารถภายในของธุรกิจ จนตัดสินใจเลือก กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการดำเนินธุรกิจได้แล้ว และสามารถนำกลยุทธ์นั้นไปปฏิบัติจริง ซึ่งธุรกิจ จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงในด้านต่างๆ ดังนี้ การปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและการ ดำเนินการโครงสร้างองค์การ การพัฒนาเทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนาต่างๆ การเสริมสร้างทักษะ ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งความสามารถของผู้บริหาร ซึ่งการปรับตัว ภายใต้กระบวนการ วิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ จะช่วยให้ธุรกิจสามารถแข่งขันได้ในสภาวะการณ์ใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว (ปฤษฎางค์ ปันกองงาม. 2545: 26)

1.6.6 การปรับตัวของผู้บริหารเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารต้องตัดสินใจเลือกวิธีการที่เป็นไปได้มากที่สุด ควรพิจารณาวิธีที่จะ ดำเนินการได้ดังนี้ (จินตนา บุญบงการ; และ ณัฐรุพันธ์ เขจรนนท์. 2545: 46-50)

A. การปรับตัวตามสภาพแวดล้อม (Adaptation to the Environment)

องค์การจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมภายในองค์การและและสภาพต่างๆ ในองค์การให้ เหมาะสมเมื่อผู้บริหารตัดสินใจจะปรับตัวตามสภาพแวดล้อม ในเรื่องนี้ผู้บริหารไม่ต้องพยายามใช้ อิทธิพลไปปรับเปลี่ยนอยู่ภายนอกองค์การแต่ควรมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนภายในองค์การให้สอดคล้อง กับพลังผลักดันของสภาพแวดล้อม โดยที่การปรับตัวทำได้ดังนี้

1) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ ต้องให้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่ไม่มีความแน่นอน

2) การปะทะกับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารอาจใช้วิธีการปะทะกับการ เปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องสินค้าคงคลัง

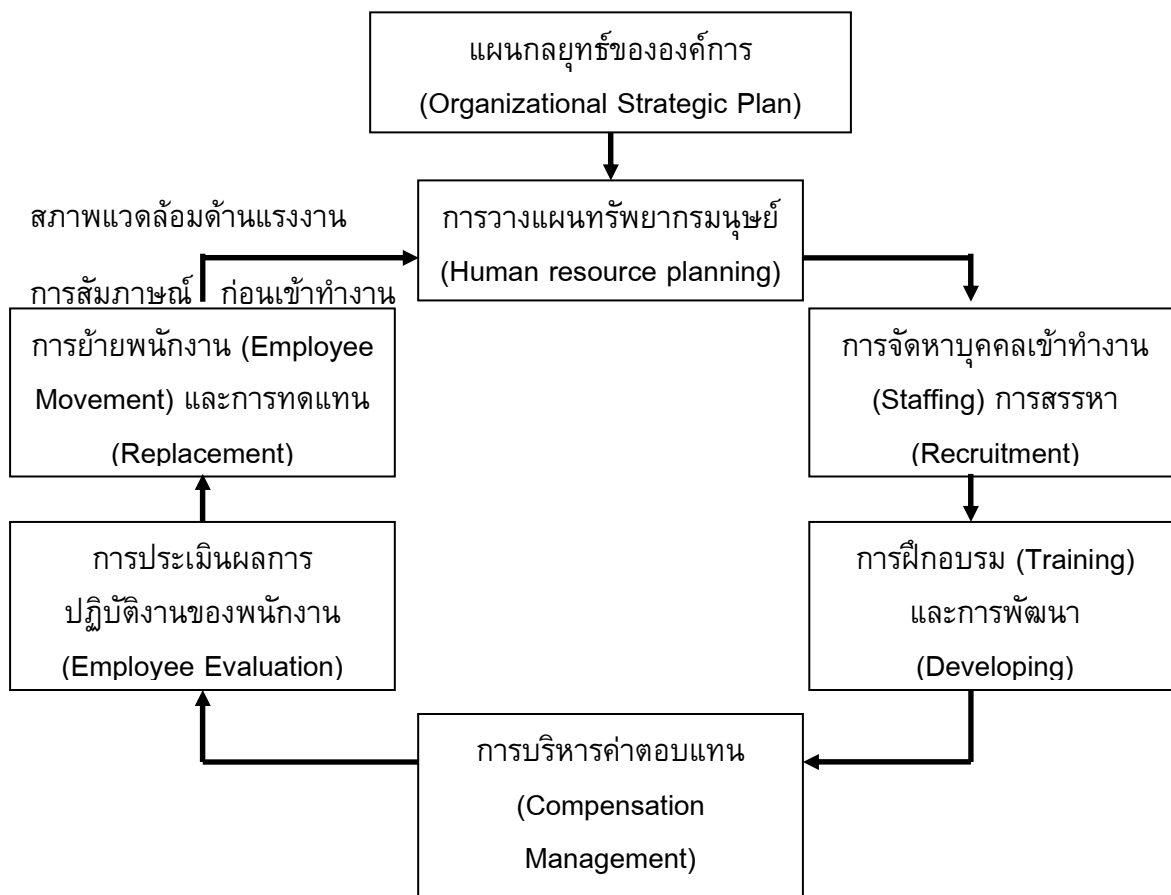
3) การคาดการณ์ล่วงหน้า องค์การส่วนใหญ่ใช้การคาดการณ์ล่วงหน้า เพื่อลดความไม่แน่นอนและความเสี่ยงของสภาพแวดล้อม

4) การใกล้เคียงและใช้เหตุผล แม้ว่าองค์การจะพยายามคาดการณ์ ล่วงหน้าเพื่อการวางแผนแล้วแต่ความไม่คงที่และความคลาดเคลื่อนก็เกิดขึ้นได้เสมอ ดังนั้นผู้บริหาร จึงต้องพยายามใกล้เคียงเพื่อแก้สถานการณ์

B. การใช้อิทธิพลต่อสิ่งแวดล้อม (Influences on the Environment)

ผู้บริหารองค์การอาจจะเลือกการใช้อิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมกลับเข้าไป โดยพยายามเข้าไปมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกกิจการ และพยายามทำการ ปรับเปลี่ยนเพื่อควบคุมเหตุการณ์ภายนอก การไม่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมนี้ ผู้บริหารสามารถ

พัฒนา การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การย้ายพนักงานและการทดแทน โดยขั้นตอนแรกจะนำไปสู่ขั้นตอนถัดไปหมุนเวียนเป็นวงจร



ภาพประกอบ 6 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Human Resource Management Process)

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ. 248

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547: 126) กล่าวว่า กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (The Human Resource Management Process) ประกอบไปด้วย 8 ขั้นตอนดังนี้

การคัดเลือกพนักงานให้ได้คุณภาพ เป็นขั้นตอนที่

- A. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- B. การสรรหา
- C. การคัดเลือก

การให้ความรู้และทักษะแก่พนักงาน เป็นขั้นตอนที่

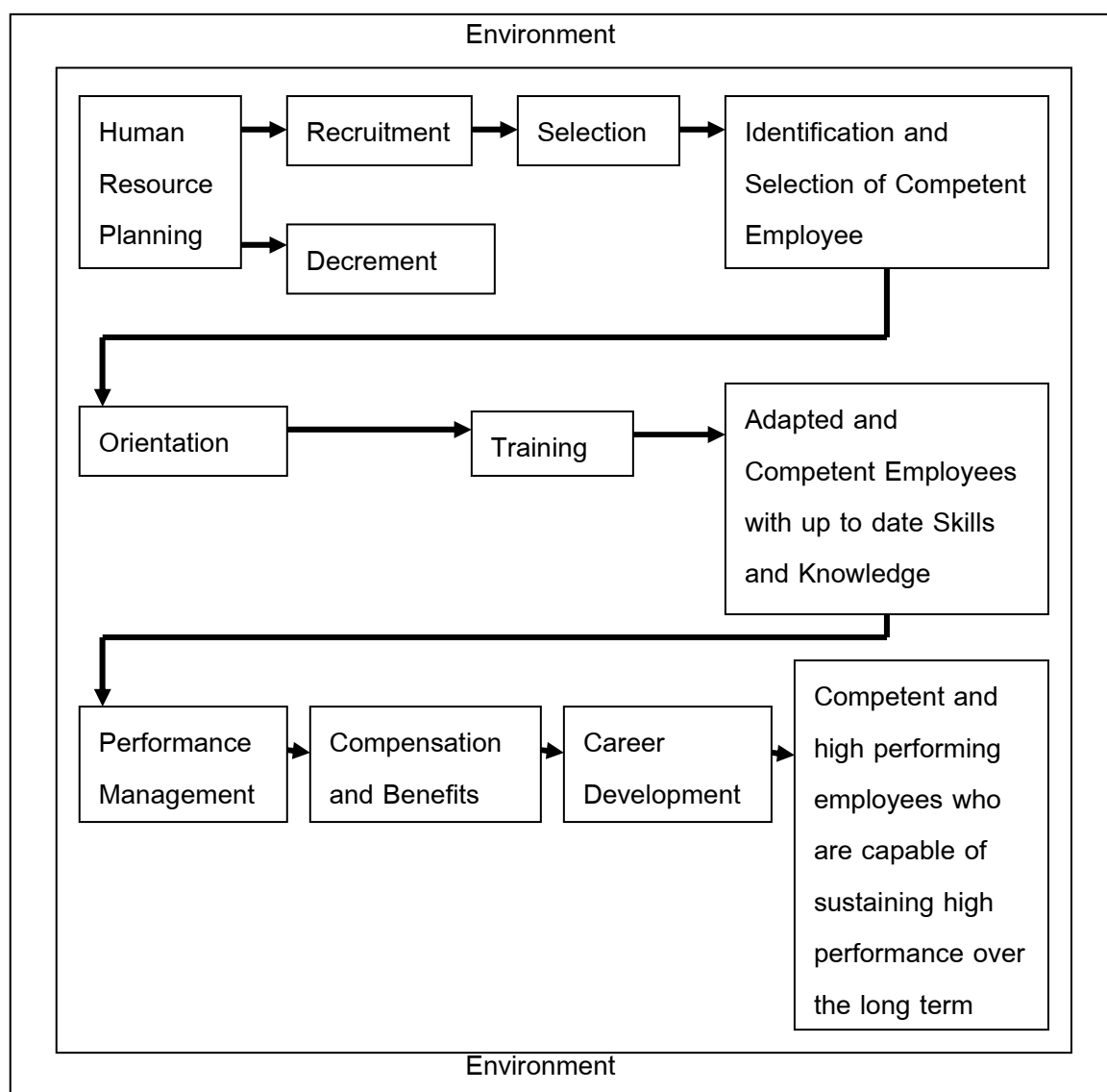
- D. การปฐมนิเทศ
- E. การฝึกอบรม

การรักษาพนักงานที่ดีให้อยู่กับองค์กร เป็นขั้นตอนที่

F. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

G. การจ่ายค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

H. การพัฒนาอาชีพ



ภาพประกอบ 7 ขั้นตอนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (The Human Resource Management Process) ตามแนวคิดของ Stephen P. Robbins & Mary Coulter.

ที่มา : วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. 126.

ปาริชาติ หาดสร้อย. (2549: 5-8) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ยึดถือแนวทางการจัดแบ่งตามกระบวนการ ซึ่งครอบคลุม 6 กิจกรรม (Activities) ดังต่อไปนี้

A. การวางแผนของหน่วยงานและบุคลากร (Planning for Organization, Job and People) หมายถึง การวางแผนด้านกำลังคน ซึ่งต้องเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับหน่วยงาน สอดคล้องกับงาน และในบางกรณีอาจต้องสอดคล้องกับปัจจัยภายนอก เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม เป็นขั้นตอนที่คาดการณ์หรือพยากรณ์ความต้องการบุคลากร ทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ อาจรวมถึงการกำหนดกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Strategic Management of Human Resource) ด้วย ลักษณะการวางแผนอาจเป็นระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ก็ได้

B. การรับบุคลากร (Acquiring Human Resource) หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรเข้ามาอยู่ในหน่วยงาน ครอบคลุมถึงการรับสมัครบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งอาจมาจากภายในหรือภายนอกหน่วยงานก็ได้ การตรวจสอบหลักฐานในการรับสมัคร การกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการคัดเลือกหรือทดสอบ การจัดการสอบ การประเมินและการตัดสินใจในการคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่ง การมอบหมายงาน ตลอดจนการเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานด้วยการจัดปฐมนิเทศ การฝึกอบรมบุคลากรใหม่ และการให้คำแนะนำปรึกษาเป็นต้น ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับหลักการที่ว่า โอกาสเท่าเทียมกันในการทำงาน (Equal Employment Opportunity)

C. การเสริมสร้างหรือการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงาน (Building Individual and Organization Performance) เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ต้องการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ครอบคลุมเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) แนวทางในการปรับปรุงการแข่งขันด้านบุคลากร (Improving Competitiveness) และยังเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) วิธีการและโครงการฝึกอบรม ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee participation Schemes)

D. การให้สิ่งตอบแทน (Rewarding Employees) เป็นสิ่งที่บุคลากรจะได้รับจากหน่วยงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน โดยอาจเป็นผลประโยชน์หรือสิ่งมองเห็นได้ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส ค่าตอบแทน บำเหน็จ หรืออาจเป็นสิ่งที่มองเห็นได้ยาก เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง หรือคำยกย่องสรรเสริญจากหน่วยงาน ทั้งนี้ครอบคลุมเรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) การพัฒนาระบบค่าตอบแทน (Compensation System Development) การจูงใจด้วยค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Incentive Compensation and Benefits) โดยเกี่ยวข้อง กับวิธีการประเมินผลเพื่อให้สิ่งตอบแทน (Methods of Appraisal) การจัดเตรียมข้อมูลย้อนกลับ สำหรับบุคลากร (Providing Feedback to Employees) การประเมินคุณค่าของงาน (Evaluating the Worth of Job) โครงการแบ่งปันผลกำไร (Gain Sharing Program) การควบคุมค่าใช้จ่ายด้านผลประโยชน์ (Controlling Benefit Costs) รวมตลอดทั้งการกำหนดอัตราค่าจ้าง การบรรจุแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การปูนบำเหน็จ รางวัล เงินแบ่งปันผลกำไร การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์ การจูงใจ การให้บริการบุคลากร การรักษาพยาบาล การจัดสวัสดิการ วันหยุด การ

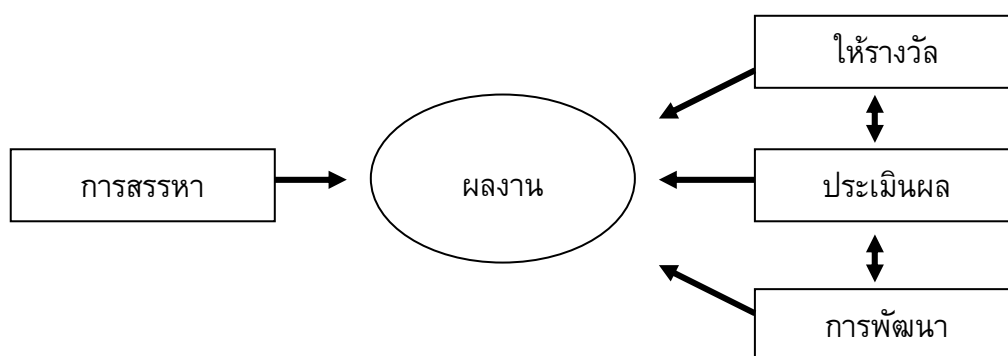
ลากิจ ลาป่วย และการลาพัก บำเหน็จ การพิจารณาความผิด การลงโทษ การร้องทุกข์ การควบคุมดูแลด้านวินัย

E. การธำรงรักษาบุคลากร (Maintaining Human Resource) คือ การที่หน่วยงานต้องเสียค่าใช้จ่ายสำหรับบุคลากร เช่น ใช้จ่ายในการรับสมัคร การคัดเลือก และการฝึกอบรม ทำให้หน่วยงานจำเป็นต้องธำรงรักษาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานต่อไป ด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ อันเป็นลักษณะของความพยายามทำให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงานต่อไป การธำรงรักษาบุคลากรครอบคลุมถึงการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ในการปฏิบัติงานของบุคลากร การเน้นการปฏิบัติงาน (Stress at work) แรงงานสัมพันธ์ และการร่วมตกลงต่อรอง (Labor Relations and Collective Bargaining) กิจกรรมเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน การออกจากหน่วยงาน (Organizational Exit) และการคัดบุคคลออก (Selection Out) หรือการลดกำลังคน (Reductions in Force)

F. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระดับนานาชาติ (Multinational Human Resource Management) หมายถึง กระบวนการจัดหาและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรมนุษย์ ในหน่วยงานระดับนานาชาติอย่างมีประสิทธิภาพ และเนื่องจากความแตกต่างกันของหน่วยงานในแต่ละประเทศ ดังนั้น จึงต้องผสมผสานทั้งนโยบายและการปฏิบัติ พร้อมทั้งยึดหยุ่นเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณีด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเพียงพอ ทั้งนี้ ครอบคลุมเรื่องการจัดการและการฝึกอบรมหน่วยงานระดับนานาชาติ และการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับหน่วยงานระดับนานาชาติ เป็นต้น

ฟิชเชอร์ และคนอื่นๆ (ปรีชา หาดสร้อย. 2549: 10; อ้างอิงจาก Fisher; et al. 1993: 5) ได้ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการบริการทั้งมวล และการปฏิบัติที่มีผลหรืออิทธิพลต่อบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติเพื่อองค์กร

ดีวานนา ฟอรัมบรุน และ ทิชี่ (ปรีชา ปลื้มจิตต์. 2549: 13-15; อ้างอิงจาก Devanna; Formbrun; & Tichy. 1984) กล่าวถึงวงจรการบริหารงานบุคคล ดังนี้



ภาพประกอบ 8 วงจรการบริหารงานบุคคล

ที่มา : ปรีชา ปลื้มจิตต์. (2549). ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. 13-15.

วจรดังกล่าว กล่าวถึงหัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคคลใน 5 ขอบเขต ดังนี้

A. การสรรหา กระบวนการทั้งหมดในการคัดเลือกคนเข้าสู่ธุรกิจหรือองค์การ เช่น การรับสมัคร การสอบสัมภาษณ์ การทดสอบ การว่าจ้าง อาจรวมไปถึงการทดลองก่อนการว่าจ้าง

B. ผลงาน ของคนทำงานหรือพนักงานที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกเข้าสู่องค์การมาแล้ว โดยมีคำบรรยายลักษณะงานเป็นหลัก หรืออาจมีขั้นตอน แผนงาน หรือเป้าหมายในการทำงาน เป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นการปฏิบัติงาน เมื่อปฏิบัติงานไปรอบระยะเวลาหนึ่ง ก็มีการวัดผลงาน หรือพิจารณาการทำงานในขณะปฏิบัติงาน ว่าเป็นไปตามคำบรรยายลักษณะงานที่วางไว้หรือไม่

C. การประเมินผล ตามระยะการดำเนินงานของผลงานที่อยู่ในขอบเขตที่ 2 ว่า ผลงานนั้น สูง – ต่ำ กว่ามาตรฐานงานที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้จูงใจคนงานต่อไป

D. รางวัล เป็นการให้รางวัลจูงใจกับผลงานตามที่บุคคลได้ดำเนินงานหรือปฏิบัติตามภารกิจ ซึ่งการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นมาตรการทางบวก เช่น การปรับเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ที่เป็นการสะท้อนถึงผลงานของแต่ละบุคคลทำได้ กับการใช้มาตรการทางลบเพื่อจูงใจบุคคลที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น มาตรการทางวินัย บางครั้งยังแบ่งรางวัลจูงใจเป็นทั้งที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

E. การพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งฝึกคนให้เข้าใจองค์การในลักษณะการปฐมนิเทศ มุ่งพัฒนาให้คนทำงานได้ ตามคำบรรยายลักษณะงาน ขั้นตอนงาน แผนงาน หรือเป้าหมาย หรือรองรับการเติบโตขององค์การ

มาลี ตุ่มใจต้อง. (2548) ได้สรุปว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับ บุคลากร ตั้งแต่การสรรหา การใช้ประโยชน์ การบำรุงรักษา และการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ระบบ อุปถัมภ์และระบบคุณธรรม ประกอบกับหลักการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรการที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมกับองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และ ความพึงพอใจ ของบุคลากรในหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (The Human Resources Management: HRM) เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การย้ายพนักงาน และการทดแทน โดยขั้นตอนแรกจะนำไปสู่ขั้นตอนถัดไปหมุนเวียนเป็นวงจร ตามแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545: 248)

2.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)

มีผู้ได้ให้ความหมายของ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545: 249) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการ วิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต โดยแผนกลยุทธ์จะกำหนดขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อ ตอบสนองต่อความต้องการ ประกอบด้วย 1) การพยากรณ์ความต้องการของพนักงานจะต้อง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การและ 2) การตัดสินใจเกี่ยวกับส่วนประกอบของงานที่มีความ

จำเป็นต้องมี เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และลักษณะของพนักงานที่เหมาะสมกับงานแต่ละชนิด ซึ่งรวมแล้วก็คือ การวิเคราะห์งาน

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547: 127) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่จะทำให้ผู้บริหารแน่ใจว่า จะได้พนักงานในจำนวนที่เหมาะสมในเวลาและสถานที่ที่เหมาะสม มีความสามารถในการทำงานที่จะได้รับมอบหมาย ประกอบไปด้วย 2 ขั้นตอน คือ การประเมินทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Current Assessment) และการประเมินทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต (Future Human Resource Needs)

อำนวยการ แสงสว่าง. (2540: 67) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการสำหรับกำหนดการตัดสินใจอย่างมีความมั่นใจว่า องค์การจะมีจำนวนบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพอ และสามารถจัดหาได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการของธุรกิจอุตสาหกรรม และสามารถทำให้แต่ละบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความพอใจ

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545: 67) ได้กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ใช้การคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร และการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมองค์การ ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ จนกระทั่งเขาต้องพ้นจากองค์การ เพื่อให้องค์การใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจนเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีเป้าหมายสำคัญที่ประสิทธิภาพ ความมั่นคง และการเจริญเติบโตขององค์การ บุคลากร และสังคม

พยอม วงศ์สารศรี. (2538: 50) ได้กล่าวว่าการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการคาดการณ์ความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ขององค์การเป็นการล่วงหน้า ว่าต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด (the right people, at the right place, at the right time) และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มาจากไหนอย่างไร ตลอดจนการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่างๆ เพื่อที่จะใช้ทรัพยากรบุคคล ที่มีประโยชน์สูงสุด

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545: 251) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ความพยายามที่จะปรับปรุงคุณภาพในการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ งานมักถูกออกแบบโดยอาศัยลักษณะพิเศษของงาน (Job Characteristic) ซึ่งประกอบไปด้วยส่วนสำคัญของงานหลัก และผู้บริหารจะใช้จิตวิทยาในการทำให้พนักงานก้าวหน้าโดยการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีต่องานนั้น และทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่จะตอบสนองและเห็นความสำคัญของงาน พร้อมทั้งได้รับคำชมเชยจากการปฏิบัติงาน Hackman และคณะ ได้เสนอทฤษฎีที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น หากลักษณะของงานครอบคลุมถึงมิติของงานหลัก (Core Job Dimensions) ซึ่งส่วนประกอบของงานหลักมี 5 ประการ คือ

A. ความหลากหลายทางด้านทักษะ (Skill Variety) เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการ ความหลากหลายของกิจกรรม พรสวรรค์ และความชำนาญ เพื่อทำให้งานนั้นสำเร็จ

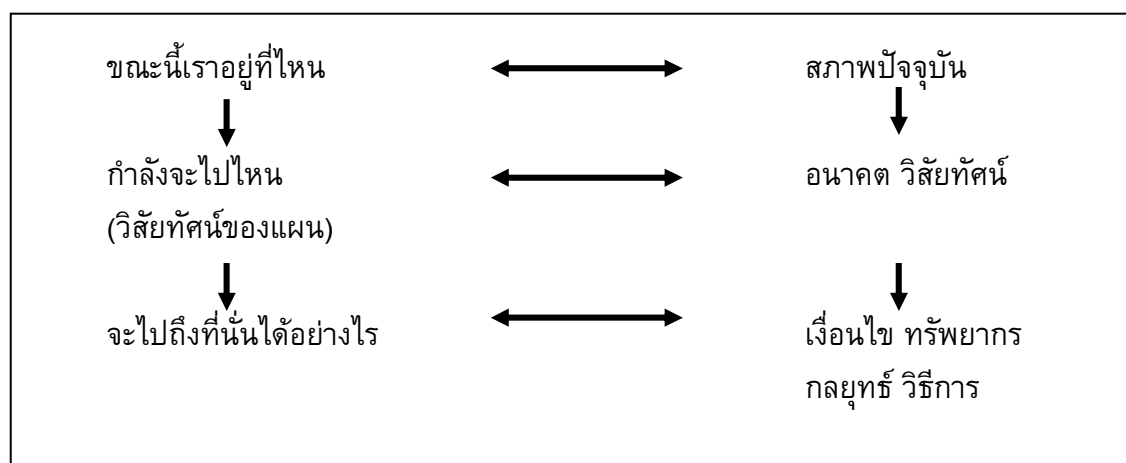
B. การระบุงาน (Task Identity) หมายถึง การระบุชิ้นงานเพื่อให้พนักงานสร้างความรู้สึกในความรับผิดชอบ และความภาคภูมิใจต่องานที่ทำ

C. ลักษณะสำคัญของงาน (Task Significance) พนักงานได้เห็นลักษณะสำคัญของงานที่มีต่อองค์กรทั้งภายในและภายนอก ซึ่งมีผลกระทบกับงานอื่น โดยทำให้งานอื่นประสบความสำเร็จด้วย

D. ความอิสระ (Autonomy) การให้พนักงานมีอิสระในการวางแผนจัดตารางงาน และเลือกวิธีปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

E. การป้อนกลับ (Feedback) เพื่อเป็นการตรวจสอบความชัดเจน ความเข้าใจ ความรู้ของผู้ปฏิบัติ และผลงานที่ได้ปฏิบัติว่าสำเร็จหรือไม่เพียงใด

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2542: 2) ได้กล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการวางแผน โดยแสดงเป็นภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 9 แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการวางแผน

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2541). *สรุปคำบรรยายวิชา บห711 สัมมนาทฤษฎี บริหารชั้นสูงและการจัดการ*. 2.

จากภาพประกอบ พบว่านอกจากจะแสดงแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับการวางแผนแล้ว ยังแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผน นั่นคือการวางแผน นอกจากทำให้องค์กรได้ทราบสภาพปัจจุบันของตนเองแล้วยังทำให้องค์กรสามารถกำหนดอนาคต ซึ่งเรียกว่าวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อีกด้วย นอกจากนี้การวางแผนยังทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้

เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์. (2545: 45) กล่าวว่า มีนักวิชาการได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายกลุ่ม Noe; et al. (1996: 265) กำหนดให้กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

- A. การคาดการณ์ทรัพยากรมนุษย์
- B. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนกลยุทธ์
- C. การปฏิบัติตามแผนหรือโปรแกรม พร้อมทั้งการประเมินผล

โดย นิสตาร์ก เวชยานนท์. (2534: 66-71) Byars; & Rue (1994: 119) Cascio. (1998: 144) Fisher; Schoenfeldt; & Shaw. (1996: 91) ได้เพิ่มเติมกระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์จากสามขั้นตอนข้างต้น โดยเพิ่มเติมขั้นตอนการเตรียมการ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่สำคัญและมีผลต่อการวางแผน และขั้นตอนของการทำแผนหรือการสร้างแผน ซึ่งจากความเห็นของนักวิชาการดังกล่าว ได้สรุปว่ากระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

- A. การรวบรวมข้อมูลหรือการเตรียมการ
- B. การคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์
- C. การกำหนดเป้าหมายและการวางแผนกลยุทธ์
- D. การปฏิบัติตามแผน
- E. การประเมินผลกระบวนการวางแผน

ชวลิต ประภาวนนท์; และ สุดา สุวรรณภิรมย์. (2542: 345) กล่าวว่า การวางแผนทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรบุคคลในอนาคต โดยแผนกลยุทธ์ จะทำหน้าที่กำหนดขั้นตอนที่จำเป็นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ นอกจากนั้น แผนจะประกอบด้วย การพยากรณ์ความต้องการของพนักงานที่จะสอดคล้องกับเป้าหมาย ตลอดจนลักษณะของพนักงานที่เหมาะสมกับงานแต่ละชนิด พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน จะต้องมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร

มาลี ตุ่มใจต้อง. (2548) ได้สรุปว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จะประกอบด้วย ส่วนประกอบสำคัญดังต่อไปนี้

A. กระบวนการ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีผู้มีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องทำการเก็บข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วางแนวทางปฏิบัติตรวจสอบ ปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา มิใช่การกระทำที่มีลักษณะแบบครั้งต่อครั้งหรือเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเท่านั้น

B. การคาดการณ์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีการคาดการณ์ไปในอนาคต ถึงความต้องการด้านบุคลากรขององค์กร ว่ามีแนวโน้มหรือทิศทางที่จะออกมาในลักษณะใด โดยที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องมีความเข้าใจถึงสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อองค์กร ทั้งในมหภาคและระดับจุลภาค ตลอดจนมีความสามารถทำการพยากรณ์สถานการณ์ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ได้อย่างใกล้เคียงกับความเป็นจริงที่สุด ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

C. วิธีปฏิบัติ เมื่อมีการคาดการณ์ถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตแล้ว นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้แต่ละกิจกรรมด้านทรัพยากร

มนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การธำรงรักษา จนถึงเกษียณอายุของบุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ และกระแสนการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

D. องค์การและบุคลากร นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถจะต้องสร้างและรักษาสมดุลของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ ให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นเครื่องมือและแนวทางสำคัญในการสร้างหลักประกันขององค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการมาร่วมงานในปริมาณที่เหมาะสม โดยไม่เกิดสภาวะบุคลากรล้นงานหรือขาดแคลนแรงงานเกิดขึ้น

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ว่าต้องการบุคคลประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใดและต้องการเมื่อใด และกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องการว่าจะได้มาจากไหน อย่างไร โดยสามารถจัดหาได้ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม และสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ตรงกับความต้องการ

2.2 การสรรหา (Recruitment) การคัดเลือก (Selection) บุคลากรเพื่อเข้าทำงาน

มีผู้ได้ให้ความหมายของ การสรรหา (Recruitment) และ การคัดเลือก (Selection) ไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545: 252) การสรรหาบุคคล (Recruitment) เป็นการแสวงหาและการจูงใจบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ว่าง เพื่อให้มารับการคัดเลือก (Rue; & Byars. 2000: 450) หรือเป็นการกำหนดกิจกรรมเพื่อจูงใจผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้มาสมัครงานในองค์การ (Schermerhorn. 1999: G-8) หรือเป็นกรรมวิธีในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมให้เกิดความสนใจที่จะสมัครเข้าทำงานกับองค์การ ยังมีผู้สมัครมากเท่าไร บริษัทก็ยังมีโอกาสในการคัดเลือกมากขึ้น โดยมีอัตราส่วนของผู้สมัครต่อจำนวนตำแหน่งของงานที่สูงหรือมีอัตราส่วนในการคัดเลือก (Selection ratio) สูง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545: 256) การคัดเลือกบุคคล (Selection) เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กับการสรรหาบุคคล การคัดเลือกบุคคลที่สมัครให้เหมาะสมกับงาน (Matching the person with the Job) ซึ่งเป็นการคัดเลือกจากเหล่าบรรดาผู้ที่มีคุณสมบัติที่สมัครงาน เพื่อเข้าทำงานในองค์การ (Bateman; & Snell. 1999: G-5) หรือเป็นขั้นตอนในการคัดเลือกผู้สมัครเพื่อการทำงาน (Schermerhorn; Hunt; & Osborn. 2000: G10) ทั้งนี้บุคคลที่เข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ได้ออกแบบไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description)

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547: 128) กล่าวว่า การสรรหา (Recruitment) หากองค์การมีความต้องการพนักงานเพิ่ม ก็อาจสรรหาคนได้จากแหล่งต่างๆมากมาย

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547: 130) การคัดเลือก (Selection) คือการหาตัวผู้ที่มีคุณสมบัติที่สุดกับตำแหน่งงานที่มีอยู่ เป็นเสมือนการทำนาย หรือคาดหมายในการหาผู้ที่เหมาะสมที่สุดกับตำแหน่งงาน

ฟิชเชอร์ และคนอื่นๆ (ปาริชาติ หาดสร้อย. 2549: 12; อ้างอิงจาก Fisher; et al. 1993: 220) ได้ให้ความหมายของการสรรหาว่า เป็นกระบวนการที่องค์กรดำเนินการให้บุคลากรมาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง

มิกอฟวิค และ บรูตริว (ปาริชาติ หาดสร้อย. 2549: 13; อ้างอิงจาก Mikovich; & Boudreau. 1991: 217) ได้ให้ความหมายว่า การสรรหา คือ กระบวนการแสวงหาบุคลากรจากกลุ่มผู้สมัครที่จะได้รับการคัดเลือกเพื่อปฏิบัติงานในองค์กร

ปาริชาติ หาดสร้อย. (2549: 14) กล่าวว่า การคัดเลือกคือกระบวนการที่ผู้สมัครถูกแบ่งออกเป็น 2 ระดับ นั่นคือ ผู้ที่ได้รับการเสนองาน กับผู้ที่ไม่ได้รับการเสนอการคัดเลือกพนักงาน เป็นการตัดสินใจทางการบริหาร ฝ่ายบริหารเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545: 88) การสรรหาบุคลากร หมายถึงกระบวนการในการค้นหาบุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการจากแหล่งต่าง ที่สนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยผู้มีหน้าที่ในการสรรหาบุคลากรจะต้องเข้าถึงแหล่งที่มาของบุคลากร ดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้เกิดความสนใจที่จะร่วมงานกับองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่าย

มาลี ตุ่มใจต้อม. (2548) ได้สรุป การสรรหาไว้ว่า เป็นหน้าที่สำคัญของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้แน่ใจว่าองค์กรสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรมีความต้องการมากที่สุด เพื่อที่บุคลากรจะได้สามารถปฏิบัติและพัฒนาการขององค์กรในอนาคต องค์กรสามารถสรรหาบุคลากรได้จากทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งทั้งสองแหล่งนี้มีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกัน ดังนั้นผู้มีหน้าที่สรรหาบุคลากรจะต้องมีความเข้าใจในคุณลักษณะ ข้อดี-ข้อเสียของแหล่งที่มาแต่ละชนิด เพื่อให้สามารถเลือกนำมาใช้ประกอบการได้สรรหาบุคลากรอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยหัวใจสำคัญของข้อจำกัดของเวลาและค่าใช้จ่าย โดยกระบวนการสรรหาบุคลากรจะสิ้นสุดลง เมื่อกลุ่มบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ สนใจที่จะเข้าร่วมกับองค์กร

โน และคนอื่นๆ ฟิชเชอร์ ซอร์นฟรีด และ ซอร์ว (เพชรมณี วิริยะสืบพงศ์. 2545: 62-63; อ้างอิงจาก Noe; et al; Fisher; Schoenfeldt; & Shaw.) กล่าวว่า การคัดเลือก เป็นกระบวนการวัด กระบวนการตัดสินใจ และกระบวนการประเมิน ที่กระทำโดยองค์กรที่จะตัดสินใจว่าจะเลือกใครหรือไม่เลือกใครเข้ามาในองค์กร โดยกระบวนการวัด จะเป็นการรับประกันว่าการคัดเลือกมีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่น ทำให้เกิดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม กับงานและตำแหน่งงานที่องค์กรประกาศรับสมัคร

ธงชัย สันติวงษ์. (2533: 35) กล่าวว่า การสรรหาบุคคลก็เพื่อให้ได้บุคคลที่พึงประสงค์ที่สุด และการมีวิธีคัดเลือกคน เพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุด คุณสมบัติและจำนวนต้องตรงตามจำนวนตำแหน่งต่างๆ

ทั้งนี้ ได้มีผู้ที่กล่าวถึง ระบบของ การสรรหา (Recruitment) ไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545: 252) ระบบการสรรหาบุคคล มี 2 ระบบดังนี้

A. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นการสรรหาบุคคลเข้าทำงานโดยไม่ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของผู้สมัครว่าจะเหมาะสมกับงานหรือไม่ เพียงแต่เห็นว่า ตำแหน่งใดว่าง ก็ชักชวนพรรคพวกเข้าทำงาน วิธีนี้ทำให้ขวัญกำลังใจของพนักงานเสีย ไม่มีความเชื่อมั่นในการทำงานในองค์กร จึงทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีน้อย วิธีนี้อาจเรียกว่า “เส้นสาย”

B. ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นการสรรหาบุคคลเข้าทำงานโดยการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และปัจจัยอื่นๆ เข้ามาช่วยในการตัดสินใจรับพนักงานเข้าทำงาน โดยอาศัยเครื่องมือในการวิเคราะห์ เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่าของงาน (Job Evaluation)

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547: 130-131) กล่าวว่า การตัดสินใจเลือก (Selection Decision) อาจมีผลลัพธ์เป็น 4 กรณี คือ เลือกถูก 2 กรณี (Correct) และ ผิดพลาด 2 กรณี (Error)

A. Successfully Accepted คือการทำนายว่าผู้สมัครผู้นั้นน่าจะเป็นผู้เหมาะสมกับงาน เมื่อรับเข้ามาทำงานแล้วการปฏิบัติงานจริงในเวลาต่อมา (Later Job Performance) ก็ปรากฏว่าทำงานได้ดีจริง

B. Unsuccessfully Rejected คือกรณีที่ทำนายว่าผู้สมัครคนนั้นไม่เหมาะสมกับงาน ไม่รับเข้าทำงาน แล้วหากผู้สมัครคนนั้นมาทำงาน ก็จะไม่ดีตามที่ทำนายจริง

C. Reject ตัดสินใจไม่เลือก คือ กรณีที่ผู้สมัครที่จะทำงานได้อย่างดี หากมีโอกาสเข้ามาทำงาน เป็นกรณี Reject Errors

D. Accept ตัดสินใจเลือกรับ คือ ผู้สมัครที่เมื่อมาทำงานจริง กลับไม่ดี เป็นกรณี Accept Errors

Later Job Performance	Selection Decision		
		Accept	Reject
	Successful	Successfully Accepted	Reject Errors
	Unsuccessful	Accept Errors	Unsuccessfully Rejected

ภาพประกอบ 10 การตัดสินใจเลือก (Selection Decision) ซึ่งอาจส่งผลลัพธ์ได้ 4 กรณี คือเลือกถูก 2 กรณี และเลือกผิด 2 กรณี

ที่มา : วิรัช สงวนวงษ์วาน (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. 130-131.

ปัญหาของการคัดเลือกพนักงาน อาจเกิดขึ้นเมื่อคัดเลือกผิดพลาด (Errors) ทำให้องค์กรต้องเสียหาย ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จึงควรวางวิธีคัดเลือก ที่จะลดความผิดพลาดดังกล่าว โดยต้องหาวิธีการที่เกิดความสอดคล้อง (Validity) และเชื่อถือได้ (Reliability)

วิธีการคัดเลือกที่มีความสอดคล้องคือ วิธีการหรือเครื่องมือที่สอดคล้องหรือสัมพันธ์กับลักษณะงานที่จะเลือกผู้ไปปฏิบัติ ส่วนความน่าเชื่อถือได้หมายความว่า วิธีการหรือเครื่องมือที่จะใช้ในการคัดเลือกจะต้องมีความน่าเชื่อถือ ถือสามารถวัดผลการคัดเลือกได้อย่างเที่ยงตรงและสม่ำเสมอ (Consistently)

อำนาจ แสงสว่าง. (2540: 99-101) กล่าวว่าหลักการสรรหาบุคลากรขององค์กร คือ ระบบการกลั่นกรองบุคลากรในขั้นต้น เริ่มจากเงื่อนไขการประกาศรับสมัคร ได้แก่ คุณสมบัติ คุณสมบัติการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน และการคัดเลือกจากการสอบคัดเลือก ได้แก่ การสอบความรู้ทั้งทางทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ในขั้นสุดท้ายเป็นการสอบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและความเหมาะสม เข้าเป็นบุคลากรขององค์กร โดยคำนึงถึงความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยบุคลากรที่ดีมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนจะสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

การสรรหาบุคลากรที่องค์กรทั่วไปนิยมใช้กัน มี 2 ระบบคือ

A. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) จัดเป็นระบบการสรรหาบุคลากรขององค์กร โดยอาศัยหลักการแห่งความเมตตา เกื้อกูล ช่วยเหลือสงเคราะห์ในบรรดาวงศาคณาญาติ มิตร พวกรพวก และผู้อยู่ในอุปการะมา มีอิทธิพลเหนือการสอบคัดเลือก มีการใช้บารมีของผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในองค์กรที่ประกาศรับสมัครบุคลากร หรือจากภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพล และสามารถฝากผู้สมัครสอบคัดเลือกให้เข้าเป็นบุคลากรขององค์กรได้ โดยมีต้องคำนึงถึงระบบการสอบคัดเลือก จะพบว่า ในองค์กรที่มีระบบการบริหารงานที่ดี ประสิทธิภาพการทำงานสูง จะไม่มี

ระบบรับบุคลากรเข้ามาทำงานโดยระบบอุปถัมภ์ ซึ่งในทางตรงกันข้ามองค์การที่มีระบบบริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ การบรรจุบุคลากรเข้าทำงานจะนิยมใช้ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบการบริหารงานบุคลากรขององค์การ จะได้แต่บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ชื่อเสียงขององค์การก็ลดน้อยลงและผลสุดท้ายองค์การก็ไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

B. ระบบคุณธรรม (Merit System) จัดเป็นระบบการสรรหาบุคลากรที่ใช้หลักเกณฑ์แห่งความดี โดยใช้หลักการสรรหาบุคลากรที่ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ มีดังนี้

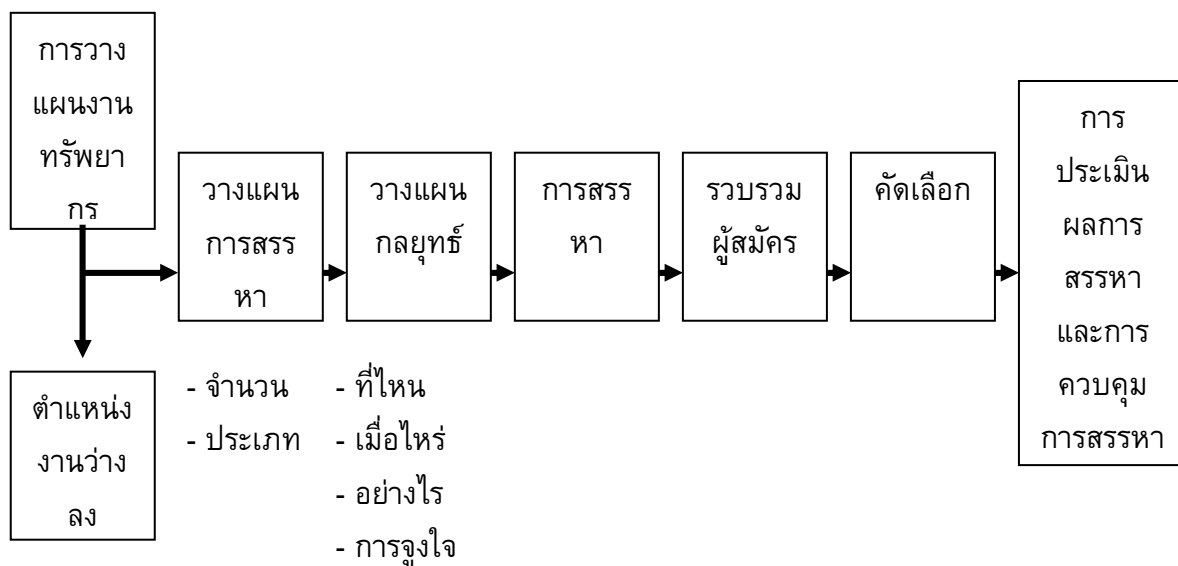
1) ใช้หลักความสามารถ (Ability) โดยกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครบุคลากร

2) ใช้หลักความเสมอภาค (Equality) โดยคำนึงถึงหลักการแห่งสิทธิของความเสมอภาคของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณสมบัติทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงานหรือเคยผ่านงานมาแล้ว ตรงตามเงื่อนไขของการประกาศรับสมัคร

3) ใช้หลักความมั่นคง (Security) เป็นการให้หลักประกันความมั่นคงแห่งอาชีพให้แก่บุคลากรทุกระดับในองค์การ

4) ใช้หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) ในการบริหารงานบุคคล องค์การจะกำหนดหลักการปฏิบัติสำหรับบุคลากร โดยให้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในองค์การวางตนเป็นกลางทางการเมือง

เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์. (2545: 61) กล่าวว่า กระบวนการสรรหาที่ดีจะทำให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และยังทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์การ ตั้งแต่แรกเริ่มด้วยกระบวนการสรรหาประกอบด้วย 6 ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การวางแผนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนกลยุทธ์ การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ การรวบรวมผู้สมัคร การคัดเลือกและการประเมินผลการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ และการควบคุมการสรรหาทรัพยากรมนุษย์



ภาพประกอบ 11 กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. 61.

สโตน (เพชรมณี วิริยะสีบพงศ์. 2545: 45; อ้างอิงจาก Stone. 1998: 213-214) กล่าวว่า เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามที่ตั้งไว้ การตัดสินใจคัดเลือกต้องตรวจสอบด้วยนโยบายรวมขององค์การ นโยบายที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเหมือนกับว่า มันทำให้เกิดการสื่อสารที่ชัดเจนว่าองค์การมีเป้าหมายการคัดเลือกเป็นอย่างไร ดังนั้นปัจจัยที่ผู้บริหารต้องการเพื่อใช้ในการพิจารณาพัฒนานโยบายการคัดเลือกขององค์การ ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

A. โอกาสของบุคลากรที่เท่าเทียมกัน องค์การจะต้องทราบว่าเกณฑ์ที่จะใช้ในการคัดเลือกขององค์การคืออะไร ทักษะขององค์การที่มีต่อเรื่องเพศ ชนกลุ่มน้อยผู้พิการ เป็นอย่างไร

B. คุณภาพของประชาชน องค์การต้องการผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโท หรือเอก และจะทำให้เกิดการวัดที่เชื่อมั่นได้อย่างไรว่าจะได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ

C. แหล่งของบุคลากร องค์การต้องถามตนเองว่าต้องการสนับสนุนบุคลากรภายในองค์การหรือไม่ หรือต้องการคัดเลือกบุคคลภายนอกและบุคลากรภายในองค์การผสมกัน

D. บทบาทการบริหารจัดการ ใครในองค์การที่จะทำหน้าที่ ตัดสินใจในขั้นสุดท้ายของการคัดเลือกบุคลากร และบทบาทการคัดเลือกบุคลากรอยู่ที่ผู้บริหารฝ่ายใดหรือคนใด

E. เทคนิคการคัดเลือก การคัดเลือกจะทดสอบสมรรถภาพทางจิตหรือไม่ จะทดสอบทักษะเฉพาะที่ต้องใช้ในงานได้อย่างไร

F. นโยบายในการคัดเลือก นโยบายในการคัดเลือกบุคลากรประกอบด้วยอะไรบ้าง เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ เจตคติ ภูมิลำเนาและมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่องค์กรต้องกำหนด

G. ถูกต้องกับกฎหมายแรงงานหรือระเบียบบุคลากร โดยองค์การต้องทราบกฎหมายดังกล่าวเพื่อพิจารณาร่วมกับตำแหน่งที่ตนต้องการคัดเลือก ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับแรงงานจากต่างประเทศ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การสรรหา เป็นกรรมวิธีในการแสวงหาบุคคลที่เหมาะสมให้เกิดความสนใจที่จะสมัครเข้าทำงานกับองค์การ มาทำงานในตำแหน่งที่ว่าง โดยหัวใจสำคัญของข้อจำกัดของเวลาและค่าใช้จ่าย โดยกระบวนการสรรหาบุคลากร จะสิ้นสุดลงเมื่อกลุ่มบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่องค์การต้องการ

การคัดเลือก คือ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กับการสรรหาบุคคล บุคคลที่เข้ารับการคัดเลือกจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่ได้ออกแบบไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน

ทั้งการสรรหา และ การคัดเลือก ควรสอดคล้องกับ ระบบคุณธรรม (Merit System) นั่นคือ ควรพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และปัจจัยอื่นๆ เข้ามาช่วยในการตัดสินใจรับพนักงานเข้าทำงาน

2.3 การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Developing) บุคลากร

มาลี ตุ่มใจต้อง. (2548) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานแล้วก็ได้หมายความว่า จะสามารถให้เข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นจะต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าทำงานใหม่ ในบางกรณีต้องมีการอบรมถึงวิธีการทำงานให้พนักงานด้วย

มีผู้ได้ให้ความหมายของ การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนา (Development) บุคลากร ไว้ ดังนี้

เพชรณัฏฐ์ วิริยะสืบพงศ์. (2545: 75) กล่าวว่า Mondy; Noe; & Premeaux. ให้นิยามของการพัฒนาและการฝึกอบรมว่า เป็นแผนที่ถูกวางไว้โดยผู้บริหารใช้ความพยายามที่ต่อเนื่องเพื่อเพิ่มระดับความสามารถของบุคลากรและการปฏิบัติงานขององค์การ โดยทั่วไปการพัฒนาและการฝึกอบรมมีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างกันบางประการ คือ การฝึกอบรมเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเอาใจใส่ที่ความรู้และทักษะที่บุคลากรจำเป็นต้องใช้ สำหรับการทำงานในปัจจุบันเป้าหมายของการฝึกอบรมจึงอยู่ที่การทำให้เกิดความมั่นใจว่าทักษะที่ใช้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับคุณภาพ โดยบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมแล้ว ส่วนการพัฒนาเป็นลักษณะทั่วไปมากกว่าการฝึกอบรม การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ซึ่งพิจารณา นอกเหนือไปจากงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน การพัฒนาจะให้ข้อมูลไม่มากนัก แต่จะให้การเรียนรู้ที่

กว้างขวาง ซึ่งจะใช้กับงานในอนาคตเป็นการเตรียมบุคลากร เพื่อดูแลให้บุคลากรก้าวไปข้างหน้ากับองค์การได้ขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมทั้งองค์การมีการเติบโตขึ้น นอกจากนี้ Gómez-Méjia; et al. ได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของการพัฒนาและการฝึกอบรมดังนี้

ตาราง 3 ความแตกต่างของการพัฒนาและการฝึกอบรม

สาระสำคัญ	การพัฒนา	การฝึกอบรม
จุดมุ่งหมาย	งานปัจจุบันและอนาคต	งานปัจจุบัน
ขอบเขต	กลุ่มงานและองค์การ	พนักงานแต่ละคน
กรอบเวลา	ระยะยาว	ระยะสั้น
เป้าหมาย	เตรียมความต้องการในอนาคต	ทักษะปัจจุบัน

ที่มา : เพชรมณี วิริยะสีปพงศ์. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. 75.

เบญจมาศ คุ่มด้วง. (2547: 45-47) กล่าวว่า การพัฒนา (Development) เป็นการเรียนรู้เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต เตรียมความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การ และกล่าวอีกว่า จุดเน้นของการพัฒนาคือ มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์การ การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวเพื่อหวังผลในอนาคต การพัฒนาแบ่งได้ 3 อย่าง ได้แก่ การพัฒนาตัวบุคคล การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ โดย การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นการจัดการให้พนักงานได้ทดสอบความสนใจ ความถนัด ค่านิยมของตัวเอง หรือการจัดการสัมมนา การให้ผู้บังคับบัญชาได้เรียนรู้วิธีการให้คำปรึกษาหารือ ด้านอาชีพการงานแก่ลูกน้องที่มีปัญหา และทำหน้าที่ให้คำปรึกษากับพนักงานในด้านการวางแผนอาชีพ

เวอร์เทอร์ (สุรพันธุ์ ยะกัณฐะ. 2547: 8; อ้างอิงจาก Werther. 1989: 257) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานระยะยาว ในขณะที่งานฝึกอบรม เป็นงานเฉพาะเจาะจง โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์นั้น เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานในปัจจุบัน เพื่อลดอัตราการจ้างพนักงานใหม่ขององค์การ หากองค์การเปิดโอกาสโดยให้มีการกำหนดแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น มีการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ผลจากการที่ได้รับการพัฒนาที่ดีแล้ว จะทำให้พนักงานเหล่านั้น เกิดทัศนคติที่ดี เห็นว่างานนั้นเป็นอาชีพ ไม่ใช่เป็นเพียงเฉพาะงานเท่านั้น และยังทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545: 258) กล่าวว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นการจัดหาโอกาสที่จะปรับปรุงทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Schermerhorn; Hunt; & Osborn. 2000: G-11) หรือเป็นการสอนพนักงานในระดับล่างถึงวิธีการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของเขา (Bateman; & Snell. 1999: G-6)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545: 267) กล่าวถึง การพัฒนาความสำเร็จในงานอาชีพ (Career Development) ว่า หมายถึง ความก้าวหน้าหรือการเติบโตของพนักงานตามการเคลื่อนไหวของความสำเร็จในงานอาชีพในช่วงเวลาที่ผ่านไป เป็นผลจากกิจกรรม 2 อย่าง ได้แก่

A. การวางแผนความสำเร็จในอาชีพ (Career Planning) จะเน้นกิจกรรมของบุคคลแต่ละคนที่เป็นประโยชน์ ในการทำการตัดสินใจโดยสัมพันธ์กับความสำเร็จในงานอาชีพ

B. การบริหารจัดการความสำเร็จในงานอาชีพ (Career Management) จะเน้นกิจกรรมขององค์กรซึ่งสนับสนุนความเจริญเติบโตในงานอาชีพให้กับพนักงาน

วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2547: 133) กล่าวว่า นอกจากการฝึกอบรมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (Safety Training) แล้ว การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ (Skill Training) มีความสำคัญและความจำเป็นมากขึ้น โดยเฉพาะในงานที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาแนวคิดหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานมีทักษะที่ทันสมัยเสมอ

วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2547: 138) กล่าวถึง การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) ว่า องค์กรควรมีหน้าที่ในการพัฒนาอาชีพ หรือรับผิดชอบในการกำหนดเส้นทางในชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีความก้าวหน้าเป็นขั้นตอน โดยการให้ความรู้ต่างๆ จัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ให้ข้อมูลที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบแก่พนักงานเป็นลำดับ เมื่อพนักงานเห็นโอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จะได้มีขวัญ กำลังใจและทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่

สมชาย หิรัญกิตติ. (2544: 226) กล่าวว่า การพัฒนางานอาชีพ (Career Development) เป็นความก้าวหน้าหรือความเติบโตของพนักงานตามการเคลื่อนไหวของความสำเร็จในงานอาชีพตามช่วงเวลาที่ผ่านไป การพัฒนาความสำเร็จในงานอาชีพเป็นผลของกิจกรรมที่สำคัญ 2 อย่าง คือ การวางแผนในงานอาชีพ (Career Planning) และการบริหารงานอาชีพ (Career Management) ซึ่งการวางแผนงานอาชีพจะเน้นกิจกรรมของบุคคลแต่ละคนที่เป็นประโยชน์ในการทำการตัดสินใจโดยสัมพันธ์กับงานอาชีพ ส่วนการบริหารงานอาชีพจะเน้นกิจกรรมขององค์กรซึ่งสนับสนุนความเจริญเติบโตในงานอาชีพให้กับพนักงาน (Dessler. 1997: 383)

บทบาทในการพัฒนางานอาชีพ (Roles in Career Development) พนักงาน ผู้บริหาร และองค์กรทั้งหมดต่างมีบทบาทในการพัฒนางานอาชีพของตน คือบุคคลแต่ละคนต้องยอมรับความรับผิดชอบสำหรับงานอาชีพของตน ประเมินความสนใจ ทักษะและค่านิยม ตลอดจนแสวงหาข้อมูลและทรัพยากรที่เกี่ยวกับงานอาชีพ และโดยทั่วๆ ไปคือการก้าวไปสู่ความมั่นใจว่าจะเป็นงานอาชีพที่มีความสุขและมีความสำเร็จ ผู้บริหารควรจัดเวลาให้มีการป้อนกลับผลการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมาย กำหนดให้มีการพัฒนาและช่วยเหลือ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการอภิปรายการพัฒนางาน

อาชีพ ผู้บริหารจะต้องแสดงตนเสมือนเป็นผู้ฝึกสอน (Coach) ผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้ให้คำปรึกษา จัดให้มีการป้อนกลับข้อมูล สร้างทางเลือกในงานอาชีพ และเชื่อมโยงพนักงานกับทรัพยากรขององค์กรและทางเลือกงานอาชีพ

ปารีชาต หาดสร้อย. (2549: 16) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง การสอนที่ให้แก่เพื่อเพิ่มความรู้ และ ทักษะ สำหรับงานในปัจจุบัน

ฮาบินสัน และ มายเออร์ (ปารีชาต หาดสร้อย. 2549: 17; อ้างอิงจาก Harbison; & Myers. 1964: 12) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ฝึกฝีมือในการทำงาน และความสามารถของบุคคลทั้งหลายทั้งมวลในสังคมใดสังคมหนึ่ง

เอ็ดวาร์ด บี ฟลิปโป (ปารีชาต หาดสร้อย. 2549: 17; อ้างอิงจาก Edward B. Flippo. 1971: 32) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการของการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้และทักษะ หรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง

มาลี ตุ่มใจต้อง. (2548) กล่าวว่า การฝึกอบรมเกิดจากผู้ประกอบการต้องการให้พนักงานที่รับเข้ามาทำงานนั้นมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะทักษะการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติตามที่บริษัทมุ่งหวัง

นรเทพ ศักดิ์เพชร. (2549) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับหลายองค์กร โดยเฉพาะในปัจจุบันที่แต่ละองค์กรต้องพยายามดำเนินการ เพื่อการดำรงอยู่ การเจริญเติบโต และการแข่งขัน โดยที่แต่ละองค์กรต้องพยายามพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่ช่วยเพิ่มศักยภาพและกระตุ้น ให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจ การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อช่วยเหลือบุคลากร ในการจัดการกับอาชีพของตนเอง ซึ่งอาจได้แก่ การประเมินศักยภาพของบุคคล การกำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม การวางแผนและการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน โดยทั้งสองฝ่ายต้องร่วมกันวางแผนและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสอดคล้องกับระยะเวลาและสถานการณ์ ตลอดจนความต้องการขององค์กร และของบุคลากรเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ ได้มีผู้ที่กล่าวถึงวิธีการฝึกอบรม ไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545: 259-261) วิธีการพัฒนาผู้บริหารที่นิยมใช้มี 2 วิธี คือ

A. การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติงานจริง (On – the – Job Training (OJT)) โดยทั่วไปใช้สำหรับพนักงานพนักงานอาวุโส หรือผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ ใช้ฝึกพนักงานฝึกหัด โดยแสดงถึงวิธีการทำงาน และให้พนักงานฝึกปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชาของผู้ฝึกหัด (Rue; & Byars. 2000: 448)

B. การฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กรที่มีการกำหนดหลักสูตร (Internal and External Training) เป็นโปรแกรมการฝึกอบรมที่ถูกจัดขึ้นภายในบริษัท หรืออาจจะจัดโดยภายนอก

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547: 134) การฝึกอบรมในเรื่องทักษะของพนักงานอาจแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

A. Technical Skill ได้แก่ทักษะพื้นฐานต่างๆ เช่น การอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์ และทักษะพื้นฐานของงานที่ต้องปฏิบัติ

B. Interpersonal Skill คือทักษะที่จะเพิ่มความสามารถของพนักงานในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

C. Problem Solving Skills คือ การฝึกอบรมให้พนักงานรู้จักการแก้ไขปัญหาต่างๆ ฝึกให้รู้จักหลักตรรกะ หรือรู้จักเหตุรู้จักผล (Logistic) รู้จักวิเคราะห์ปัญหา ทักษะในการค้นพบปัญหาต่างๆ ที่เป็นสมมติที่แท้จริงของปัญหา ทางเลือกต่างๆในการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์ทางเลือกแต่ละทางเลือกและการตัดสินใจเลือก วิธีการแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุด

ส่วนวิธีการฝึกอบรม อาจแบ่งเป็นการอบรมขณะทำงาน (On the Job Training) และการฝึกอบรมนอกเวลาทำงาน (Off the Job Training)

สมพงศ์ เกษมสิน. (2543: 183) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นของการจัดการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ดังนี้คือ

- A. วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
- B. ตรวจสอบความต้องการแต่ละลักษณะของงาน
- C. วางโครงการในการพัฒนาบุคลากร
- D. เสนอโครงการเพื่อรับความเห็นชอบ
- E. จัดวางระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการ
- F. ประเมินผล

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2531: 113) ได้เสนอว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรมี 2 วิธีดังนี้

A. การฝึกอบรม (Training) เพื่อช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในหน้าที่ และการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ ได้แก่ การปฐมนิเทศ เพื่อให้รู้และเข้าใจในลักษณะของงาน การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานเฉพาะ (On the Job Training) เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดทักษะและความชำนาญ ให้บุคลากรมีสมรรถภาพที่สูงขึ้น และฝึกอบรมระดับหัวหน้างานและผู้บริหาร (Supervisory Training and Executive Training) เพื่อเตรียมคนและพัฒนาผู้บริหารให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่ง

B. การจัดการศึกษาอบรมบุคลากรประจำการ (In – Service Education) เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพของบุคลากร ยกย่องระดับคุณวุฒิของบุคลากรให้สูงขึ้น มีความก้าวหน้าทั้งในหน้าที่ การงาน และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่บุคลากรด้วยกัน การอบรมมีหลายรูปแบบ คือ การพัฒนา (Seminar) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) การอบรมระยะสั้น (Short Course) และการศึกษาเต็มเวลา (full-time study)

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การฝึกอบรม (Training) เป็นการจัดหาโอกาสที่จะปรับปรุง สร้างเสริม เพิ่มพูนความรู้และทักษะหรือความชำนาญ ให้แก่ผู้ปฏิบัติแต่ละคนใน

ขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง ส่วน การพัฒนา (Developing) บุคลากร เป็นลักษณะทั่วไปมากกว่าการฝึกอบรม เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ซึ่งพิจารณาออกเหนือไปจากงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ซึ่งจะใช้กับงานในอนาคตเป็นการเตรียมบุคลากร เพื่อดูแลให้บุคลากรก้าวไปข้างหน้ากับองค์กรได้ ขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งองค์กรมีการเติบโตขึ้น หรือเพื่อความก้าวหน้าหรือการเติบโตของพนักงานตามการเคลื่อนไหวของความสำเร็จในงานอาชีพ (Career Development) ในช่วงเวลาที่ผ่านไป

2.4 การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Development)

ดั่งที่ อนันต์ชัย คงจันทร์. (2529) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 4 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล คุณลักษณะเกี่ยวกับงาน คุณลักษณะที่เกี่ยวกับองค์กร และ ประสบการณ์จากการทำงาน โดยในส่วนสุดท้ายนี้ ได้แก่ ความรู้สึกไว้นั่นคือเชื่อใจของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ทศนคติเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับที่ สยาม ปิยะนราธร. (2541: 12-13) กล่าวถึงสิ่งบ่งชี้ ที่คนไม่ยอมทำงานไว้ 4 ประการ คือ ลักษณะงาน บุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และท้ายสุด สิ่งตอบแทน อันได้แก่ เงินเดือนไม่คุ้ม สวัสดิการไม่ดี โบนัสไม่มี งานเร้นเรียงไม่เคยจัด ขาดความชัดเจน และตำแหน่งไม่ยุติธรรม และการที่ Moltaz. (1987: 549 อ้างอิงจาก สุภัทรสรี สายวงศ์ผั้น. 2546) ได้พบว่า รางวัลตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขึ้นอยู่กับคุณค่าที่บุคคลให้กับงาน (Work Value) ว่า บุคคลให้ความสำคัญกับรางวัลตอบแทนมากน้อยเพียงใด หากรับรู้ว่าคุณค่าของงานและผลตอบแทนมีความสอดคล้อง ยุติธรรม ความผูกพันต่อองค์กรของเขาก็จะมีมากขึ้นในทางตรงกันข้าม หากบุคคลรับรู้ว่าคุณค่าของงานและผลตอบแทนที่ได้รับ ขาดความสอดคล้องกัน ความผูกพันต่อองค์กรของเขาก็จะลดลง

มีผู้ได้ให้ความหมายของ การบริหารค่าตอบแทน ไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545: 264) ค่าตอบแทน หมายถึง รางวัลภายนอกทั้งหมด ซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัสสิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น หรือเป็นการจ่ายเงิน (ในรูปค่าจ้าง เงินเดือน) และการให้ผลประโยชน์ตอบแทนด้านอื่น เช่น สวัสดิการ เรื่องการประกันภัย การลาหยุด การพักร้อน การลากิจ และรายได้พิเศษเพื่อให้รางวัลแก่พนักงาน ผลประโยชน์ (Benefits) เป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงาน ซึ่งรวมถึงการประกันสุขภาพ

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547: 137) กล่าวว่า การพัฒนาระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม นับเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ดีจะดึงดูด จูงใจ และรักษาพนักงานให้ปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรได้ และจะมีผลกระทบต่อการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรด้วย

ค่าตอบแทนที่จะให้กับพนักงานอาจอยู่ในหลายรูปแบบ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ และสิทธิประโยชน์ รวมทั้งบริการต่างๆ ที่ให้กับพนักงาน

อานวย แสงสว่าง. (2540: 148) ได้ให้คำจำกัดความของค่าตอบแทน หมายถึงรูปแบบทั้งหมดของการจ่ายเงิน หรือรางวัลให้แก่พนักงานที่เกิดขึ้นจากการจ้างงาน

พยอม วงศ์สารศรี. (2538: 178) ได้พิจารณาความหมายของค่าจ้างจะพบว่ามีคน 2 กลุ่มที่เกี่ยวข้องคือ นายจ้าง และลูกจ้าง

ในทัศนะของนายจ้าง ค่าจ้างคือ ต้นทุนอย่างหนึ่งในการประกอบธุรกิจ หากเปรียบเทียบกับต้นทุนอื่น ค่าจ้างนับเป็นรายจ่ายที่สำคัญรองลงมาจากค่าวัตถุดิบ การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างจะมีผลโดยตรงต่อต้นทุนผลิตสินค้า แต่อัตราค่าจ้างเป็นตัวการสำคัญในการให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถมาทำงาน จะได้ยินเสมอ ที่มีการประมูลบุคคลที่มีความสามารถมาทำงานโดยตอบแทนด้วยการให้ค่าจ้างสูงๆ

ทางด้านคนงาน ค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ทำให้เขาได้รับสิ่งที่เขาต้องการ การดำเนินชีวิตตามมาตรฐานระดับหนึ่ง อัตราค่าจ้างที่เขาได้รับจะต้องเป็นระดับเดียวกันกับที่เพื่อนของเขาได้รับจากการทำงานประเภทเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเดียวกันหรือต่างกันก็ตาม

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545: 214) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย หรือผลประโยชน์อื่นที่องค์กรให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน ปกติบุคลากรจะคุ้นเคยกับค่าตอบแทนใน 2 ลักษณะ คือ

คำว่า “ค่าจ้าง” (Wage) หมายถึงจำนวนเงินที่คนงานได้รับเป็นการตอบแทน โดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงในการทำงานของคนงาน เพราะค่าจ้างส่วนใหญ่กำหนดไว้สำหรับจ่ายคนงานเป็นรายชั่วโมง ที่เรียกกันว่า No supervisor หรือ Blue-collar

คำว่า “เงินเดือน” (Salary) หมายถึงจำนวนเงินที่บุคคลได้รับเป็นการตอบแทนการทำงานถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ประจำ เราเรียกกันว่า White-collar และ/หรือ Professional

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542: 250 – 253) ได้กล่าวถึง การประเมินค่างานเป็นกระบวนการสำคัญในการกำหนดค่าตอบแทน ผู้ที่มีหน้าที่กำหนดค่าตอบแทนจะต้องศึกษาวิเคราะห์และประเมินค่างาน ตลอดจนนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้ประกอบการจัดเรียงลำดับ ตามความสำคัญ เพื่อกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยที่การประเมินค่างานสามารถกระทำได้ 2 วิธีดังต่อไปนี้

A. การพิจารณาลักษณะงาน ผู้ที่ทำหน้าที่กำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาลักษณะงานเพื่อทำการกำหนดค่าตอบแทน โดยการพิจารณาลักษณะงานจะสามารถกระทำได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

1) วิธีการจัดลำดับความสำคัญ วิธีการนี้ผู้ทำหน้าที่ประเมินค่างานจะทำการเปรียบเทียบความสำคัญของแต่ละงาน แล้วทำการจัดเรียงลำดับตามความเหมาะสม ซึ่งจะมีข้อดีที่สามารถดำเนินการได้ง่าย รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย

2) วิธีการกำหนดราคาตลาด วิธีการนี้ผู้ทำหน้าที่กำหนดค่าตอบแทนจะทำการศึกษาข้อมูลและรายละเอียดของงานต่างๆ ภายในองค์กร ตลอดจนทำการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันจากภายนอกองค์กร แล้วนำผลลัพธ์มาเปรียบเทียบกัน

3) วิธีการอาศัยราคาตลาดเป็นแนวทาง วิธีการนี้พัฒนาขึ้นมาจากวิธีการกำหนดราคาตลาดเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระบบ มีมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากราคาตลาดจะเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดค่าตอบแทนตามความเป็นจริง

4) วิธีการกำหนดตำแหน่ง ผู้ที่มีหน้าที่ศึกษาจะทำการจำแนกงานออกเป็นกลุ่ม แล้วทำการศึกษาเปรียบเทียบในรายละเอียด โดยสามารถปฏิบัติได้ 2 วิธีคือ

a) การพิจารณาอาชีพ วิธีการนี้ผู้ทำการศึกษาจะทำการจำแนกประเภทงาน ทำการเปรียบเทียบและจัดเรียงลำดับความสำคัญของงาน ที่อยู่ในกลุ่มอาชีพเดียวกัน จากนั้นก็จะนำข้อมูลที่ได้ไปทำการศึกษาและเปรียบเทียบกับงานที่อยู่ในกลุ่มอาชีพอื่น

b) การกำหนดชั้นงาน วิธีการนี้ผู้ทำการศึกษาจะทำการกำหนดชั้นของงานขึ้นตามความสำคัญเพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการประเมินค่าและกำหนดอัตราค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน

B. การพิจารณาปัจจัยในการปฏิบัติงาน วิธีการนี้ผู้ทำการกำหนดค่าตอบแทนจะต้องทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยสามารถปฏิบัติได้ดังต่อไปนี้

1) วิธีการหาคะแนนเป็นตัวเลข วิธีการนี้จะศึกษาปัจจัยของแต่ละงานแล้วทำการหาคะแนน เพื่อสร้างมาตรฐานและความชัดเจนในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน

2) วิธีใช้ปัจจัยอื่นแทนปัจจัยการปฏิบัติงาน วิธีนี้ผู้ทำการศึกษาจะให้ความสำคัญกับปัจจัยแวดล้อมที่อื่นที่นอกเหนือจากปัจจัยในการปฏิบัติงาน มาประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน เช่น อายุงาน ประสบการณ์ และการศึกษา เป็นต้น

การกำหนดค่าตอบแทนในแต่ละวิธีจะมีลักษณะเด่นและด้อยที่ต่างกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้กำหนดค่าตอบแทนที่จะตัดสินใจเลือกใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพ ยุติธรรม และเหมาะสมกับเหตุการณ์มากที่สุดมาใช้งาน

กล่าวโดยสรุป การบริหารค่าตอบแทน คือ การบริหารผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงินชดเชย สิทธิประโยชน์ บริการต่างๆ หรือผลประโยชน์อย่างอื่น ที่องค์กรให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน การให้ค่าตอบแทนนี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ การประเมินค่างาน หลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน จะต้องเหมาะสมและยุติธรรม

2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Employee Evaluation)

ตามที่ บารอน (สมจิตต์ ตันสกุล. 2548: 23; อ้างอิงจาก Baron. 1986: 162-163) ได้กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึงพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย โดย 1 ในนั้น คือสภาพการทำงาน นั่นคือ หากบุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง มีความพึงพอใจในความยุติธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการเอาใจใส่ในสวัสดิการของพนักงาน จะเป็นบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับที่สูง

มีผู้ได้ให้ความหมายของ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545: 265) การประเมินผล (Evaluation) เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในการประเมินคุณภาพในการทำงาน และการสื่อสารของพนักงานภายในองค์กรว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถนำไปเป็นพื้นฐานสำหรับการปรับเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) การโยกย้าย (Transfers) การลดตำแหน่ง (Demotions) การเลิกจ้าง (Termination)

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547: 135) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของระบบการจัดการประเมินผล (Performance Management System) ซึ่งเป็นกระบวนการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการประเมินหรือวัดผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน รวมถึงวิธีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน

พยอม วงศ์สารศรี. (2534: 129) ได้กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การตีราคาสິงใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม (Value Judgment) ความไม่ลำเอียงหรืออคติของผู้ประเมิน

อลงกรณ์ มีสุทธา; และ สมิต สัชฌุกร. (2542: 1) กล่าวว่า วั้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานทราบจุดอ่อน จุดด้อย ระดับขีดความสามารถและศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน องค์กรจะได้ฝึกอบรม ปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยและพัฒนาจุดเด่นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

ธงชัย สันติวงษ์. (2537: 198) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคลากร ที่เกี่ยวข้องกับการที่ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดีมากน้อยเพียงใด

สมาน รังสิโยภษณี. (2541: 87) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า คือ วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานก็คือ วิธีการที่ใช้ประเมินค่าว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณ และคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่

กำหนด เพื่อเป็นเครื่องประกอบในการพิจารณา เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่างๆ เช่น การแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบประจำปี

อลงกรณ์ มีสุทธา; และ สมิต สัจฉกร. (2542: 13-14) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปประโยชน์ที่พึงได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังนี้

A. ทำให้การพิจารณาความดีความชอบ หรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินการไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน

B. ทำให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย การลดชั้นลดตำแหน่ง และการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม

C. ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้

D. ใช้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรม และการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการ

E. ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่า บรรลุเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในการทำงานหรือไม่

F. เป็นเครื่องจูงใจให้พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ

G. ส่งเสริมความเข้าใจ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

H. ประโยชน์ในด้านอื่นๆ เช่น การแนะแนวการวางแผนแนวอาชีพให้แก่พนักงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างคน การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การพัฒนาระบบงาน เป็นต้น

ในขณะเดียวกันยังได้กล่าวถึง ปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า แบ่งออกเป็น 3 ด้านด้วยกันคือ ด้านวิธีการประเมิน ด้านผู้ประเมิน และด้านผู้รับการประเมิน

A. ด้านวิธีการประเมิน

- 1) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับ
- 2) กระบวนการในการประเมินผล ทำอย่างรวบรัดใช้เวลาในการพิจารณา น้อยเกินไป
- 3) หัวข้อการประเมินหรือเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาไม่ครอบคลุม
- 4) หัวข้อการประเมินหรือเกณฑ์ที่ใช้พิจารณาไม่เหมาะสม กับระดับและลักษณะงาน

5) ไม่มีเครื่องมือหลักใช้ในการพิจารณา

6) ระยะเวลาและความถี่ในการประเมิน

7) การประเมินขาดความต่อเนื่อง

B. ด้านผู้ประเมิน

- 1) ประเมินโดยไม่เข้าใจวัตถุประสงค์โดยแท้จริงของการประเมิน

ต่าง ๆ

2) ประเมินโดยไม่เข้าใจวิธีการประเมิน เป็นเพราะไม่ได้ศึกษาถึงเครื่องมือ

- 3) ประเมินโดยใช้ความรู้สึกแทนข้อมูล
- 4) ประเมินตัวคนมากกว่าการปฏิบัติงาน
- 5) ประเมินโดยมีอคติลำเอียง
- 6) ประเมินโดยถือความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้รับการประเมิน
- 7) ประเมินโดยไม่รู้หน้าที่โดยชัดแจ้งของผู้รับการประเมิน
- 8) ประเมินโดยให้ความสำคัญแก่คุณลักษณะหรือหัวข้อประเมินบางข้อมาก

เกินไป

- 9) ประเมินโดยใช้ตรรก (Logic) ผิดวิธี ผู้ประเมินเชื่อว่าคนดีต้องทำงานดี
- 10) ประเมินในเวลาที่ไม่เหมาะสม
- 11) ประเมินโดยระมัดระวังเกี่ยวกับความรู้สึกของผู้รับการประเมิน
- 12) ประเมินโดยกำหนดผลสรุปไว้ล่วงหน้าแล้วพยายามให้คะแนนเพื่อให้

สอดคล้องกัน

C. ผู้รับการประเมิน

1) ขาดความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ และวิธีการประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน

2) ไม่เห็นด้วยกับวิธีการประเมินผล

3) ผู้รับการประเมินบางคนไม่เข้าใจเหตุผล และความจำเป็นในการ

ประเมินผล

4) ผู้รับการประเมินบางคนไม่เชื่อว่า วิธีการประเมินจะใช้กับลักษณะงาน

ของตนได้

5) ผู้รับการประเมินไม่น้อยที่เกิดความฝังใจว่าผู้ประเมินมีอคติลำเอียง

6) ผู้รับการประเมินส่วนมากไม่ได้รับรู้ผลการประเมินเป็นระยะ

7) ผู้รับการประเมินบางคนไม่ได้รับรู้ผลการประเมินอย่างถูกต้อง

8) ผู้รับการประเมินบางคนนำผลการประเมินของตน ไปเปรียบเทียบกับ

เพื่อนคนอื่น

9) ผู้รับการประเมินบางคนต้องการให้นางานนอกหน้าที่มาประเมินด้วย

10) ผู้รับการประเมินบางคนไม่ยอมรับผู้ประเมินว่ามีคุณสมบัติที่จะมา

ประเมินผลตนเอง

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับวิธีการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน เพื่อประเมินคุณภาพในการทำงานของผู้ถูกประเมินว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการปรับเลื่อนตำแหน่ง (Promotions) การโยกย้าย (Transfers) การลดตำแหน่ง (Demotions) การเลิกจ้าง (Termination)

ของผู้ถูกประเมินนั้น ผู้ประเมิน และ ผู้ถูกประเมิน ต้องมีความเข้าใจ วิธีการประเมินที่ ถูกต้องและตรงกัน โดยวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีประสิทธิภาพ ยุติธรรม มีความเที่ยงตรง และเชื่อถือได้

2.6 การย้ายบุคลากร (Employee Movement) และการทดแทน (Replacement)

การย้ายบุคลากร และการทดแทน อาจมาจาก การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพ หรือ ขาดประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับประเด็นของการย้ายบุคลากร และการทดแทน ที่เกิดขึ้น

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์; และคณะ (2534: 15-16 อ้างอิงจาก สุรพันธุ์ ยะกัณฐะ. 2547: 14-20) ได้สรุปเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามลักษณะของกิจกรรมต่างๆ ไว้ 4 ด้าน ได้แก่

A. กิจกรรมที่ให้ความรู้ ประสบการณ์ และปรับปรุงทัศนคติ ได้แก่ การฝึกอบรม การสอนงาน

B. กิจกรรมการบริหาร ได้แก่ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การหมุนเวียนงาน การเตรียมตัวแทนหรือให้ทำหน้าที่ช่วย การรักษาการแทน การให้ร่วมในคณะทำงาน การดูงาน การเพิ่มความรับผิดชอบ การมอบหมายงานพิเศษ การจัดตั้งกลุ่มกิจกรรมด้านคุณภาพ

C. การจัดการเปลี่ยนรูปองค์การ ได้แก่ กิจกรรมการศึกษาต่อเนื่อง การให้ทุนการศึกษาต่อ การส่งเสริมการศึกษาส่วนตัว (การศึกษาผู้ใหญ่ / การศึกษาเปิด)

D. กิจกรรมการแสวงหาความรู้ในหน้าที่ ได้แก่ การศึกษาจากเอกสารการเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายให้วิจารณ์หนังสือ การจัดวารสารทางวิชาการในสาขาอาชีพให้อ่าน การส่งเอกสารให้สรุปทำรายงานเสนอ การส่งเข้าประชุม หรือเป็นสมาชิกชมรมทางวิชาชีพ

ทั้งนี้ได้กล่าวถึง การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ (Job Rotation) ของผู้ปฏิบัติงานเป็นครั้งคราว จะก่อให้เกิดการตื่นตัว ความกระตือรือร้น ที่จะเรียนรู้งานในตำแหน่งหน้าที่ใหม่ๆ ทั้งยังช่วยในการลดความขัดแย้งอันเกิดจากการปฏิบัติงาน เพราะเกิดทัศนคติที่ดีต่อความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาระหว่างหน่วยงาน เข้าใจปัญหา และวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น

दन्य तेनपुष्प. (2537: 24) ได้เสนอวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

- A. การศึกษาในสถาบันการศึกษา
- B. การให้การอบรมก่อนหรือในขณะที่ปฏิบัติงาน
- C. การปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่
- D. การสอนแนะนำงาน
- E. การฝึกปฏิบัติหรือการดูงาน
- F. การประชุมสัมมนา
- G. การย้ายสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่ง
- H. การอบรมมอบหมายภารกิจใหม่ๆ

I. การเลื่อนตำแหน่ง

J. กิจกรรมอื่นๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545: 265) ได้ให้ความหมายของ การย้ายพนักงาน และการทดแทนว่า

การย้ายพนักงาน (Employee Movement) เป็นการเปลี่ยนแปลงงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นงานระดับเดียวกัน หรือต่างระดับกัน

การทดแทน (Replacement) คือแรงงานที่อาจเป็นการชั่วคราว เพื่อทำงานแทนพนักงานที่หยุดงาน

ดังนั้น การย้ายบุคลากร และการทดแทน อาจมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพ หรือ ขาดประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับประเด็นของการย้ายบุคลากร และการทดแทน

หากการย้ายพนักงาน และการทดแทน ส่วนหนึ่ง เป็นผลมาจากการลาออก หรือการขาดงานบ่อย และเป็นจำนวนมาก อาจเป็นเหตุมาจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีประสิทธิภาพ หากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในส่วนของกรอบและพัฒนา มีประสิทธิภาพ จะก่อให้เกิดการย้ายงาน หรือ หมุนเวียนเปลี่ยนงาน หรือ เปลี่ยนไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อันเนื่องมาจากการมีความรู้ความสามารถที่มากขึ้น เป็นผลมาจากการอบรม และ พัฒนา ขององค์กรนั่นเอง ทั้งนี้ ไม่ว่า การย้ายพนักงาน และการทดแทนพนักงานจะเกิดจากเหตุใด จะส่งผลต่อ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งผลกระทบดังกล่าว จะเกิดเป็นลูกโซ่ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ที่มีประสิทธิภาพ ย่อมหมายถึง ความมีประสิทธิภาพทุกกระบวนการ ตั้งแต่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การย้ายพนักงานและการทดแทนพนักงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะงาน

แฮคแมน และ โอลด์แฮม (กุลชยา เต็มชวาลา. 2548: 38; อ้างอิงจาก Hackman; & Oldham. 1980: 26) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของคน ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง หากผลงานออกมาไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงานที่ดี

โดย Hackman; & Oldham. ได้เสนอความคิดของภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอยู่ 3 ภาวะคือ

A. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่างานมีความหมาย เป็นสิ่งที่มีค่าและมีความสำคัญ (Experienced meaningfulness of the work)

B. ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility for outcome of the work)

C. ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ ซึ่งบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่า การกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ (Knowledge of the actual results of the work activities)

เมื่อสถานการณ์ทั้ง 3 นี้เกิดขึ้นกับบุคคล ส่งผลให้บุคคลอยู่ในภาวะรับภาระสูง และคาดหวังว่า จะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่ตามมาก็คือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานน้อยลง และอัตราการลาออกจากงานลดลง หากองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตนี้ขาดไป สภาวะรับภาระสูงของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด จากผลการวิจัยพบว่า ผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core Job Dimensions) 5 ลักษณะดังต่อไปนี้

A. ความหลากหลายของงาน (Skill Variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

B. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน

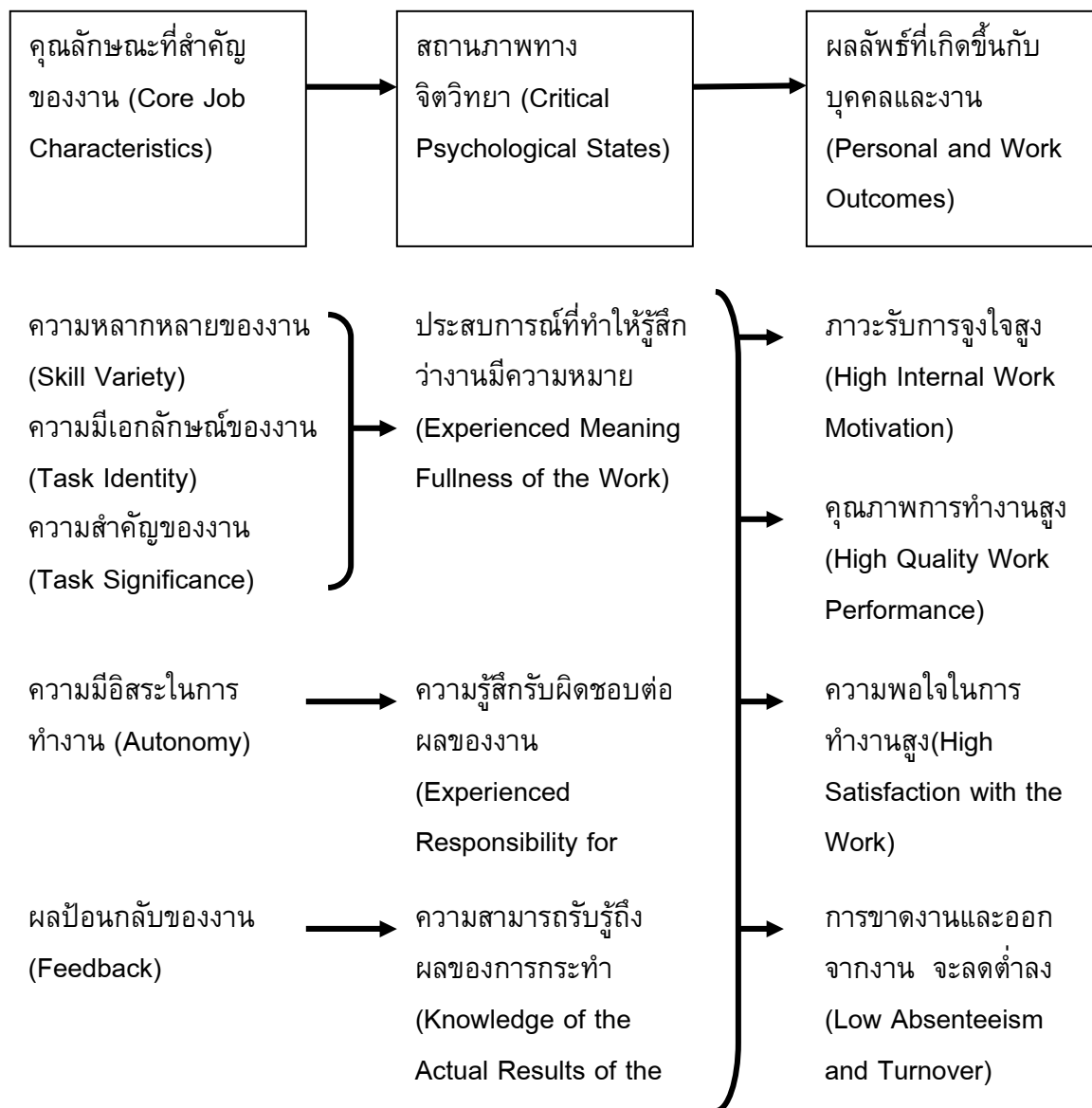
C. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

D. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงานและการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

E. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจน ของผลลัพธ์ได้ปฏิบัติไปแล้วว่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

ดังภาพประกอบ 2 (แบบจำลองปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ Steers.) ที่แสดงถึงผลกระทบของงาน ซึ่งมีผลต่อสถานะทางจิตวิทยา 3 ประเภท ที่มีความสำคัญ ที่จะเป็นตัวตัดสินว่าพนักงานคนหนึ่งๆ มีสภาวะรับภาระสูงในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ อีกทั้งยังแสดงให้เห็นถึงผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลและหน่วยงานออกมาเป็นระดับแรงจูงใจ โดยงานที่มีระดับแรงจูงใจสูง จะแสดงถึงความพึงพอใจสูง ส่งผลให้การขาดงานหรือลาออกจากงานต่ำ

ทั้งนี้ จากแนวคิดว่าทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอยู่ 3 สภาวะของ Hackman; & Oldham ดังกล่าว สามารถนำเสนอได้ดังนี้



ภาพประกอบ 12 ความเกี่ยวเนื่องของคุณลักษณะของงาน สถานภาพทางจิตวิทยา และผลลัพธ์ของงาน

ที่มา : Hackman; & Oldham. 1980: 88 อ้างอิงจาก กุลชยา เต็มชวาลา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*. 40.

จากภาพประกอบข้างต้น สามารถแสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะที่สำคัญของงาน อันได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และผลป้อนกลับของงานนั้น ส่งผลให้เกิดสถานภาพทางจิตวิทยา อันได้แก่ ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่า งานมีความหมาย ความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลของงาน และความสามารถรับรู้ถึงผลของ

การกระทำ ที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลและงาน อันได้แก่ ภาวะรับการจูงใจสูง คุณภาพของการทำงานสูงความพอใจในการทำงานสูง และการขาดงานและการลาออกจากงานจะต่ำลงนั่นเอง

จากผลการศึกษาของ สเตียร์ และ กิลสัน และ ดูริค (กุลชยา เต็มชวาลา. 2548: 41; อ้างอิงจาก Steers; & Glisson and Durick.) พบว่า ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นถ้าบุคคลรับรู้ว่าการนั้นมีงานที่น่าสนใจ งานมีความหมาย มีความเป็นมิตร และสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จะทำให้เพิ่มการยอมรับนับถือ (Self Esteem) และความสมหวังในชีวิต (Self Actualization) เขาจะมีความพึงพอใจ เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกจากงาน และมีความผูกพันต่อองค์การสูงเช่นเดียวกัน

วอลเลนซ์ (วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. 2547: 32; อ้างอิงจาก Wallace. 1995: 246) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อวิชาชีพและต่อองค์การของทนายความวิชาชีพ 741 คน ในสำนักงานทนายความและอีก 203 คน ในหน่วยงานทั่วไป พบว่า ความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์อย่างมากต่อความผูกพันต่อองค์การของทนายความในหน่วยงานทั่วไป

สเตียร์ (วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. 2547: 32; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 53) ได้ศึกษามูลเหตุและผลลัพธ์ของความผูกพันต่อองค์การของลูกจ้างโรงพยาบาล 382 คน และนักวิทยาศาสตร์กับวิศวกรอีก 119 คน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และเมื่อพิจารณาคุณลักษณะงานพบว่า งานที่ไม่มีความสำคัญและไม่ท้าทายจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์การลดลง ส่วนการประจักษ์ชัดในหน้าที่ความรับผิดชอบก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้ และ สเตียร์ (นันทนา ประคองกิจ. 2538: 51; อ้างอิงจาก Steers.) ยังกล่าวว่า ลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ยิ่งสมาชิกในองค์การมีโอกาสดูติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าไร ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากเท่านั้น เพราะการที่ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ยังมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแน่นแฟ้น

ไลน์แมน พอเตอร์ และคนอื่นๆ (นันทนา ประคองกิจ. 2538: 49-50; อ้างอิงจาก Lyman W. Porter; et al.) พบว่า ขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ จะนำทำงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ความท้าทายในงาน การรับรู้เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของความคาดหวัง เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้เรื่องความท้าทายของงาน จะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน เท่ากับเป็นการบอกให้พนักงานรู้ถึงความแตกต่างระหว่างงานที่ทำได้ กับมาตรฐานของงาน โดยการรับรู้จะเป็นแรงจูงใจในความต้องการประสบความสำเร็จของเขา อันก่อให้เกิดความพอใจในงาน และพัฒนาไปสู่ความผูกพันต่อองค์การในที่สุด

ออสการ์ (นันทนา ประคองกิจ. 2538: 50; อ้างอิงจาก Oscar.) กล่าวว่า การคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การเช่นกัน ดังนั้นการสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าเขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงาน จะเป็น

ปัจจัยสำคัญที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้ ในทำนองเดียวกัน Deutsch. ได้กล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าเขาไม่มีโอกาสก้าวหน้า หรือประสบความสำเร็จในงานแล้ว เขาก็อยากทำงานน้อยลง คือ ขาดความผูกพันต่อองค์กรนั่นเอง

ริทวิน และ สติงเจอร์ (วรัตน์ ไวยสารา. 2546; อ้างอิงจาก Litwin; & Stringer. 1968: 45-65) ได้ทำการศึกษาพบว่า ความท้าทายของงาน การรับรู้เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน ความชัดเจนของความคาดหวังเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ความท้าทายของงาน จะเป็นสิ่งกระตุ้นและจูงใจอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และพัฒนาไปสู่การเกิดความผูกพันต่อองค์กรในที่สุด

แฮคแมน และ ลอร์เลอร์ (สมจิตต์ ตันสกุล. 2548: 30; อ้างอิงจาก Hackman; & Lawler. 1980: 259 – 286) ได้สร้างและทดสอบเครื่องมือเพื่อวัดลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4 ลักษณะ คือ ความหลากหลายในงาน (Variety) ความเป็นอิสระในงาน (Authirity) ความสำคัญของงาน (Task Identity) และผลป้อนกลับของงาน (Feedback) โดยศึกษาจากพนักงานและหัวหน้างานขององค์กรโทรศัพท์ทางตะวันออกของสหรัฐอเมริกา พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานและความพอใจในการปฏิบัติงาน จะมีการขาดงานน้อย และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องการที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป

เชลดอน (สมจิตต์ ตันสกุล. 2548: 30; อ้างอิงจาก Sheldon. 1971: 149) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และปฏิบัติงานอยู่ในห้องทดลอง พบว่า การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Involvement) กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกต่อองค์กร

ประนอม กิตติขุฑฐิธรรม. (2538) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร ซึ่งศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภททอด้วยเส้นใยฝ้ายและเส้นใยประดิษฐ์ พบว่า ความสำคัญของงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น โอกาสก้าวหน้าในงาน และงานที่มีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่ความท้าทายและความหลากหลายในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และยังพบว่าค่าจ้างไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้วยเช่นกัน

สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540: 80) ศึกษาลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานอันได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน ข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน และโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

อิสเรศ รุ่งณรงค์รักษ์. (2541: 122) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน รวมถึงการมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

กล่าวคือ ยิ่งพนักงานได้ทำงานที่มีความสำคัญมาก มีความท้าทายและมีโอกาสความก้าวหน้ามาก จะยิ่งส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสูงตามไปด้วย

พัชรินทร์ สุภัทรอกนิษฐ์. (2543) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการตลาด สำนักงานสาขาประจำประเทศไทย บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ในด้านลักษณะงานที่ทำให้พบว่าความท้าทายของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ หากบุคคลเห็นว่างานที่ทำมีความท้าทาย ก็จะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี และจะส่งผลดีต่อความผูกพัน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการมีโอกาสดความก้าวหน้าในงาน ก็มีช่วยเพิ่มความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กรได้

สมชัย แก้วละเอียด. (2531: 136-140) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า

ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายงาน ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าการฟังฟังได้ ความรู้สึกว่าการมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นการยอมรับเป้าหมายและคุณค่าของกองสารวัตรนักเรียน

ความเป็นอิสระในงาน ความหลากหลายของงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่มีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าการฟังฟังได้ ความรู้สึกว่าการมีชื่อเสียง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นการใช้ความพยายามปฏิบัติงานให้เกิดผลดี แก่กองสารวัตรนักเรียนระดับ(ซี)

ทัศนคติของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ในประเด็นความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกในกองสารวัตรนักเรียน

เชิดชัย คงวัฒนกุล. (2530: 154-160) ได้ทำการศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ พบว่า ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต การใช้ทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เอกลักษณะของงาน ความเด่นของงาน ความเป็นอิสระของงาน การสะท้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพัน

โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533: 94-97) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตัวแปรลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ รวมทั้งตัวแปรประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกที่ตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกหน่วยงานเป็นที่ฟังฟังได้ ทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท ได้แก่ ความขัดแย้งใน

บทบาท และความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ความมีอิสระในการทำงาน จะทำให้งานเกิดความคล่องตัว และสมาชิกยังได้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานภายในขอบเขตและหน้าที่ของตนเอง ในขณะที่ ความหลากหลายของงาน จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตรงข้ามกับงานที่ซ้ำซากจำเจ ก่อให้เกิดความเคยชิน ไม่น่าสนใจ ไม่จูงใจให้ทำงาน หากบุคคลรับรู้ว่างานนี้น่าสนใจ มีความหลากหลาย เขาจะทำงานโดยอิสระ และพัฒนางานอยู่เสมอ ตลอดจนเกิดความผูกพันอยู่กับงาน นอกจากนี้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สมาชิกขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จากการที่มีโอกาสที่จะพบปะพูดคุยกับสมาชิกองค์กรคนอื่นๆ อยู่เสมอ จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น และนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร การประเมินผลงาน และการได้ข้อมูลย้อนกลับ ก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการปรับปรุงงานเกี่ยวกับการทำงานของบุคคล การประเมินผลที่ไม่เป็นธรรม และไม่เที่ยงตรง จะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานไม่พึงพอใจ นำไปสู่การออกงานงานได้ โดยความก้าวหน้าในการทำงาน และการประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะของงาน ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการมีความผูกพันต่อองค์กร จะตรงกับแนวคิดของ Steers ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า

4. ประวัติและที่มาของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

4.1 ประวัติการก่อตั้ง สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ หรือที่รู้จักกันในนาม สวทช. จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2534 ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ 30 ธันวาคม 2534 เพื่อดำเนินการและให้การสนับสนุนการวิจัย พัฒนา และวิศวกรรม โดยเฉพาะในสาขาเทคโนโลยีชีวภาพ โลหะและวัสดุ และ อิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ โดยจัดรวมหน่วยงานที่มีอยู่เดิมสี่หน่วยงานเข้าด้วยกัน อันได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (กพวท.) และศูนย์แห่งชาติเฉพาะทางทั้งสามในกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและการพลังงาน (ชื่อในขณะนั้น) ได้แก่ ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ (ศช.) ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ (ศว.) และ ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (ศอ.) และในเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2546 ที่ประชุมคณะรัฐมนตรีมีมติให้จัดตั้งศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ (ศน.) เป็นหน่วยงานภายใต้ สวทช. อีกหน่วยงานหนึ่ง

สวทช. เป็นหน่วยงานอยู่ภายใต้การกำกับของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นหน่วยงานรูปแบบใหม่ของรัฐที่จัดตั้งขึ้น มีสถานภาพเป็นองค์กรอิสระที่ไม่ผูกพันกับระเบียบปฏิบัติและข้อบังคับปกติของราชการและรัฐวิสาหกิจ จึงเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่ได้เป็นส่วนราชการ มีระบบการบริหารที่ไม่ใช่ราชการ ระบบการบริหารและนโยบายถูกกำหนดโดย คณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (กวทช.) ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในภาคราชการ และภาคเอกชน ฝ่ายละเท่าๆกัน โดยมีรัฐมนตรีกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นประธาน กรรมการสวทช. มีผู้อำนวยการ ซึ่งกวทช. แต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี เป็นผู้บริหาร ทำให้เกิดความคล่องตัวสูงในการดำเนินงาน สวทช. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณแผ่นดินใน ลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป

4.2 มูลเหตุการจัดตั้งสวทช.

หลักการและเหตุผลท้ายพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2534 ระบุไว้ชัดเจนถึงมูลเหตุการจัดตั้ง สวทช. ดังนี้

"การที่รัฐบาลจะนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ จำเป็นต้อง เพิ่มสมรรถนะทางวิศวกรรมและสมรรถนะทางเทคโนโลยีอื่นๆ ตลอดจนการบริการทางเทคโนโลยีด้านต่างๆ ไปพร้อมกันด้วย จึงจะสามารถนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการผลิต การบริการ และกิจกรรมต่อเนื่องต่างๆ ทั้งทางอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม รวมทั้งช่วยให้ภาคการผลิตสามารถรับการถ่ายทอดเทคโนโลยีจากต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต้องครอบคลุมกิจกรรมหลายประเภท และต้องอาศัยทุนจำนวนมากทั้งจากภาคราชการและจากแหล่งทุนอื่นทั้งภายในและต่างประเทศด้วย การระดมทุนและการบริหารทุนเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ สำหรับพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนี้ต้องใช้ความชำนาญพิเศษ ไม่อาจอาศัยองค์กรทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีอยู่แล้ว แต่จำเป็นต้องมีองค์กรที่มีความเป็นอิสระ และความคล่องตัวสูง โดยไม่ผูกพันไว้กับกฎระเบียบการปฏิบัติและข้อบังคับปกติของราชการและรัฐวิสาหกิจ และเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ระหว่างภาคราชการและภาคเอกชนให้บรรลุประโยชน์ร่วมสูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ การส่งเสริมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในภาคราชการและภาคเอกชน และการจัดตั้งกองทุนนี้จะครอบคลุมถึงการจัดตั้งศูนย์แห่งชาติเพื่อพัฒนาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเฉพาะสาขา และการจัดตั้งองค์กรพิเศษอื่น เพื่อพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเฉพาะด้านด้วย"

4.3 พันธกิจตามกฎหมาย

ในมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. 2534 ได้กำหนดหน้าที่ของสวทช. ไว้ดังนี้

1. บริหารกองทุนตามกฎหมาย ข้อบังคับ และมติของคณะกรรมการ

2. ศึกษาและวิเคราะห์ทางวิชาการต่างๆ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการวางเป้าหมาย นโยบาย และจัดทำแผน โครงการ และมาตรการต่างๆ ในการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ แล้วนำเสนอต่อรัฐมนตรี

3. ดำเนินการวิจัย พัฒนา และ ดำเนินการด้านวิศวกรรม และสนับสนุนการวิจัย พัฒนา และวิศวกรรมของภาครัฐบาล ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา และส่งเสริมความร่วมมือ ในกิจกรรมด้านนี้ระหว่าง ภาครัฐบาล ภาคเอกชน และสถาบันการศึกษา ตลอดจนนานาชาติ เพื่อพัฒนาประโยชน์เชิงพาณิชย์

4. ดำเนินการและสนับสนุน การให้บริการในการวิเคราะห์ทดสอบคุณภาพ ผลิตภัณฑ์ การสอบเทียบมาตรฐานและความถูกต้องของอุปกรณ์ การให้บริการข้อมูล และการให้ คำปรึกษาทางเทคโนโลยี และสนับสนุนการให้บริการอื่นๆ ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

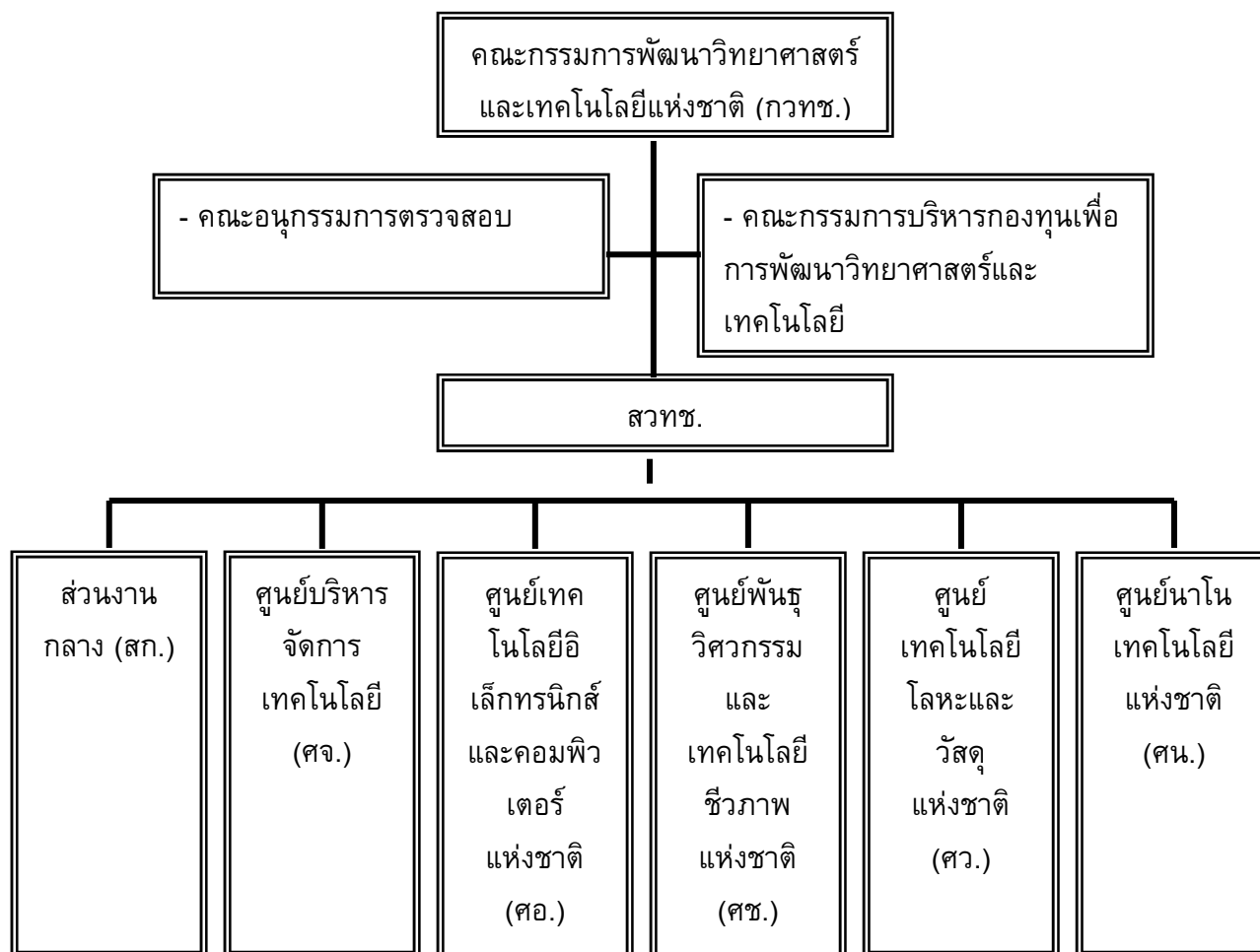
5. สนับสนุนการเพิ่มสมรรถนะ ในการเลือกและรับเทคโนโลยี จากต่างประเทศ ตลอดจนการจัดการโครงการลงทุน และโครงการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการรับการถ่ายทอด เทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อให้ได้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม และเพื่อเกื้อกูลการ สร้างเสริมสมรรถนะทางเทคโนโลยีของประเทศ

6. ดำเนินการและส่งเสริม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ของประเทศ รวมทั้งการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทั้งในภาครัฐบาล และภาคเอกชน

7. กระทำการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักงาน และตามที่ คณะกรรมการมอบหมาย

4.4 โครงสร้างของสวทช.

สวทช. มีแผนผังโครงสร้างการบริหารงานดังนี้



ภาพประกอบ 13 แผนผังโครงสร้างการบริหารงานของสวทช.

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>

โดยหน่วยงาน ภายใต้สวทช. มีหน้าที่ต่างกัันดังนี้

1. ส่วนงานกลาง (สก.)

2. ศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี (ศจ.) มีภารกิจหลัก คือ การจัดการเทคโนโลยีอย่างครบวงจร ตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ซึ่งหมายถึง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการพัฒนาประเทศและอุตสาหกรรมของไทย การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย เขตอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ พร้อมทั้งเชื่อมโยงให้ผู้ประกอบการและชุมชนเข้าถึงแหล่งสนับสนุนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเหล่านี้ การบริหารงานวิจัยให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงพาณิชย์และต่อสังคม การถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อสร้างความ

เข้มแข็งให้กับภาคเอกชนและชุมชน การพัฒนาบุคลากรที่เป็นเลิศด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสนองตอบความต้องการของประเทศ

3. ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ (สอ.) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2529 เพื่อสนับสนุน ส่งเสริม การพัฒนาด้านอิเล็กทรอนิกส์ การคำนวณ โทรคมนาคม และ เทคโนโลยีสารสนเทศ ผ่านงานวิจัยและพัฒนา

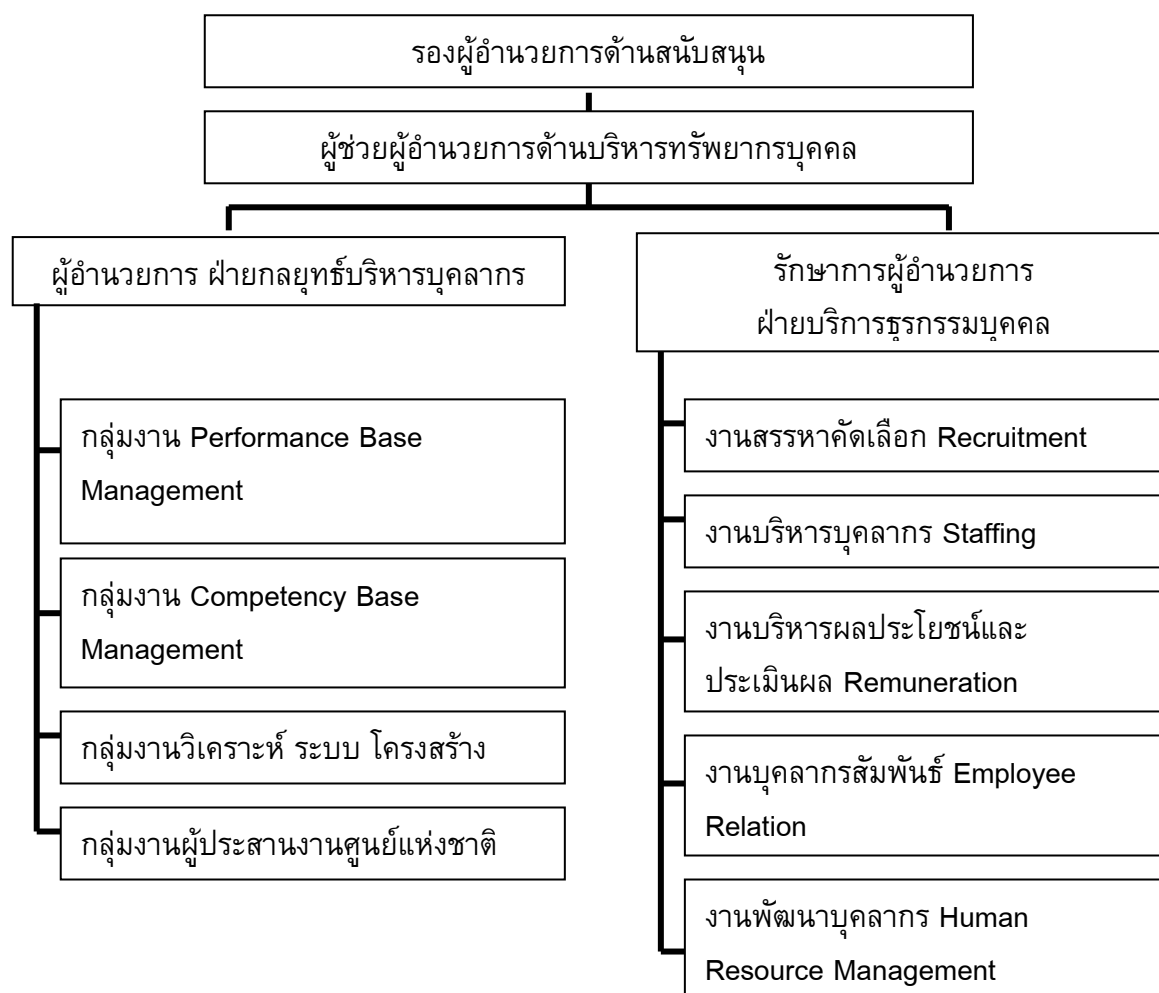
4. ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ (ศช.) ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2526 เพื่อส่งเสริมการวิจัย พัฒนา และการนำเทคโนโลยีชีวภาพไปใช้ประโยชน์ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยมุ่งเน้นด้านพืชและการปรับปรุงพันธุ์พืชด้านสัตว์ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์จากสัตว์ เทคโนโลยีชีวภาพเพื่อการพัฒนาชนบท สิ่งแวดล้อม และการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ เทคโนโลยีชีวภาพเพื่อสุขภาพ

5. ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ (ศว.) ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2529 เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีวัสดุของประเทศ รวมถึงการออกแบบและการผลิต เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมของภาครัฐและเอกชน โดยมุ่งเน้น เทคโนโลยีวัสดุเพื่อการสร้างมูลค่าเพิ่มจากทรัพยากร วัสดุเพื่อการออกแบบและพัฒนาผลิตภัณฑ์ วัสดุสำหรับพลังงานรูปแบบใหม่ วัสดุสำหรับการแพทย์เพื่อคุณภาพชีวิต และวัสดุเพื่อส่งเสริมการเกษตร

6. ศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ (ศน.) ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2546 เพื่อเป็นผู้นำและสนับสนุนการทำวิจัยและพัฒนาด้าน Nanoscience และ Nanotechnology เผยแพร่และถ่ายทอด เทคโนโลยีไปยังภาครัฐ และเอกชน พัฒนากำลังคน รวมถึงจัดการการลงทุน และสร้างความตื่นตัว ในด้านนาโนเทคโนโลยีของประเทศ โดยมุ่งเน้นด้าน Nano-biotechnology, Nano-material และ Nano-electronics

4.5 การปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

สวทช. มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารทรัพยากรบุคคลใหม่ ดังแผนภาพดังนี้



ภาพประกอบ 14 แผนผังโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของสวทช.

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>

1. ฝ่ายกลยุทธ์บริหารบุคลากร มุ่งปฏิบัติงานกลยุทธ์ งานโครงการ งานวิเคราะห์ โดยมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบบริหารบุคลากรของสวทช. โดยการวางแผน การนำโครงการ การคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหา Solution Provider การควบคุม และการสอนงาน

1.1 กลุ่มงาน Performance Base Management ดูแล Individual Action and Development Plan (IADP) โครงสร้างเงินเดือน โครงสร้างตำแหน่ง ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ ประเมินผลและให้รางวัล และการเลื่อนตำแหน่งทั่วไป

1.2 กลุ่มงาน Competency Base Management ดูแลเรื่อง Core Competency, Functional R&D และ HR

1.3 กลุ่มงานวิเคราะห์ ระบบ โครงสร้าง ดูแลเรื่อง กรอบอัตรากำลัง วิเคราะห์ ข้อมูล วิเคราะห์ระบบ วิเคราะห์โครงสร้าง และ โครงการ Electronic-HR

1.4 กลุ่มงานผู้ประสานงานศูนย์แห่งชาติ

2. ฝ่ายบริการธุรกรรมบุคคล เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามนโยบายและการตัดสินใจร่วมกันของ ผู้บริหารระดับสูงของ สวทช. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้เกิดการพัฒนา และยกระดับระบบการให้บริการและระบบการบริหารงานบุคลากรของสวทช. ให้เป็นระบบเดียวกันที่มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ ลดความซ้ำซ้อนของงานสนับสนุนด้านบุคคล

2.1 งานสรรหาคัดเลือก Recruitment ดูแลในเรื่องการสรรหา คัดเลือก ว่าจ้าง การโอนย้าย การคำนวณเงินเดือนแรกเข้า

2.2 งานบริหารบุคลากร Staffing ดูแลในเรื่อง การบริหารข้อมูล สถานภาพการจ้าง การทำสัญญา เวลาการปฏิบัติงาน การออกเอกสารส่วนบุคคล Help Desk (Electronic HR) การบริการทางวิชาการ

2.3 งานบริหารผลประโยชน์และประเมินผล Remuneration ดูแลในเรื่อง โครงสร้างเงินเดือน ตำแหน่ง ค่าจ้างเงินเดือนและค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ เอกสารรับรองต่างๆ ระบบประเมินผลและการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งทั่วไปและวิชาการ

2.4 งานบุคลากรสัมพันธ์ Employee Relation ดูแลเรื่อง บุคลากรสัมพันธ์ บริหารระบบสวัสดิการ กิจกรรมสัมพันธ์ภาพรวม พยาบาล ตรวจสุขภาพ ร้องเรียน ร้องทุกข์ และวินัย Employee Consulting

2.5 งานพัฒนาบุคลากร Human Resource Management ดูแลในเรื่อง การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร การลาเพื่อศึกษาต่อหรืออบรมหรือวิจัย งานนักเรียนทุน Visa, Passport, Work Permit

4.6 จำนวนพนักงาน และ อัตราการเข้าออก

ณ วันที่ 6 สิงหาคม 2550 สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 2,240 คน โดยสามารถแยกตามหน่วยงานได้ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนบุคลากรแยกตามหน่วยงาน

อัตราบุคลากรแยกตามหน่วยงาน หน่วยงาน	(ข้อมูลเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2550) จำนวน (คน)
สก.	230
ศจ.	311
ศอ.	625
ศช.	531
ศว.	450
ศน.	93
รวม	2240

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>

โดยตามแต่ละหน่วยงาน สามารถจำแนกตามแต่ละกลุ่มตำแหน่งงาน ได้ดังนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวนบุคลากรแยกตามหน่วยงาน และ กลุ่มตำแหน่งงาน

อัตราบุคลากรแยกตามหน่วยงาน ตามกลุ่มตำแหน่งงาน (ข้อมูลเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2550)							
กลุ่มตำแหน่งงาน	สก.	ศจ.	ศอ.	ศช.	ศว.	ศน.	รวม
ปฏิบัติการ	134	119	125	140	121	26	665
วิจัยและวิชาการ	83	179	490	378	324	61	1515
บริหาร	13	13	10	13	5	6	60
รวม	230	311	625	531	450	93	2240

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>

สามารถจำแนกตามวุฒิการศึกษาได้ดังตาราง

ตาราง 6 แสดงอัตราบุคลากร แยกตามหน่วยงาน ตามระดับการศึกษา

อัตราบุคลากร แยกตามหน่วยงาน ตามระดับการศึกษา (ข้อมูลเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2550)							
หน่วยงาน ระดับการศึกษา	สก.	ศช.	ศว.	ศอ.	ศน.	ศจ.	รวม
ปริญญาเอก	11	134	87	82	24	22	360
ปริญญาโท	84	194	155	254	44	127	858
ปริญญาตรี	123	174	185	269	25	130	906
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	29	23	20	0	32	116
รวม	230	531	450	625	93	311	2240

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>

อัตราการเข้า ออก ของบุคลากรของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ตั้งแต่ พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน กรกฎาคม 2550 แยกเป็นรายเดือน สรุปได้ดังนี้

ตาราง 7 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าใหม่และลาออก พ.ศ. 2548

พ.ศ. 2548												
หน่วยงาน	สก.		ศจ.		ศอ.		ศช.		ศว.		ศน.	
เดือน	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก
มกราคม	4	1	9	7	4	5	5	7	13	9	0	0
กุมภาพันธ์	1	0	4	5	16	8	5	3	12	0	1	0
มีนาคม	1	0	5	4	11	7	17	6	12	3	3	0
เมษายน	8	1	3	1	10	6	7	7	10	4	5	0
พฤษภาคม	5	1	8	2	3	1	21	9	6	2	2	0
มิถุนายน	10	1	23	5	10	13	10	10	15	3	2	0
กรกฎาคม	9	0	11	2	14	11	10	8	10	11	3	0
สิงหาคม	5	2	8	2	11	6	5	6	12	6	0	0
กันยายน	4	0	10	2	4	5	9	6	6	2	3	0
ตุลาคม	3	1	5	2	6	6	11	15	4	2	0	0
พฤศจิกายน	3	2	5	3	15	9	16	8	6	1	0	0
ธันวาคม	3	0	3	3	4	10	8	6	4	7	7	0
รวม	56	9	94	38	108	87	124	91	110	50	26	0

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>

ตาราง 8 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าใหม่และลาออก พ.ศ. 2549

พ.ศ. 2549												
หน่วยงาน	สก.		ศจ.		ศอ.		ศช.		ศว		ศน.	
เดือน	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก
มกราคม	5	1	11	8	10	6	15	8	15	1	5	0
กุมภาพันธ์	6	1	2	8	9	5	10	4	4	6	3	0
มีนาคม	4	2	7	5	12	8	13	4	8	2	4	0
เมษายน	4	5	7	3	14	2	10	6	12	2	0	0
พฤษภาคม	17	2	19	0	12	2	12	5	4	5	6	0
มิถุนายน	3	3	2	3	10	3	9	10	4	4	2	0
กรกฎาคม	4	3	4	1	8	6	5	4	4	3	1	0
สิงหาคม	3	2	4	3	4	4	10	3	5	7	0	0
กันยายน	5	0	5	4	7	2	12	8	8	10	0	0
ตุลาคม	5	1	9	2	5	6	13	10	5	5	1	0
พฤศจิกายน	2	1	3	2	1	1	4	9	10	3	0	1
ธันวาคม	2	0	0	0	0	3	2	2	3	1	0	1
รวม	60	21	73	39	92	48	115	73	82	49	22	2

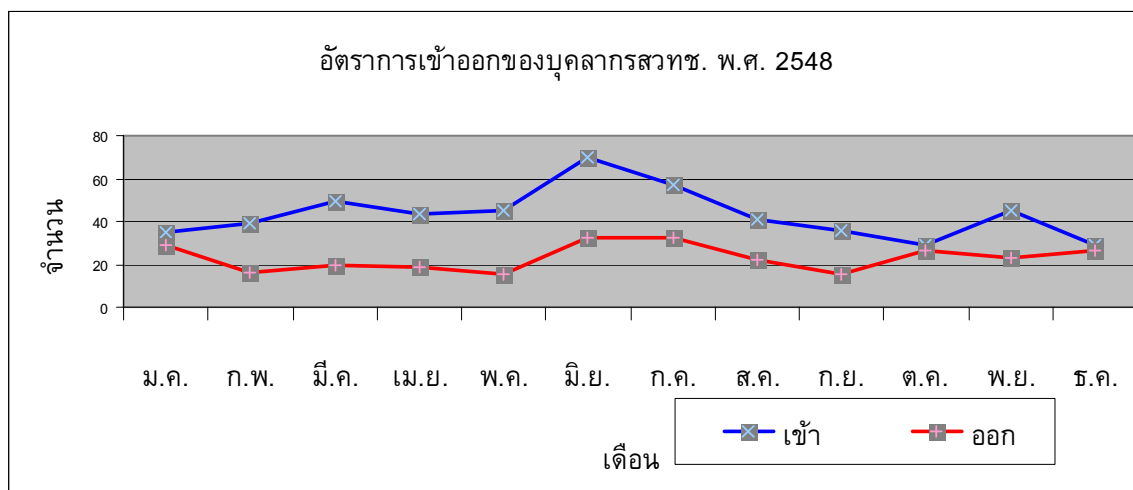
ที่มา : ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>

ตาราง 9 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าใหม่และลาออก พ.ศ. 2550

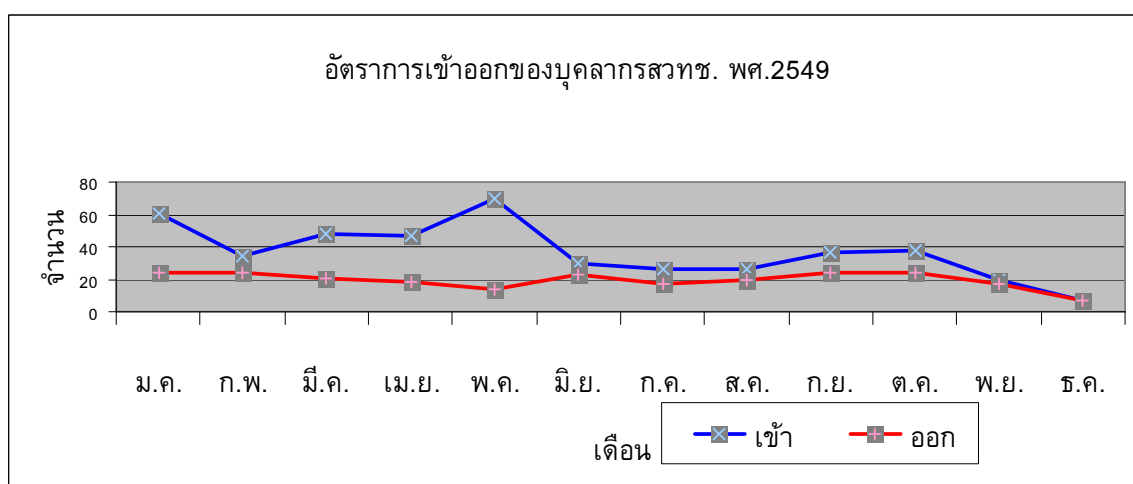
พ.ศ. 2550												
หน่วยงาน	สก.		ศจ.		ศอ.		ศช.		ศว		ศน.	
เดือน	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก	เข้า	ออก
มกราคม	7	5	4	1	11	1	13	5	2	2	1	1
กุมภาพันธ์	8	3	8	2	5	3	26	1	2	2	1	0
มีนาคม	19	1	18	2	7	6	6	4	3	4	0	1
เมษายน	9	3	4	2	6	1	4	3	5	4	4	1
พฤษภาคม	16	5	6	2	9	7	4	4	1	1	0	0
มิถุนายน	6	1	2	2	6	1	6	4	8	3	3	0
กรกฎาคม	4	4	10	3	4	3	9	4	8	3	19	0
รวม	69	22	52	14	48	22	68	25	29	19	28	3

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>

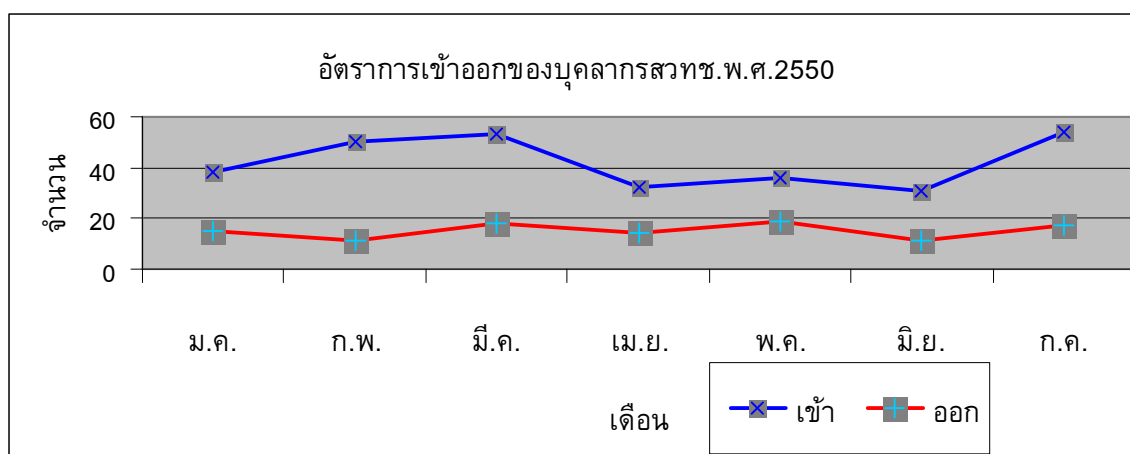
โดยอัตราการเข้า ออก ของบุคลากรของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ตั้งแต่พ.ศ. 2548 – ปัจจุบัน กรกฎาคม 2550 สามารถแสดงเป็นกราฟ ได้ดังนี้



ภาพประกอบ 15 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าใหม่และลาออก พ.ศ. 2548
ที่มา : ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>



ภาพประกอบ 16 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าใหม่และลาออก พ.ศ. 2549
ที่มา : ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>



ภาพประกอบ 17 แสดงจำนวนบุคลากรที่เข้าใหม่และลาออก พ.ศ. 2550

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550: 260) กล่าวถึง เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) ว่า จากการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเพศหญิง และเพศชาย ในเรื่องของการขาดงานและการออกจากงาน นอกจากนี้ยังกล่าวถึง อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) ว่า พนักงานที่มีอายุมากขึ้น จะไม่ยอมลาออก หรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจาก การมีระยะเวลาในการทำงานนาน จะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทน หรือค่าจ้างมากขึ้น และมีสิทธิ์ในการลาพักผ่อนได้มากขึ้น ตลอดจนมีสิทธิ์ในสวัสดิการต่างๆ ที่พึงได้เพิ่มขึ้นด้วย พนักงานที่มีอายุมากขึ้นจำนวนมาก จะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ หรือไม่หลีกเลี่ยงงาน มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานสูง มีประสบการณ์ การทำงานจะเน้นคุณภาพ แต่ก็ขาดความยืดหยุ่น และจะต่อต้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ดังนั้นในยุคที่องค์กรมีการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้คนงานที่มีอายุมากต้องลาออกจากงาน ส่วนความมีอาวุโส กับการทำงาน (Tenure and job performance) นั้น จากการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานในองค์กรมานานหรือผู้ที่มีอาวุโสในการทำงาน จะมีผลงานสูงกว่าพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้วย รวมถึงจะมีอัตราการขาดงานน้อยและลาออกจากงานน้อย ซึ่งความเป็นผู้อาวุโสในการทำงานจะบ่งชี้ถึงผลงานได้เป็นอย่างดี

กิลสัน และคนอื่นๆ (สาริต รื่นเรืองใจ. 2549: 35; อ้างอิงจาก Glisson; et al.) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยบุคคลด้านการศึกษา สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

อีบินแนค และ อัลันโต้ (สาริต รื่นเรืองใจ. 2549: 34; อ้างอิงจาก Hrebiniak; & Alutto. 1972: 555-573) ได้ศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตลอดจนพยาบาล ในโรงพยาบาลในรัฐนิวยอร์ก พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มี

อายุน้อย Thompson. 1990: 1472) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง แบบภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรซึ่งวัดจากแบบวัด OCQ มีความสัมพันธ์กับอายุของครู สอดคล้องกับ Chang. (1991: 3281) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาลได้พบว่า อายุสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของครูได้ Thong. (1993: 3290) ได้ทำการวิจัยความผูกพันต่อองค์กรและวิชาชีพของพยาบาลในสิงคโปร์ ยืนยันว่า ปัจจัยบุคคลด้านอายุมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ Scheller. (1986: 1580) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการสื่อสาร กับความพึงพอใจการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้แบบสอบถามของพนักงานของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง พบว่า อายุมีอิทธิพลอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ต่อความผูกพันต่อองค์กร

แสนสัน และคนอื่นๆ (สาธิต รื่นเรใจ. 2549: 35; อ้างอิงจาก Hansen; et al.) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน

จิราวรรณ หาดทรายทอง. (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปา นครหลวง พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537: 60) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงาน การทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พบว่าเพศมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เชิดชัย คงวัฒนกุล. (2530: 154-160) ได้ทำการศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ พบว่า อายุ อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532: 73-76) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย พบว่า อายุการทำงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05

นภาเพ็ญ โหมาศวิน. (2533) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กรของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร

นันทนา ประกอบกิจ. (2538) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าอายุที่แตกต่างกันของพนักงานไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

พร้อมพรรณ ปิณฑกิจกุล. (2541) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพ ของโรงพยาบาลศิริราช พบว่า อายุของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพ อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธุ์. (2539: 104) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

วิไลวรรณ แพรกสงฆ์. (2542: 79) ได้ทำการศึกษาการเพิ่มอำนาจงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วัชร วัชรเสถียร. (2540) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่ พบว่าเกณฑ์ระดับการศึกษาของพนักงานในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

วรพล นันทเกษม. (2540: 84) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .05

วรรณดี ชูกาล. (2540: 110) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการ ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาล มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมชัย แก้วละเอียด. (2531) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า ระดับตำแหน่งมีความผูกพันต่อองค์กรโดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับ 4 และ 5 จะเป็นตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งถือได้ว่าค่อนข้างมีสถานภาพและบทบาทสูง จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ดำรงตำแหน่งระดับต่ำ แต่ผลการวิจัยของ พรทิพย์ ทับทิมทอง. (2540: 82-85 อ้างอิงจาก รัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. 2548: 42) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ข้าราชการสาย ข. ระดับ 1-3 มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ส่วนข้าราชการระดับ 4-6 และระดับ 7 ขึ้นไป มีความผูกพันต่อองค์กรระดับปานกลาง

สรายุทธ ปฎิมาประกร. (2541: 142) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงงานผลิตน้ำอัดลม พบว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โสภา ททรัพย์มากอุดม. (2533: 94-97) ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

อนุชิตา เอ้ารัง. (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทปิโตรสโปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และบริษัทอาหาร เบทเทอร์ จำกัด พบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

อนันต์ชัย คงจันทร์. (2532: 32-44) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารธนาคารระดับกลางของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 216 คน จากธนาคารพาณิชย์ 8 แห่งพบว่า ผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จะมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ผู้บริหารที่มีการศึกษาต่ำกว่า และสูงกว่าปริญญาตรี การที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกลับมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่า ผู้บริหารที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจเกิดจากการที่ผู้บริหารระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ได้รับโอกาสหรือสิ่งจูงใจที่เหนือกว่า และอายุการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารที่ทำงานมานานกว่า 2 ปี แตกต่างจากผู้บริหารที่ทำงานกับองค์กรมา 15 ปี หรือน้อยกว่า อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

กิตติมาภรณ์ นิลนิยม. (2547) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังการควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนครจำกัด (มหาชน) ปี 2545 : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่ พบว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ตัวแปรความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ได้แก่ ตัวแปร ความมั่นคงและน่าเชื่อถือขององค์กร ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

จรัสศรี จินดารัตนวงศ์; และ นงลักษณ์ โกมารกุล ณ นคร (2548) ผลการวิจัยพบว่า 1.ประชากรกลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐานสังคม และความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ 2.ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา 3.คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านและโดยรวม 4.คุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมีลำดับความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรเท่ากัน โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะ

อิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 5.คุณภาพชีวิต การทำงานมีจำนวน 3 ด้านที่พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยสามารถร่วมกัน พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร ในส่วนความผูกพันต่อองค์กร ด้านความรู้สึกรู้สึกมีคุณภาพชีวิต ด้าน ลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ร่วมกัน พยากรณ์ได้ คือ คุณภาพ ชีวิตด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงานและความผูกพันต่อองค์กรด้านมาตรฐาน สังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานสังคมสัมพันธ์ และด้านภาวะอิสระจากงาน เป็นตัวแปรคุณภาพชีวิต การทำงานที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพัน

จิรเดช ทศยาพันธ์. (2547) ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับสูง และผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ระดับงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ขณะที่ อายุ ระดับการศึกษา สถานะภาพสมรส และอายุ งานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะงานความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์อย่างชัดเจนต่องาน ความขัดแย้งในบทบาท ปริมาณงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสที่ก้าวหน้าในองค์กร ผลตอบแทน ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน การสนับสนุนจาก เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากองค์กร ผลตอบแทนที่มีความ ยุติธรรม พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธนันท์ ทะสุใจ. (2547) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี ข้าราชการ รุรการในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่า ความผูกพันของข้าราชการรุรการอยู่ใน ระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความน่าเชื่อถือ และพึงพาได้ขององค์กร ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความรู้สึก ว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมีอิสระในการทำงาน และโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ

ธมลวรรณ แก้วจำรัส. (2548) ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับความผูกพันของพนักงาน มีความ ผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ใน ระดับค่อนข้างสูง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะ งานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้าน ความรู้สึกกระหว่างปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2 ด้าน ได้แก่ ความคาดหวังที่จะ ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าการเป็นที่ยึดพึ่งได้ 2.ปัจจัยที่สำคัญ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายในการทำงาน ลักษณะงานที่ต้อง

ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร 3. ปัจจัยสำคัญที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนงานที่ปฏิบัติหน้าที่

นนุช กลัดทอง. (2547) ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติประกอบด้วย ความมีอิสระในงานที่ทำ โอกาสก้าวหน้า การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

นารี หมุ่มมาก. (2547) ผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของความผูกพัน จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและเป็นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเป็นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และเป็นความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 3 ปัจจัย เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผนสร้างความผูกพันในองค์กร

เนื้อทิพย์ นวมถนอม. (2547) ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสำนักข่าวกรองแห่งชาติ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ระดับการศึกษา ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความประจักษ์ในงาน ผลป้อนกลับของงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านประสบการณ์ในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนอง จากองค์กรและทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านความรู้สึก และด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ด้านบรรทัดฐาน

ที่อยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมและรายด้าน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและด้านความรู้สึกแตกต่างกัน ด้านการคงอยู่ในองค์กรและด้านบรรทัดฐานไม่แตกต่างกันพนักงานที่อยู่กลุ่มงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน ด้านความรู้สึกและด้านการคงอยู่กับองค์กรไม่แตกต่างกัน คือ ด้านบรรทัดฐานที่มีความแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุงาน และอยู่กลุ่มงานต่างกัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม และรายด้านทุกด้าน

พัฒนสิทธิ์ เข็มเงิน. (2547) ผลจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของตำรวจตระเวนชายแดนในทางผกผัน เช่นเดียวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ ความสัมพันธ์ในทางผกผันต่อความผูกพันต่อหน่วยงาน ของตำรวจตระเวนชายแดน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกพันของตำรวจตระเวนชายแดนต่อหน่วยงาน พบว่าตำรวจตระเวนชายแดนมีความผูกพันในระดับต่ำ โดยมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เต็มใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความภาคภูมิใจในหน่วยงานและงานที่ทำ และยังมีความมุ่งมั่นที่ต้องการที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ทำให้เกิดความรู้สึกอยากที่จะสร้างความสำเร็จก้าวหน้าโดยมีส่วนร่วม และรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน ตลอดจนเป้าหมายของตนเองและของหน่วยงาน (องค์กร) คือ สิ่งเดียวกัน ทำให้เกิดความคิดที่จะอยู่กับหน่วยงานนี้ตลอดไปจนกว่าเกษียณอายุราชการ และรู้สึกว่ารางวัลหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานมีความสอดคล้องกับความต้องการ โดยคิดอยู่เสมอ หรือมีความรู้สึกเช่นนี้ตลอดเวลา แต่ความคิดที่จะย้ายหรือเปลี่ยนงานนั้นยังมีความรู้สึกเช่นนี้บ่อยครั้ง หรือค่อนข้างมาก

เพ็ญภัทร รุทธนาภิรักษ์. (2547) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน พบว่า 1.การรับรู้ บรรยากาศองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศโดยรวม แต่เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับบุคลิกภาพการปรับตัว เพื่อสู่ความเป็นเลิศ จากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม (SRC) 2.การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ จากลักษณะนิสัยเฉพาะตัว (TRC) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร แต่พบว่า การปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ จากลักษณะนิสัยเนื่องจากสิ่งแวดล้อม (SRC) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 3.การรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมและบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร

มงคล บันดี. (2547) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่พบว่า 1.ข้าราชการตำรวจมี

ความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก สามารถลำดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้ ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร ความพยายามปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับองค์กร การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร และความ ต้องการดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 2.ลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร 3.ลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ทำหาย ลักษณะงานที่หลากหลาย ความมีอิสระในงาน ความประจักษ์ในงาน ความมีโอกาสดำเนินงาน และลักษณะงานที่ต้องสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร 4.ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะของตนเองต่องาน ทักษะของกลุ่มต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรพึงพิงได้มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ยุวณิษฐ์ วสุพลเศรษฐ์. (2547) ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อศึกษาเป็นรายด้านแล้ว ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความศรัทธาต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความทุ่มเทเพื่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ปัจจัยลักษณะองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง

ยุวพร จันทร์เทศ. (2547) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัดผลจากการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ทำหาย ความเข้าใจ ในกระบวนการของงาน และด้านความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงาน ได้แก่ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่สำคัญที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและแผนงานที่ปฏิบัติ

วรรณ โกสิยาภรณ์. (2547) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันในองค์กรของวิทยาลัยการอาชีพ: ศึกษาเฉพาะจังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดยะลา พบว่า 1.บุคลากรมีความคิดเห็นทางบวกต่อลักษณะงาน และการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2.บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กรทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง 3.ความคิดเห็นต่อลักษณะงาน และการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีผลต่อความผูกพันในองค์กร ส่วนสถานะภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นที่ไม่มีผลต่อความผูกพันในองค์กร

วเรศ ทยามันท์รินทร์. (2547) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทยบริษัท การบินไทย

จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านภาวะอิสระจากการทำงานอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง

วัชร พัทธากิตติ. (2547) ได้ทำการศึกษา พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร ความตั้งใจ / การเอาใจใส่และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความต้องการคงไว้ ซึ่งสมาชิกภาพระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในภาพรวม และทุกด้าน พนักงานมีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ความมีอิสระในงาน ความท้าทายของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน ระดับความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงานมีความรู้สึกระหว่างปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ความคาดหวังของตนได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าจะมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบผลตอบแทนที่ได้รับระหว่างปฏิบัติงาน

วินัย หนูสมจิตต์; และ ภาสกร ภู่อริ (2548) ผลการวิจัย พบว่า 1.ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง 2.พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คือพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่สถานภาพโสด พนักงานที่มีอายุงานในองค์กรแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คือพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานในองค์กรน้อย และพนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คือพนักงานที่มีระดับตำแหน่งสูงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่ำ

วิรติ โกมุทวงศ์. (2547) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท SCHUNK THAILAND พบว่า ความผูกพันขององค์กรที่แตกต่างกัน คือ ความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความน่าเชื่อถือและพึงพิงได้ขององค์กร ความรู้สึกว่าจะมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร. (2547) ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิต รีสอร์ทแอนด์โปโลคลับ อยู่ในระดับสูง จากการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรที่แตกต่างกันทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมีอิสระในการทำงาน ความคาดหวังในโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้สึกรักในงานบริการ ประสิทธิภาพที่ได้จากการทำงานในองค์กร ความรู้สึกว่าจะมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าจะองการเป็นที่พึงพิงได้ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร บรรยากาศขององค์กร รางวัลการตอบแทน ความอบอุ่นและการ

สนับสนุน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การติดต่อสื่อสารเปิดเผย และความพึงพอใจในงาน รายได้ / ค่าตอบแทน ความมั่นคง สวัสดิการของพนักงานสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

สมใจ ด้านคิริสมบุรณ์; และ วศิณี บุรกิจ. (2548) ผลการวิจัย พบว่า 1.ระดับความผูกพันของพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2.ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงานที่บริษัท และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 3.ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์กร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือ โอกาสความก้าวหน้า และการเติบโตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจทั้ง 8 ด้านล้วนมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของพนักงาน โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือความมั่นคงในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน

สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ. (2547) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง ศึกษากรณีบริษัท ฮีโนมอเตอร์ส์ แมนูแฟจเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ระดับการศึกษา โดยผู้มีการศึกษาดำรงระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป นอกจากนี้สถานภาพสมรส มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านการงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยผู้สมรสแล้วจะมีความผูกพันสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด และเป็นที่น่าสนใจพบว่าปัจจัยความคิดเห็นต่อองค์กรทุกด้านและโดยรวม มีผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพบ พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร และความมีชื่อเสียงในองค์กร สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ โดยสามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึกด้านการงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานของสังคม รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สุบันนท ชนะสงคราม. (2547) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีความผูกพันต่อองค์กรปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยลักษณะบุคคล พบว่า เพศ อายุ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

อาภากร จิวเจริญ. (2547) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลุ่มสยามบรรจภัณฑ์ จำกัด พบว่า 1.พนักงานมีความความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความตั้งใจที่จะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และความต้องการที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปอยู่ในระดับปานกลาง 2.ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานะภาพสมรส อายุงานไม่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร 3.ปัจจัยด้านจิตลักษณะเดิมที่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน ส่วนในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์งาน ไม่มีความเกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

4.ปัจจัยด้านสถานการณ์ทุกตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนสังคมในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ทักษะคิดขององค์การงานมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อการ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นชุดกลุ่มตัวแปรของ Richard M. Steers เป็นหลัก เนื่องจากแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อการของ Steers มีความชัดเจน และสามารถอธิบายได้ครอบคลุม โดยผู้วิจัยได้ดึงเอาปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และ กลุ่มตำแหน่ง มาทำการวิเคราะห์ โดยจะเพิ่มอีก 1 ตัวแปร คือ หน่วยงานที่สังกัด และนำปัจจัยลักษณะงาน จากชุดกลุ่มตัวแปรของ Richard M. Steers ได้แก่ตัวแปร ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มาปรับใช้เป็นกรอบในการศึกษาความผูกพันต่อการ

อย่างไรก็ดี ในสภาพปัจจุบัน องค์การต่างๆให้ความสำคัญเรื่องทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะ “มนุษย์” ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดขององค์การ องค์การใดจะประสบความสำเร็จ จะต้องมีการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ในองค์การ ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การดูแลรักษาและเพิ่มพูนศักยภาพ ตลอดจนบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่กับองค์การตลอดไปจนกว่าจะหมดสมาชิกภาพ จึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ และมีส่วนอย่างยิ่งในการที่จะเป็นแรงจูงใจในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์การเป็นเวลานาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเพิ่มปัจจัย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) โดยยึดตามแนวทฤษฎีของ คีร์ทแลนด์ เสรีรัตน์ ซึ่งมีตัวแปร คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การย้ายพนักงานและการทดแทน เป็นอีกหนึ่งปัจจัยเพื่อการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งการเพิ่มปัจจัยนี้อาจช่วยในการวิเคราะห์และอธิบายถึงความผูกพันของบุคลากรได้เป็นอย่างดีกว้างขวางและครอบคลุมยิ่งขึ้น

สำหรับความผูกพันต่อการ ผู้วิจัยได้ยึดถือตามแนวคิดของ Richard M. Steers ซึ่งได้สรุปความหมายของ ความผูกพันต่อการว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ ประกอบด้วยลักษณะสำคัญอย่างน้อย 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อการ
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ
3. ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงาน ประจำปี 2550 จำนวน 2,240 คน โดยแบ่งกลุ่มประชากรออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

1. ส่วนงานกลาง (สก.) จำนวน 230 คน
2. ศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยี (ศจ.) จำนวน 311 คน
3. ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ(ศอ.) จำนวน 625 คน
4. ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ (ศช.) จำนวน 531 คน
5. ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ (ศว.) จำนวน 450 คน
6. ศูนย์นาโนเทคโนโลยีแห่งชาติ (ศน.) จำนวน 93 คน

โดยสามารถแจกแจงตามกลุ่มตำแหน่งงาน ได้ดังนี้

ตาราง 10 แสดงจำนวนบุคลากรแยกตามหน่วยงาน และ กลุ่มตำแหน่งงาน

อัตราบุคลากร แยกตามหน่วยงาน ตามกลุ่มตำแหน่งงาน (ข้อมูลเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2550)							
กลุ่มตำแหน่งงาน	สก.	ศจ.	ศอ.	ศช.	ศว.	ศน.	รวม
ปฏิบัติการ	134	119	125	140	121	26	665
วิจัยและวิชาการ	83	179	490	378	324	61	1,515
บริหาร	13	13	10	13	5	6	60
รวม	230	311	625	531	450	93	2,240

ที่มา : ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างของประชากร จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (1976 อ้างอิงจาก สุลักษณ์ ตรีพรชัยศักดิ์. 2542: 47) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1 + N(e^2)} \quad \text{โดย}$$

n = แทนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = แทนจำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = แทนความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.05

วิธีคำนวณ

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + N(e^2)} \quad \text{แทนค่า}$$

$$n = \frac{2240}{1 + 2240(0.05)^2} \quad \text{เมื่อแทนสูตร จะได้ค่า}$$

$$n = 339.39$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ เท่ากับ 340 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง อีก 20 ตัวอย่าง หรือ 6% เพื่อเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจึงเท่ากับ 360 ตัวอย่าง

วิธีการคัดเลือกตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างของศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของหน่วยงานและกลุ่มตำแหน่งงาน ได้สัดส่วนตามหน่วยงาน ดังนี้

ตาราง 11 แสดงกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งแบบ ชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สก.	230	37
ศจ.	311	50
ศอ.	625	101
ศช.	531	85
ศว.	450	72
ศน.	93	15
รวม	2,240	360

ที่มา: ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้สัดส่วนตามกลุ่มตำแหน่งงานของแต่ละหน่วยงาน ดังนี้

ตาราง 12 แสดงกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามหน่วยงาน และ กลุ่มตำแหน่งงาน

กลุ่มตำแหน่งงาน	สก.	ศจ.	ศอ.	ศช.	ศว.	ศน.	รวม
ปฏิบัติการ	22	19	20	22	19	4	106
วิจัยและวิชาการ	13	29	79	61	52	10	244
บริหาร	2	2	2	2	1	1	10
รวม	37	50	101	85	72	15	360

หลังจากนั้น ใช้วิธีการสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) จนครบจำนวน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยแบบสอบถามดังกล่าว ผู้วิจัยได้ยึดตามแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ที่ Richard M. Steers ได้นิยามไว้ นอกจากนี้บางส่วนก็ได้ทำการดัดแปลงแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ อย่างไรก็ตามในส่วนที่เหลือผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจาก เอกสาร บทความ หนังสือทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง และสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปสามารถแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งมีลักษณะเป็น Checklist ที่เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close end Question) ให้เลือกตอบ เป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด มีจำนวน 1 ข้อ และแบบสอบถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด มีจำนวน 6 ข้อ

โดยคำถามแต่ละข้อแสดงประเภทของข้อมูลดังนี้

เพศ	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)
อายุ	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
ระดับการศึกษา	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
สถานภาพสมรส	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามลำดับ (Nominal Scale)
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
กลุ่มตำแหน่งงาน	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
หน่วยงานที่สังกัด	เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามลำดับ (Nominal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า (Likert Scale) จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 7 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ ประกอบด้วย

ความมีอิสระในการทำงาน	จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 1 – 2)
ความหลากหลายของงาน	จำนวน 1 ข้อ (ข้อที่ 3)
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 4 – 5)
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 6 – 7)
ผลป้อนกลับของงาน	จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 8 – 9)
ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า	จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 10 – 11)
โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ประเภท คือ	
คำถามเชิงบวก จำนวน 7 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 1, 3, 5, 6, 7, 9 และ 10
คำถามเชิงลบ จำนวน 4 ข้อ	ได้แก่ ข้อที่ 2, 4, 8 และ 11

โดยแต่ละคำถามแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดค่าของการประเมินแยกตามความคิดเห็น ได้ดังนี้

ตาราง 13 เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านลักษณะงาน

ระดับความคิดเห็น / ลักษณะข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ข้อความเชิงบวก	5	4	3	2	1
ข้อความเชิงลบ	1	2	3	4	5

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะงาน ได้ดังนี้

	ความเห็นด้วยต่อลักษณะงาน
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.79	ระดับน้อยมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.80 – 2.59	ระดับค่อนข้างน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.39	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.40 – 4.19	ระดับค่อนข้างมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.20 – 5.00	ระดับมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ให้เลือกตอบ โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า (Likert Scale) จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อความเชิงบวก จำนวน 7 ข้อ ข้อความเชิงลบ 5 ข้อ ประกอบด้วย

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 1 - 2)
การสรรหา การคัดเลือก	จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 3 - 4)
การฝึกอบรมและการพัฒนา	จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 5 - 6)
การบริหารค่าตอบแทน	จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 7 - 8)
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 9 - 10)

การย้ายพนักงานและการทดแทน จำนวน 2 ข้อ (ข้อที่ 11 - 12)
 โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ประเภท คือ
 คำถามเชิงบวก จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 6, 7 และ 9
 คำถามเชิงลบ จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5, 8, 10, 11 และ 12
 โดยแต่ละคำถามแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากร
 มนุษย์ ออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้
 กำหนดค่าของการประเมินแยกตามความคิดเห็น ได้ดังนี้

ตาราง 14 เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ระดับความคิดเห็น / ลักษณะข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ข้อคำถามเชิงบวก	5	4	3	2	1
ข้อคำถามเชิงลบ	1	2	3	4	5

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้
 สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหาร
 ทรัพยากรมนุษย์ ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ความเห็นด้วยต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.79	ระดับไม่ดีย่างมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.80 – 2.59	ระดับไม่ดี
คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.39	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.40 – 4.19	ระดับดี
คะแนนเฉลี่ย 4.20 – 5.00	ระดับดีมาก

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบความผูกพันของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ให้เลือกตอบ โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า (Likert Scale) จำนวน 5 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้ง 5 ข้อ ประกอบด้วย

ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร	จำนวน 1 ข้อ (ข้อ 1)
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 2-3)
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร	จำนวน 2 ข้อ (ข้อ 4-5)

โดยแต่ละคำถามแบ่งระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความผูกพันของบุคลากร ออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และได้กำหนดค่าของการประเมินแยกตามความคิดเห็น ได้ดังนี้

ตาราง 15 เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นความผูกพันของบุคลากร

ระดับความคิดเห็น / ลักษณะข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ข้อคำถามเชิงบวก	5	4	3	2	1

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม จะใช้เกณฑ์เฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรการคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงสามารถกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยของระดับความคิดเห็นที่มีต่อความผูกพันของบุคลากรได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.79	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำมาก
คะแนนเฉลี่ย 1.80 – 2.59	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 2.60 – 3.39	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.40 – 4.19	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 4.20 – 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงมาก

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับองค์การ คือ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ หลักทฤษฎีเรื่อง ลักษณะงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันต่อองค์การ และหลักการวิจัย จาก เว็บไซต์ เอกสาร รายงานการประชุม บทความ หนังสือทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ให้ครอบคลุมตัวแปรที่จะทำการศึกษา สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสมมุติฐาน

2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยต่างๆ

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

4. การหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) เพื่อที่จะบอกว่า เครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ สามารถวัดสิ่งที่ต้องการจะวัด ได้ตามเนื้อหาสาระตามที่ต้องการหรือไม่ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนภาษาที่ชัดเจนของคำถามแต่ละข้อว่า ตรงตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ และขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย สมมุติฐาน ของงานวิจัย

5. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวัด คือ การนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจและแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับ กลุ่มบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง หากแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 50 คน แล้วนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบาค (Cronbach) (อ้างอิงจาก พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538: 125-126) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยได้ผลการทดสอบดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ด้านความมีอิสระในการทำงาน	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .723
ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .860
ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .842
ด้านผลป้อนกลับของงาน	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .887
ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .844

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .862
ด้านการสรรหา การคัดเลือก	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .867
ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .722
ด้านการบริหารค่าตอบแทน	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .855
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .721
ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .718

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .852
ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) เท่ากับ .927

6. นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) โดยมุ่งศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อนำมาวิเคราะห์ จาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ที่มาจากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้

1.1. เอกสาร รายงานการประชุม บทความ หนังสือทางวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ

1.2. ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และ อินทราเน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

2.1. ขอบเขตหมายจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เพื่อขออนุญาต แจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะทำการวิจัยในครั้งนี้

2.2. ดำเนินการเก็บข้อมูลตัวเอง โดยการแจกแบบสอบถามและติดตามเก็บจากกลุ่มตัวอย่าง ของบุคลากรของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำนวน 360 คน จำนวนแบบสอบถามทั้งสิ้น 360 ชุด

2.3. เมื่อนำแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ลงรหัส และบันทึกข้อมูล

4. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัส ตามที่ได้กำหนดรหัสไว้แล้วล่วงหน้าแล้ว

3. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้ว ได้นำมาบันทึก โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อการประมวลผลข้อมูล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistic Package for Social Science หรือ SPSS) เพื่อทดสอบสมมุติฐานแต่ละข้อ โดยใช้ค่าสถิติต่างๆในการวิเคราะห์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตำแหน่งงาน และ หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้ค่าสัดส่วนร้อยละ (Percentage Distribution) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้ในการอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กร ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการวัดค่าเฉลี่ยลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล โดยเป็นการอธิบายระดับความผูกพันต่อองค์กร

3. การทดสอบสมมุติฐานของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตำแหน่งงาน และ หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันในองค์กรแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) และ t - test (สมมุติฐานที่1)

4. การทดสอบสมมุติฐานของด้านปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กร โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) (สมมุติฐานที่ 2-3) ซึ่งเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยต่างๆ

ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 36)

$$P = \left[\frac{f}{n} \right] \times 100$$

เมื่อ	P	แทน ค่าสถิติร้อยละ
	F	แทน ความถี่ของข้อมูล
	N	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean หรือ $\bar{X}$) (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545:

36)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.) (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 38)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$(\sum X)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 35)

$$\text{Cronbach's } \alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{covariance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม
	$\overline{\text{variance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ประกอบด้วย

3.1 สถิติ Independent t-test ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2549: 108) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้าน เพศ โดยมีสูตรดังนี้

ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยจะทำการทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

3.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ	$\overline{X}_i$	แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$
	S_p	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
	n_i	แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	S_i^2	แทน ค่าแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ i ; $i = 1, 2$

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

3.1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ = V

$$V = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right)}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2} \right)}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\overline{X}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\overline{X}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	S_1^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	n_2	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	V	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

3.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) แบบการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 293) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด มีสูตรดังนี้

3.2.1 ใช้ค่า F-test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 293) มีสูตรดังนี้

ตาราง 16 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม(B)	k-1	$SS_{(B)}$	$MS_{(B)} = \frac{SS_{(B)}}{k-1}$	$\frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$
ภายในกลุ่ม(W)	n-k	$SS_{(W)}$	$MS_{(W)} = \frac{SS_{(W)}}{n-k}$	
รวม (T)	n-1	$SS_{(T)}$		

$$F = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}}$$

เมื่อ	F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
	df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ได้แก่ ระหว่างกลุ่ม (k-1) และภายในกลุ่ม (n-k)
	K	แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	N	แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$SS_{(B)}$	แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม(Between Sum of Squares)
	$SS_{(W)}$	แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม (Within Sum of Squares)
	$MS_{(B)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between groups)
	$MS_{(W)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within groups)

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2545: 333)

$$LSD = t_{1-\alpha/2; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่	$\eta_i \neq \eta_j$	
เมื่อ	LSD	แทน ผลต่างนัยยะสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร กลุ่มที่ i และ j
	$t_{1-\alpha/2; n-k}$	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายใน กลุ่ม = n - k
	MSE	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i
	n_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j
	α	แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.2.2 ใช้ค่า Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Hartung. 2001: 300) มีสูตรดังนี้

$$\beta = \frac{MS_{(B)}}{MS_{(W)}} \quad \text{โดย ค่า} \quad MS_{(W)} = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_1^2$$

เมื่อ	β	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
	$MS_{(B)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square between group)
	$MS_{(W)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
	k	แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง
	n_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	N	แทน ขนาดของประชากร
	S_1^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett's T3 (วิเชียร เกศสิงห์. 2543: 116) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_i - \bar{X}_j}{MS_{(w)} \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	T	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$MS_{(w)}$	แทน ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within group) สำหรับ Brown-Forsythe
	$\bar{X}_i$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i
	$\bar{X}_j$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j
	N_i	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i
	N_j	แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ j

3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 311-312) เพื่อใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 - 3 มีสูตรดังนี้

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	R	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน ผลรวมคะแนน X
	$\sum Y$	แทน ผลรวมคะแนน Y
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน ผลรวมคะแนนชุด Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุด X และชุด Y
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ความหมายของค่า r (อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2544: 437) คือ

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย
3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย และมีค่าระดับความสัมพันธ์ของค่าสหสัมพันธ์

ตาราง 17 แสดงความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81-1.00	สูงมาก (Very strong)
0.61-0.80	ค่อนข้างสูง (Strong)
0.41-0.60	ปานกลาง (Moderate)
0.21-0.40	ค่อนข้างต่ำ (Weak)
0.01-0.20	ต่ำมาก (Very weak)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum squares)
MS	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean squares)
F	แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน องศาความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
LSD	แทน Least Significant Difference
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบ
H0	แทน สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H1	แทน สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด โดยแจกแจงจำนวนและร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดง จำนวน และร้อยละ ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.1 เพศ		
ชาย	156	43.3
หญิง	204	56.7
รวม	360	100.0
1.2 อายุ		
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	59	16.4
อายุ 26 – 35 ปี	210	58.3
อายุ 36 – 45 ปี	77	21.4
อายุ 46 – 55 ปี	13	3.6
อายุ 56 ปีขึ้นไป	1	0.3
รวม	360	100.0

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.3 ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	5.3
ปริญญาตรี	162	45.0
ปริญญาโท	158	43.9
ปริญญาเอก	21	5.8
รวม	360	100.0
1.4 สถานภาพสมรส		
โสด	239	66.4
สมรส/อยู่ด้วยกัน	114	31.7
แยกกันอยู่/หย่า/ม่าย	7	1.9
รวม	360	100.0
1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	224	62.2
6 – 10 ปี	104	28.9
11 ปี – 15 ปี	25	6.9
16 – 20 ปี	7	2.0
รวม	360	100.0
1.6 กลุ่มตำแหน่งงาน		
ปฏิบัติการ	106	29.4
วิจัยและวิชาการ	244	67.8
บริหาร	10	2.8
รวม	360	100.0
1.7 หน่วยงานที่สังกัด		
สก.	37	10.3
ศจ.	50	13.9
ศอ.	101	28.1
ศช.	85	23.6
ศว.	72	20.0
ศน.	15	4.1
รวม	360	100.0

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 360 คน โดยสามารถจำแนกตามตัวแปร ได้ดังนี้

ด้านเพศ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3

ด้านอายุ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาก็คือช่วงอายุ 36-45 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ช่วงอายุ 46-55 ปี มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และอายุ 56 ปีขึ้นไป มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ด้านระดับการศึกษา จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 45.0 รองลงมาก็คือ ปริญญาโท มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 ปริญญาเอก มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

ด้านสถานภาพสมรส จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพ โสด มีจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาก็คือ สถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 และสถานภาพ แยกกันอยู่/หย่า/ม่าย มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.9

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน ส่วนใหญ่มีอายุงานในหน่วยงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมาก็คือ ช่วงอายุงานในหน่วยงาน 6-10 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 ช่วงอายุงานในหน่วยงาน 11-15 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 และช่วงอายุงานในหน่วยงาน 16-20 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

กลุ่มตำแหน่งงาน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งวิจัยและวิชาการ มีจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมาก็คือ ตำแหน่งปฏิบัติการ มีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 และตำแหน่งบริหาร มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

หน่วยงานที่สังกัด จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน ส่วนใหญ่อยู่ในหน่วยงาน ศอ. มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 รองลงมาก็คือ หน่วยงาน ศช. มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 หน่วยงาน ศว. มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 หน่วยงาน ศจ. มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 หน่วยงาน สก. มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3 และ หน่วยงาน ศน. มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1

เนื่องจากข้อมูลด้าน อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความแตกต่างทางด้านความถี่ของข้อมูลอยู่มาก ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความถี่ใหม่เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 19

ตาราง 19 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามข้อมูลด้าน อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน หลังจากนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความถี่ใหม่

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.1 อายุ		
อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	59	16.4
อายุ 26 – 35 ปี	210	58.3
อายุ 36 – 45 ปี	77	21.4
อายุ 46 ปีขึ้นไป	14	3.9
รวม	360	100.0
1.2 สถานภาพสมรส		
โสด	239	66.4
สมรส/อยู่ด้วยกันแยกกันอยู่/หย่า/ม่าย	121	33.6
รวม	360	100.0
1.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	224	62.2
6 – 10 ปี	104	28.9
11 ปี – 20 ปี	32	8.9
รวม	360	100.0

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน อายุ สถานภาพสมรส และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน หลังจากนำข้อมูลมาแบ่งชั้นความถี่ใหม่ของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ด้านอายุ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 รองลงมาคือช่วงอายุ 36-45 ปี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.9

ด้านสถานภาพสมรส จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพ โสด มีจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาคือมีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่/หย่า/ม่าย มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 360 คน ส่วนใหญ่มีอายุงานในหน่วยงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีจำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 รองลงมา มี

ช่วงอายุงานในหน่วยงาน 6-10 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 และ ช่วงอายุงานในหน่วยงาน 11-20 ปี มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 20 แสดง ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.78	.65	ค่อนข้างมาก
- ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเอง	3.97	.71	ค่อนข้างมาก
ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในทันที			
- ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ควบคุมดูแลการ	3.59	.96	ค่อนข้างมาก
ทำงานอย่างใกล้ชิด จนทำให้เกิดความรู้สึก			
ไม่มีอิสระในการทำงาน #			
ความหลากหลายของงาน	4.23	.65	มาก
- งานของท่านจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความ			
ชำนาญหลายด้านประกอบกัน			
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน	3.58	.63	ค่อนข้างมาก
- ท่านไม่เคยประสบกับปัญหาที่ไม่ทราบว่า	3.22	.97	ปานกลาง
จะต้องดำเนินการกับงานที่ได้รับมอบหมาย			
อย่างไร #			
- ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน	3.94	.74	ค่อนข้างมาก
ทุกครั้ง เพื่อจะได้กำหนดขั้นตอนและวิธี			
ปฏิบัติ งานที่สอดคล้องกัน			

ตาราง 20 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.96	.81	ค่อนข้างมาก
- งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่ จะต้องประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานเสมอ	3.99	1.00	ค่อนข้างมาก
- การทำงานภายในกลุ่มงาน / ฝ่ายของ ท่าน มักจะร่วมกันทำงานเป็นทีมมากกว่า แยกงานกันทำ	3.93	.91	ค่อนข้างมาก
ผลป้อนกลับของงาน	3.61	.72	ค่อนข้างมาก
- ท่านมีโอกาสทราบว่า ตนเองปฏิบัติงาน ได้ดีแค่ไหน เพียงไร #	3.38	1.00	ปานกลาง
- ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.86	.75	ค่อนข้างมาก
ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า	3.44	.78	ค่อนข้างมาก
- หน่วยงานของท่านจะสนับสนุนให้ท่าน ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อท่านมีคุณสมบัติ ที่เหมาะสม	3.64	.88	ค่อนข้างมาก
- ท่านรู้สึกว่าคุณมีโอกาสก้าวหน้าจากการ ทำงาน #	3.24	.98	ปานกลาง
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.77	.41	ค่อนข้างมาก

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 20 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีความคิดเห็นด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีความคิดเห็นด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีความคิดเห็นด้านผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และมีความคิดเห็นด้านความคาดหวังในโอกาส

ความก้าวหน้าอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้าน พบว่า

ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในทันที อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด จนทำให้เกิดความรู้สึกไม่มีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ด้านความหลากหลายของงาน คือ มีความคิดเห็นว่า งานนั้นจำเป็นต้องใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่เคยประสบกับปัญหาที่ไม่ทราบว่าจะต้องดำเนินการกับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และ มีความคิดเห็นว่า ทราบวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อจะได้กำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 คือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่จะต้องประสานงานกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเสมอ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ มีความคิดเห็นว่า การทำงานภายในกลุ่มงาน / ฝ่าย มักจะร่วมกันทำงานเป็นทีมมากกว่าแยกงานกันทำ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ด้านผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีโอกาสทราบว่า ตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน เพียงไร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ มีความคิดเห็นว่า ผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานจะสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติที่เหมาะสม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ มีความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการย้ายพนักงานและการทดแทน โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลดังกล่าว ได้ตั้งรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 21 แสดง ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	3.25	.80	ปานกลาง
- ในหน่วยงานของท่าน ไม่เคยประสบปัญหาการว่างงานของบุคลากร หรือการ ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานเลย	2.94	1.00	ปานกลาง
- ในหน่วยงานของท่าน แต่ละฝ่าย / งาน มีความชัดเจนในเรื่องขอบเขตการปฏิบัติงาน	3.57	.90	ดี
การสรรหา การคัดเลือก	3.55	.74	ดี
- บุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของท่านนั้น ทุกคนล้วนเหมาะสมอย่างยิ่งแล้วกับตำแหน่งนั้นๆ	3.54	.84	ดี
- หน่วยงานท่านมีความโปร่งใสในการเปิดรับบุคลากรใหม่เพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน	3.56	.92	ดี
การฝึกอบรมและการพัฒนา	3.55	.66	ดี
- หน่วยงานส่งเสริมให้มีการศึกษา อบรม หรือดูงาน เพื่อพัฒนาระดับความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน #	3.69	.96	ดี
- หากท่านปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานแล้ว ท่านจะสามารถดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในอนาคตแน่นอน	3.42	.82	ดี
การบริหารค่าตอบแทน	3.30	.79	ปานกลาง
- หลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทน ในรูปของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่นๆ รวมถึงสวัสดิการ ของหน่วยงานท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว	3.45	.95	ดี

ตาราง 21 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
- ครั้งที่ผ่านมา ท่านไม่รู้สึกผิดหวังที่ทราบผล การพิจารณาเรื่องการบริหารค่าตอบแทน ในรูป ของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่นๆ และ สวัสดิการ ของหน่วยงาน #	3.16	.96	ปานกลาง
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.32	.70	ปานกลาง
- หลักเกณฑ์การพิจารณา เรื่องการประเมินผล การปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน เป็นไปอย่าง เหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว	3.34	.83	ปานกลาง
- ครั้งที่ผ่านมา ท่านไม่รู้สึกผิดหวังที่ทราบผล การพิจารณาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน #	3.31	.94	ปานกลาง
การย้ายพนักงานและการทดแทน	3.09	.87	ปานกลาง
- ที่ผ่านมาหน่วยงานของท่านมีอัตราการลาออก อยู่ในระดับที่ไม่สูง #	3.14	.99	ปานกลาง
- การย้ายบุคลากร หรือ การทดแทน ที่เกิดขึ้น ในหน่วยงานท่าน ไม่ใช่ว่าผลมาจากการขาด ประสิทธิภาพในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ #	3.05	1.04	ปานกลาง
ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3.35	.51	ปานกลาง

เป็นคำถามเชิงลบ ซึ่งผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถามเป็นเชิงบวก และปรับสเกลแล้ว

จากตาราง 21 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีความคิดเห็นด้านการสรรหา การคัดเลือก อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีความคิดเห็นด้านการบริหารค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มีความคิดเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และมีความคิดเห็นด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในหน่วยงานไม่เคยประสบปัญหาการว่างงานของบุคลากร หรือการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานเลย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และ มีความคิดเห็นว่า แต่ละฝ่าย / งาน ในหน่วยงานมีความชัดเจนในเรื่องขอบเขตการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ด้านการสรรหา คัดเลือก อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนั้น ทุกคนล้วนเหมาะสมอย่างยิ่งแล้ว กับตำแหน่งนั้นๆ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ มีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีความโปร่งใสในการเปิดรับบุคลากรใหม่เพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานส่งเสริมให้มีการศึกษา อบรม หรือดูงาน เพื่อพัฒนาระดับความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ มีความคิดเห็นว่า หากปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานแล้ว จะสามารถดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคตแน่นอน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ด้านการบริหารค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทน ในรูปของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่นๆ รวมถึงสวัสดิการ ของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ มีความคิดเห็นว่า ครั้งที่ผ่านมา ไม่รู้สึกผิดหวังที่ทราบผลการพิจารณาเรื่องการบริหารค่าตอบแทน ในรูปของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่นๆ และ สวัสดิการ ของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หลักเกณฑ์การพิจารณา เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และ มีความคิดเห็นว่า ครั้งที่ผ่านมา ไม่รู้สึกผิดหวังที่ทราบผลการพิจารณาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่ผ่านมามีหน่วยงานมีอัตราการลาออกอยู่ในระดับที่ไม่สูง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และ มีความคิดเห็นว่า การย้ายบุคลากร หรือ การทดแทน ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ใช่ผลมาจากการขาดประสิทธิภาพในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพัน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ต่อองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร โดยแจกแจงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลดังกล่าว ได้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตาราง 22 แสดง ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพัน

ปัจจัยด้านความผูกพัน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร	3.92	.77	สูง
- เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางที่เสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงหรือตอบโต้ทันที			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	3.96	.57	สูง
- ท่านได้ทุ่มเทและเสียสละในการทำงานให้กับหน่วยงานของท่านอย่างเต็มความสามารถตลอดเวลา	4.16	.61	สูง
- ท่านพอใจที่จะทำงานให้กับหน่วยงานของท่านแม้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าก็ตาม	3.76	.78	สูง
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร	3.28	.81	ปานกลาง
- ท่านตั้งใจจะทำงานกับหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ	3.32	.94	ปานกลาง
- ท่านยินดีที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ต่อไป แม้จะมีหน่วยงานอื่นที่เสนอให้ผลตอบแทนแก่ท่านที่ดีกว่า	3.24	.93	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	3.72	.52	สูง

จากตาราง 22 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพัน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 มีความคิดเห็นด้าน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และ มีความคิดเห็นด้าน ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้าน พบว่า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร มีความคิดว่า เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางที่เสียหาย จะรีบชี้แจงหรือตอบโต้ทันที อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้ทุ่มเทและเสียสละในการทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถตลอดเวลา อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ มีความคิดเห็นว่า พอใจที่จะทำงานให้กับหน่วยงานต่อไป แม้มีความรู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าก็ตาม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตั้งใจจะทำงานกับหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ มีความคิดเห็นว่า ยินดีที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ต่อไป แม้จะมีหน่วยงานอื่นที่เสนอให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

แยกเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0 : บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances			t – test for Equality of Means				
		F	Sig.	เพศ	Mean	SD	t	df	Prob.
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ	Equal variances assumed	2.97	.09	ชาย	3.92	.85	.02	358	.99
	Equal variances not assumed			หญิง	3.92	.71			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ	Equal variances assumed	.64	.42	ชาย	3.93	.57	-1.0	358	.32
	Equal variances not assumed			หญิง	3.99	.57			
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ	Equal variances assumed	6.26*	.01	ชาย	3.25	.90			
	Equal variances not assumed			หญิง	3.30	.73			
							-.58	293.01	.56

ตาราง 23 (ต่อ)

ตัวแปรที่ ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances			t – test for Equality of Means				
		F	Sig.	เพศ	Mean	SD	t	df	Prob.
ด้านความ ผูกพันต่อ องค์กร	Equal variances assumed	1.24	.27	ชาย	3.70	.55	-.67	358	.50
				หญิง	3.74	.49			
	Equal variances not assumed								

จากตาราง 23 สามารถสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นกับ 0.09 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.99 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นกับ 0.42 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.32 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นกับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.56 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นกับ 0.27 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.50 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1: อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 24 แสดงค่าการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร	1.20	3	356	.31
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	.58	3	356	.63
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร	.24	3	356	.87
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	.20	3	356	.89

จากตาราง 24 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร และ ภาพรวมของด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p เท่ากับ .31 .63 .87 และ .89 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F- test ในการทดสอบได้ค่าดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.77	3	.26	.43	.73
	ภายในกลุ่ม	213.05	356	.59		
	รวม	213.82	359			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.37	3	.13	.38	.77
	ภายในกลุ่ม	116.16	356	.33		
	รวม	116.53	359			
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.57	3	1.52	2.35	.07
	ภายในกลุ่ม	231.12	356	.65		
	รวม	235.69	359			
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.89	3	.29	1.11	.35
	ภายในกลุ่ม	95.71	356	.27		
	รวม	96.60	359			

จากตาราง 25 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามอายุ พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .73 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .77 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .07 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .35 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน
สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

H1: ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงค่าการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร	.26	3	356	.85
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	1.17	3	356	.32
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร	.43	3	356	.73
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	1.27	3	356	.29

จากตาราง 26 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร และ ภาพรวมของด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p เท่ากับ .85 .32 .73 และ .29 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F- test ในการทดสอบได้ค่าดังตาราง 27

ตาราง 27 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.68	3	.23	.38	.77
	ภายในกลุ่ม	213.14	356	.59		
	รวม	213.82	359			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.59	3	.19	.61	.61
	ภายในกลุ่ม	115.94	356	.33		
	รวม	116.53	359			
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.19	3	.39	.60	.61
	ภายในกลุ่ม	234.51	356	.66		
	รวม	235.69	359			
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.49	3	.16	.59	.62
	ภายในกลุ่ม	96.12	356	.27		
	รวม	96.60	359			

จากตาราง 27 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .77 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .61 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .61 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .62 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0 : บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกัน

H1 : บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prod.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ก็ต่อเมื่อ ค่า Prob. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 28 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances		สถานภาพ สมรส	t – test for Equality of Means				
		F	Sig.		Mean	SD	t	df	Prob.
		ความ เชื่อมั่น อย่างแรง กล้าต่อ องค์กร	Equal variances assumed	.01	.91	โสด	3.92	.78	-.21
	Equal variances not assumed			สมรส/อยู่ ด้วยกัน/ แยกกันอยู่/ หย่า/ม่าย	3.93	.76			
ความเต็ม ใจที่จะ ทุ่มเท	Equal variances assumed	.39	.54	โสด	3.94	.57	-1.15	358	.25
ความ พยายาม เพื่อ องค์กร	Equal variances not assumed			สมรส/อยู่ ด้วยกัน/ แยกกันอยู่/ หย่า/ม่าย	4.01	.58			
ความ ปรารถนา การคง สมาชิก ภาพใน องค์กร	Equal variances assumed	.15	.69	โสด	3.20	.83	-2.67*	358	.01
	Equal variances not assumed			สมรส/อยู่ ด้วยกัน/ แยกกันอยู่/ หย่า/ม่าย	3.44	.75			

ตาราง 28 (ต่อ)

ตัวแปรที่ ศึกษา		Levene's Test for Equality of Variances		สถานภาพ สมรส	t – test for Equality of Means				
		F	Sig.		Mean	SD	t	df	Prob.
ความ ผูกพันต่อ องค์กร	Equal variances assumed	.20	.66	โสด	3.68	.52	-1.91	358	.06
				สมรส/อยู่ ด้วยกัน/ แยกกันอยู่/ หย่า/ม่าย	3.79	.49			
	Equal variances not assumed								

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 28 สามารถสรุปได้ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นกับ 0.91 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.84 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นกับ 0.54 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.25 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นกับ 0.69 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานรอง (H1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ กล่าวคือ บุคลากรที่มีสถานภาพโสด จะมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ต่ำกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่/หย่า/ม่าย

ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบความแปรปรวน ได้ค่าความน่าจะเป็นกับ 0.66 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) พบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.06 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1: ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 29 แสดงค่าการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร	4.17*	2	357	.01
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	.04	2	357	.96
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร	3.27*	2	357	.04
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	1.64	2	357	.19

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ ภาพรวมของด้านความผูกพันต่อองค์กร มีค่า p เท่ากับ .96 และ .19 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร และ ความผูกพันต่อองค์กรความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร มีค่า p เท่ากับ .01 และ .04 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ ภาพรวมของด้านความผูกพันต่อองค์กร จะใช้สถิติ F- test ในการทดสอบได้ค่าดังตาราง 30 ส่วนความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร และด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ซึ่งมีความแปรปรวนในกลุ่มแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ทดสอบ

ตาราง 30 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.81	2	.41	1.26	.29
	ภายในกลุ่ม	115.72	357	.32		
	รวม	116.53	359			
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.79	2	.39	1.48	.23
	ภายในกลุ่ม	95.81	357	.27		
	รวม	96.60	359			

จากตาราง 30 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .29 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .23 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 31 แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์กร		Statistic	df1	df2	p-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร	Brown-Forsythe	1.50	2	131.99	.23
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร	Brown-Forsythe	4.82*	2	96.66	.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร และด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .23 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ .01 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ

องค์การความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่า ระดับระยะเวลาปฏิบัติงาน รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ จำแนกตาม ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี Dunnett's T3

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	Mean	ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 5 ปี	6-10 ปี	11 – 20 ปี
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.17	-	-.29* (.01)	-.30 (.25)
6-10 ปี	3.46		-	-.01 (1.00)
11 – 20 ปี	3.47			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 เมื่อเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มี ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การต่ำกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29 ส่วนคู่อื่นๆไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 กลุ่มตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: กลุ่มตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

H1: กลุ่มตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 33 แสดงค่าการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ	.67	2	357	.51
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ	.08	2	357	.93
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ	1.54	2	357	.22
ด้านความผูกพันต่อองค์การ	.23	2	357	.79

จากตาราง 33 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ และ ภาพรวมของด้านความผูกพันต่อองค์การ มีค่า p เท่ากับ .51 .93 .22 และ .79 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F- test ในการทดสอบได้ค่าดังตาราง 34

ตาราง 34 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่งงานโดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์การ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.16	2	.08	.14	.87
	ภายในกลุ่ม	213.66	357	.59		
	รวม	213.82	359			
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.28	2	.14	.43	.65
	ภายในกลุ่ม	116.5	357	.33		
	รวม	116.53	359			
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.51	2	.76	1.27	.28
	ภายในกลุ่ม	243.40	357	.66		
	รวม	244.91	359			

ตาราง 34 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.32	2	.16	.58	.56
	ภายในกลุ่ม	96.29	357	.27		
	รวม	96.60	359			

จากตาราง 34 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .87 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีกลุ่มตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .65 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีกลุ่มตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .28 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีกลุ่มตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .56 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่มีกลุ่มตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.7 หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน สามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H0: หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน

H1: หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way Analysis of Variance โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 35 แสดงค่าการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's Test

	Levene Statistic	df1	df2	p-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ	5.29**	5	372	.00
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ	2.91*	5	372	.01
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ	.85	5	372	.51
ด้านความผูกพันต่อองค์การ	3.53**	5	372	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ มีค่า p เท่ากับ .51 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกัน จะใช้สถิติ F- test ในการทดสอบได้ค่าดังตาราง 36

ส่วนความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และ ภาพรวมของด้านความผูกพันต่อองค์การ มีค่า p เท่ากับ .00 .01 และ .00 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 และ .01 ตามลำดับ คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้มีความแตกต่างกัน จะใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบ

ตาราง 36 แสดงความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัดโดยใช้สถิติ F-test

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	14.08	5	2.82	4.49**	.00
	ภายในกลุ่ม	221.61	354	.63		
	รวม	235.69	359			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสถานภาพพบว่า

ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร พบว่า มีค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรที่อยู่หน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

และเพื่อให้ทราบว่า หน่วยงานที่สังกัดรายคู่ใดที่มี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบต่อไปด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนา
การคงสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้วิธี Least Significant
Different (LSD)

หน่วยงานที่สังกัด	Mean	สก.	ศจ.	ศอ.	ศช.	ศว.	ศน.
สก.	3.22	-	.05 (.79)	-.25 (.09)	.10 (.53)	-.22 (.17)	.55* (.02)
ศจ.	3.17		-	-.30* (.03)	.05 (.71)	-.27 (.07)	.50* (.03)
ศอ.	3.47			-	.35** (.00)	.03 (.79)	.80** (.00)
ศช.	3.12				-	-.32* (.01)	.45* (.04)
ศว.	3.44					-	.77** (.00)
ศน.	2.67						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ

บุคลากรที่สังกัด สก. มี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศน. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศจ. มี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ต่ำกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศอ. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศจ. มี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศน. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศอ. มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ สูงกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศช. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่สังกัด ศอ. มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ สูงกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศน. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่สังกัด ศช. มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ ต่ำกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศว. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศช. มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ สูงกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศน. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศว. มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ สูงกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศน. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 38 แสดงความแตกต่างกันของความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

ความผูกพันต่อองค์การ		Statistic	df1	df2	p-value
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ	Brown-Forsythe	4.45**	5	285.43	.00
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ	Brown-Forsythe	2.78*	5	194.81	.02
ด้านความผูกพันต่อองค์การ	Brown-Forsythe	3.48*	5	301.43	.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และความผูกพันต่อองค์การภาพรวม จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด พบว่า

ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ มีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1)

หมายความว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ความผูกพันต่อองค์การความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ .02 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ มีค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ .01 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเพื่อให้ทราบว่า หน่วยงานที่สังกัด รายคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบด้วยวิธี Dunnett's T3 ดังแสดงในตาราง ดังนี้

ตาราง 39 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้วิธี Dunnett's T3

หน่วยงานที่สังกัด	Mean	สก.	ศจ.	ศอ.	ศช.	ศว.	ศน.
สก.	3.84	-	-.00 (1.0)	.10 (1.0)	-.14 (.99)	-.40 (.16)	.04 (1.00)
ศจ.	3.84		-	.10 (1.00)	-.14 (.99)	-.40 (.12)	.04 (1.00)
ศอ.	3.74			-	-.24 (.34)	-.50* (.01)	-.06 (1.00)
ศช.	3.98				-	-.26 (.58)	.18 (.99)
ศว.	4.24					-	.44 (.28)
ศน.	3.80						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ บุคลากรที่สังกัด ศอ. มี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ต่ำกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศว. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด โดยใช้วิธี Dunnett's T3

หน่วยงานที่สังกัด	Mean	สก.	ศจ.	ศอ.	ศช.	ศว.	ศน.
สก.	3.92	-	.01 (.94)	.05 (.63)	-.03 (.80)	-.19 (.09)	-.38* (.02)
ศจ.	3.91		-	.04 (.65)	-.04 (.71)	-.20* (.05)	-.39* (.02)
ศอ.	3.87			-	-.08 (.33)	-.24* (.01)	-.43* (.01)
ศช.	3.95				-	-.16 (.07)	-.35* (.03)
ศว.	4.11					-	-.19 (.23)
ศน.	4.30						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ

บุคลากรที่สังกัด สก. มี ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ต่ำกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศน. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศจ. มี ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์การ ต่ำกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศว. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศจ. มี ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์การ ต่ำกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศน. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .39 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศอ. มี ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์การ ต่ำกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศว. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศอ. มี ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์การ ต่ำกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศน. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .43 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศช. มี ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายาม เพื่อองค์การ ต่ำกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศน. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด โดยใช้วิธี Dunnett's T3

หน่วยงานที่สังกัด	Mean	สก.	ศจ.	ศอ.	ศช.	ศว.	ศน.
สก.	3.66	-	.02 (1.0)	-.03 (1.0)	-.02 (1.0)	-.27 (.18)	.07 (1.0)
ศจ.	3.64		-	-.05 (1.0)	-.04 (1.0)	-.29* (.04)	.05 (1.0)
ศอ.	3.69			-	.01 (1.0)	-.24 (.13)	.10 (.99)
ศช.	3.68				-	-.25 (.11)	.09 (.99)
ศว.	3.93					-	.34 (.09)
ศน.	3.59						-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 เมื่อเปรียบเทียบภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด พบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ บุคลากรที่สังกัด ศจ. มี ภาพรวมความผูกพันต่อองค์กร ต่ำกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศว. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สามารถแยกสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H0 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

H1 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทำสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 42 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ความมีอิสระในการทำงาน	.16**	.003	เดียวกัน	ต่ำมาก
ความหลากหลายของงาน	.18**	.001	เดียวกัน	ต่ำมาก
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.22**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ผลป้อนกลับของงาน	.21**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า	.19**	.000	เดียวกัน	ต่ำมาก
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.26**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 แสดงให้เห็นโดยรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .28 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่า $p = .003$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .16 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความมีอิสระในการทำงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

ความหลากหลายของงาน มีค่า $p = .001$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .18 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความหลากหลายของงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .22 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .21 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ผลป้อนกลับของงาน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .19 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อมีความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

ส่วนด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H0 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

H1 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product

Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 43 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ความมีอิสระในการทำงาน	.20**	.000	เดียวกัน	ต่ำมาก
ความหลากหลายของงาน	.23**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.29**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ผลป้อนกลับของงาน	.18**	.000	เดียวกัน	ต่ำมาก
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.30**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 แสดงให้เห็นโดยรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .30 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .20 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความมีอิสระในการทำงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านความหลากหลายของงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .23 และมี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อความหลากหลายของงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า $.01$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ $.29$ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า $.01$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ $.18$ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อผลป้อนกลับของงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร สูงขึ้น

ส่วนด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และ ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อการด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อการด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อการด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า $.05$ ผลการทำสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 44 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.11*	.036	เดียวกัน	ต่ำมาก
ผลป้อนกลับของงาน	.13*	.011	เดียวกัน	ต่ำมาก
ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า	.13*	.020	เดียวกัน	ต่ำมาก
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.18**	.001	เดียวกัน	ต่ำมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 แสดงให้เห็นโดยรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่า $p = .001$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .18 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ ต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงขึ้น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า $p = .036$ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .11 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นสูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงขึ้น

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่า $p = .011$ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .13 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อผลป้อนกลับของงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงขึ้น

ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีค่า $p = .002$ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .13 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงขึ้น

ส่วนด้านความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน และ ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

H_1 : ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงาน กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ความมีอิสระในงาน	.19**	.000	เดียวกัน	ต่ำมาก
ความหลากหลายของงาน	.18**	.001	เดียวกัน	ต่ำมาก
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	.27**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ผลป้อนกลับของงาน	.24**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า	.19**	.000	เดียวกัน	ต่ำมาก
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	.34**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 แสดงให้เห็นโดยรวมของปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .34 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านความมีอิสระในงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .19 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความมีอิสระในงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านความหลากหลายของงาน มีค่า $p = .001$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .18 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความหลากหลายของงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .27 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .24 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อผลป้อนกลับของงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .19 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ส่วนด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการย้ายพนักงานและการทดแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สามารถแยกสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H0 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

H1 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	.19**	.000	เดียวกัน	ต่ำมาก
การฝึกอบรมและการพัฒนา	.23**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
การบริหารค่าตอบแทน	.20**	.000	เดียวกัน	ต่ำมาก
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.17**	.001	เดียวกัน	ต่ำมาก
การย้ายพนักงานและการทดแทน	.17**	.001	เดียวกัน	ต่ำมาก
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	.26**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การย้ายพนักงานและการทดแทน มีค่า $p = .002$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การย้ายพนักงานและการทดแทน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .17 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการย้ายพนักงานและการทดแทน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

ส่วนด้านการสรรหา การคัดเลือก พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H0 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

H1 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทำสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การย้ายพนักงานและการทดแทน	.13*	.014	เดียวกัน	ต่ำมาก

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 47 ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน มีค่า $p = .014$ ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้าน

การย้ายพนักงานและการทดแทน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .13 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการย้ายพนักงานและการทดแทน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร สูงขึ้น

ส่วนด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทนและ การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H0 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

H1 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทำทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 48 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	.14**	.004	เดียวกัน	ต่ำมาก
การบริหารค่าตอบแทน	.20**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
การย้ายพนักงานและการทดแทน	.22**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	.20**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 แสดงให้เห็นโดยรวมของปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .20 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงขึ้น

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่า $p = .004$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .14 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงขึ้น

ด้านการบริหารค่าตอบแทน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การบริหารค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .20 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อการบริหารค่าตอบแทน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงขึ้น

ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า $.01$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การย้ายพนักงานและการทดแทน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ $.22$ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อการย้ายพนักงานและการทดแทน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงขึ้น

ส่วนด้านการสรรหา การคัดเลือก การอบรมและการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

H_1 : ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) จะใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า $.05$ ผลการทำสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง

ตาราง 49 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	.18**	.000	เดียวกัน	ต่ำมาก
การสรรหา การคัดเลือก	.13*	.014	เดียวกัน	ต่ำมาก
การฝึกอบรมและการพัฒนา	.19**	.000	เดียวกัน	ต่ำมาก
การบริหารค่าตอบแทน	.21**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	.11*	.046	เดียวกัน	ต่ำมาก
การย้ายพนักงานและการทดแทน	.25**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ
ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	.27**	.000	เดียวกัน	ค่อนข้างต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 49 แสดงให้เห็นโดยรวมของปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .27 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .18 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .19 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการฝึกอบรมและการพัฒนา ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านการบริหารค่าตอบแทน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การบริหารค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ กับ ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .21 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อการบริหาร ค่าตอบแทน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การย้ายพนักงานและการ ทดแทน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .25 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อการย้ายพนักงานและการทดแทน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านการสรรหา การคัดเลือก มีค่า $p = .014$ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านการสรรหา การคัดเลือก มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .13 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการสรรหา การ คัดเลือก ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่า $p = .046$ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .11 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 50 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของ บุคลากร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test

ตาราง 50 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.1.2 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.1.3 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.1.4 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.2.1 อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.2.2 อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.2.3 อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.2.4 อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.3.1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test

ตาราง 50 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.3.2 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.3.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.4 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.4.1 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.4.2 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.4.3 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.4.4 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t- test
สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.5.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe

ตาราง 50 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.5.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.5.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
สมมติฐานที่ 1.5.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.6 กลุ่มตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.6.1 กลุ่มตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.6.2 กลุ่มตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.6.3 กลุ่มตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.6.4 กลุ่มตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.7 หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน		
สมมติฐานที่ 1.7.1 หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร แตกต่างกัน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe

ตาราง 50 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 1.7.2	หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ แตกต่างกัน	มี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
สมมติฐานที่ 1.7.3	หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ แตกต่างกัน	มี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	F-test
สมมติฐานที่ 1.7.4	หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน	มี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown-Forsythe
สมมติฐานที่ 2	ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ	มี		
สมมติฐานที่ 2.1	ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ	มี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 2.2	ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ	มี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 2.3	ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ	มี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 2.4	ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การ	มี	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 3	ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์การ			
สมมติฐานที่ 3.1	ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ		สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 3.2	ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ		สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson Correlation

ตาราง 50 (ต่อ)

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากร สอดคล้องกับสมมติฐาน มนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้าน ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร	Pearson Correlation
สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากร สอดคล้องกับสมมติฐาน มนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากร
สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร ของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงาน ประจำปี 2550 จำนวน 2,240 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการประชากร จำนวน 2,240 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (1976 อ้างอิงจาก สุวลักษณ์ ตรีพรชัยศักดิ์. 2542: 47) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ เท่ากับ 340 ตัวอย่าง ผู้วิจัย

ได้เพิ่มจำนวนตัวอย่าง อีก 20 ตัวอย่าง หรือ 6% เพื่อเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจึงเท่ากับ 360 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างของศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ของหน่วยงาน และกลุ่มตำแหน่งงาน และ ใช้วิธีการสุ่มแบบตามความสะดวก (Convenience Sampling) จนกว่าจะครบจำนวน 360 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งมีลักษณะเป็น Checklist ที่เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close end Question) ให้เลือกตอบ เป็นแบบสอบถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด มีจำนวน 1 ข้อ และแบบสอบถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า (Likert Scale) จำนวน 11 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 7 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบ 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ให้เลือกตอบ โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า (Likert Scale) จำนวน 12 ข้อ เป็นข้อคำถามเชิงบวก จำนวน 7 ข้อ ข้อคำถามเชิงลบ 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายปิดให้เลือกตอบความผูกพันของบุคลากร มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม ให้เลือกตอบ โดยข้อความแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกแบบประเมินค่า (Likert Scale) จำนวน 5 ข้อ โดยเป็นข้อคำถามเชิงบวกทั้ง 5 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กลุ่มตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอสรุปผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มวิจัยและวิชาการ สังกัดหน่วยงาน ศอ.

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นด้านความมีอิสระในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 มีความคิดเห็นด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 มีความคิดเห็นด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 มีความคิดเห็นด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 มีความคิดเห็นด้านผลป้อนกลับของงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และมีความคิดเห็นด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้าน พบว่า

ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในทันที อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ มีความคิดเห็นว่า

ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด จนทำให้เกิดความรู้สึกไม่มีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59

ด้านความหลากหลายของงาน คือ มีความคิดเห็นว่า งานนั้นจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกัน อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ไม่เคยประสบกับปัญหาที่ไม่ทราบว่าจะต้องดำเนินการ กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และ มีความคิดเห็นว่า ทราบวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อจะได้กำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกัน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 คือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า งานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่จะต้องประสานงาน กับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเสมอ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และ มีความคิดเห็นว่า การทำงานภายในกลุ่มงาน / ฝ่าย มักจะร่วมกันทำงานเป็นทีมมากกว่า แยกงานกันทำ อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ด้านผลป้อนกลับของงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีโอกาสทราบว่า ตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน เพียงไร อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และ มีความคิดเห็นว่า ผลงานที่ผ่านมาทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานจะสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีคุณสมบัติที่เหมาะสม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และ มีความรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าจากการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่ตอบ แบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปาน กลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ใ นระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 มีความคิดเห็นด้านการสรรหา การคัดเลือก อยู่ในระดับ ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีความคิดเห็นด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา อยู่ในระดับดี โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีความคิดเห็นด้านการบริหารค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 มีความคิดเห็นด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และมีความคิดเห็นด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน อยู่ในระดับปาน กลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณารายข้อของแต่ละด้าน พบว่า

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในหน่วยงานไม่เคยประสบปัญหาการว่างงานของบุคลากร หรือ การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานเลย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และ มีความคิดเห็นว่า แต่ละฝ่าย / งาน ในหน่วยงานมีความชัดเจนในเรื่องขอบเขตการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ด้านการสรรหา คัดเลือก อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่า บุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนั้น ทุกคนล้วนเหมาะสมอย่างยิ่ง แล้ว กับตำแหน่งนั้นๆ อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ มีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมี ความโปร่งใสในการเปิดรับบุคลากรใหม่เพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานส่งเสริมให้มีการศึกษา อบรม หรือดูงาน เพื่อพัฒนาระดับ ความรู้ความสามารถ ของบุคลากรในหน่วยงาน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และ มี ความคิดเห็นว่า หากปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานแล้ว จะสามารถดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น ในอนาคตแน่นอน อยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ด้านการบริหารค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทน ในรูปของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่นๆ รวมถึงสวัสดิการ ของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว อยู่ใน ระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ มีความคิดเห็นว่า ครั้งที่ผ่านมา ไม่รู้สึกผิดหวังที่ทราบผล การพิจารณาเรื่องการบริหารค่าตอบแทน ในรูปของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่นๆ และ สวัสดิการ ของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หลักเกณฑ์การพิจารณา เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และ มีความคิดเห็นว่า ครั้งที่ผ่านมา ไม่รู้สึกผิดหวังที่ทราบผลการพิจารณาเรื่องการประเมินผล การปฏิบัติงานของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.09 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ที่ผ่านมามีหน่วยงานมีอัตราการลาออกอยู่ในระดับที่ไม่สูง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และ มีความคิดเห็นว่า การย้ายบุคลากร หรือ การ ทดแทน ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ไม่ใช่ผลมาจากการขาดประสิทธิภาพในการวางแผนทรัพยากร มนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านด้านความผูกพัน พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพัน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร มีความคิดว่า เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางที่เสียหาย จะรีบชี้แจงหรือตอบโต้ทันที อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ได้ทุ่มเทและเสียสละในการทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถตลอดเวลา อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ มีความคิดเห็นว่า พอใจที่จะทำงานให้กับหน่วยงานต่อไป แม้มีความรู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าก็ตาม อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76

ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตั้งใจจะทำงานกับหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และ มีความคิดเห็นว่า ยินดีที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ต่อไป แม้จะมีหน่วยงานอื่นที่เสนอให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า

สมมติฐานที่ 1.1.1 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.1.2 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.1.3 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.1.4 เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวคือ บุคลากรที่มีสถานภาพโสด จะมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ต่ำกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่/หย่า/ม่าย

สมมติฐานที่ 1.4.4 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า

สมมติฐานที่ 1.5.1 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.5.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ต่ำกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29

สมมติฐานที่ 1.5.4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6 กลุ่มตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า

สมมติฐานที่ 1.6.1 กลุ่มตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6.2 กลุ่มตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6.3 กลุ่มตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.6.4 กลุ่มตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศจ. มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ ต่ำกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศอ. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศจ. มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ สูงกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศน. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศอ. มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ สูงกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศช. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .35 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่สังกัด ศอ. มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ สูงกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศน. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุคลากรที่สังกัด ศช. มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ ต่ำกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศว. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .32 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศช. มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ สูงกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศน. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .45 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุคลากรที่สังกัด ศว. มีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ สูงกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศน. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .77 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.7.4 หน่วยงานที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน กล่าวคือ

บุคลากรที่สังกัด ศจ. มี ภาพรวมความผูกพันต่อองค์การ ต่ำกว่า บุคลากรสังกัดหน่วยงาน ศว. โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า $.01$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ของ บุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ $.28$ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ ก่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่า $p = .003$ ซึ่งน้อยกว่า $.01$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ $.16$ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความมีอิสระในการทำงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร สูงขึ้น

ความหลากหลายของงาน มีค่า $p = .001$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .18 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความหลากหลายของงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .22 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า $.01$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ $.21$ และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ผลป้อนกลับของงาน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า $.01$ นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อ

องค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .19 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อมีความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

ส่วนด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .30 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .20 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความมีอิสระในการทำงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านความหลากหลายของงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .23 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อความหลากหลายของงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .29 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อมีงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ สูงขึ้น

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นสูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .18 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อผลป้อนกลับของงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ สูงขึ้น

ส่วนด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และ ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.3 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่า $p = .001$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .18 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ ต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ สูงขึ้น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า $p = .036$ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .11 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นสูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ สูงขึ้น

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่า $p = .011$ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .13 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อผลป้อนกลับของงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ สูงขึ้น

ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีค่า $p = .002$ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .13 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ สูงขึ้น

ส่วนด้านความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน และ ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.4 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .34 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านความมีอิสระในงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความมีอิสระในงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .19 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความมีอิสระในงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านความหลากหลายของงาน มีค่า $p = .001$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า ความหลากหลายของงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .18 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความหลากหลายของงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การ สูงขึ้น

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับ

ผู้อื่น มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .27 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านผลป้อนกลับของงาน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .24 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อผลป้อนกลับของงาน สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .19 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า สูงขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ส่วนด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .26 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร สูงขึ้น

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .19 และมีความสัมพันธ์ใน

ทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

การฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .23 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อการฝึกอบรมและการพัฒนา ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

การบริหารค่าตอบแทน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การบริหารค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .20 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการบริหารค่าตอบแทน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่า $p = .001$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .67 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

การย้ายพนักงานและการทดแทน มีค่า $p = .002$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) หมายความว่า การย้ายพนักงานและการทดแทน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .17 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการย้ายพนักงานและการทดแทน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ สูงขึ้น

ส่วนด้านการสรรหา การคัดเลือก พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จากการศึกษาพบว่า

ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน มีค่า $p = .014$ ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .13 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการย้ายพนักงานและการทดแทน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร สูงขึ้น

ส่วนด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทนและ การประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .20 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงขึ้น

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่า $p = .004$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .14 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงขึ้น

ด้านการบริหารค่าตอบแทน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การบริหารค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .20 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อการบริหารค่าตอบแทน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงขึ้น

ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การย้ายพนักงานและการทดแทน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .22 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อการย้ายพนักงานและการทดแทน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร สูงขึ้น

ส่วนด้านการสรรหา การคัดเลือก การอบรมและการพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .27 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .18 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .19 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการฝึกอบรมและการพัฒนา ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านการบริหารค่าตอบแทน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การบริหารค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ .21 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อการบริหารค่าตอบแทน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน มีค่า $p = .000$ ซึ่งน้อยกว่า .01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การย้ายพนักงานและการทดแทน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .25 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อการย้ายพนักงานและการทดแทน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านการสรรหา การคัดเลือก มีค่า $p = .014$ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ด้านการสรรหา การคัดเลือก มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .13 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการสรรหา การคัดเลือก ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่า $p = .046$ ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .11 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับต่ำมาก กล่าวคือ เมื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กร สูงขึ้น

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มวิจัยและวิชาการ สังกัดหน่วยงาน ศอ.

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก กล่าวคือ มีความคิดเห็นเรื่องความมีอิสระในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนด้านความหลากหลายของงาน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีความคิดเห็น ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสรรหา การคัดเลือก และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นว่า อยู่ในระดับดี

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยด้านความผูกพัน พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพัน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร และ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วน ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับปานกลาง

5. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการศึกษาพบว่า

5.1 เพศกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราวรรณ หาดทรายทอง. (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรเดช ทศยาพันธ์. (2547) ที่ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานองค์กรเภสัชกรรมในสำนักงานใหญ่. พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับงาน ไม่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กร

5.2 อายุกับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จีราวรรณ หาดทรายทอง. (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ประกอบกิจ. (2538) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขตสังกั กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุที่แตกต่างกันของพนักงาน ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลภา พัวพงษ์พันธ์. (2547) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท. โทรคมนาคมจำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันของพนักงาน ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

5.3 ระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จิราวรรณ หาดทรายทอง. (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมาภรณ์ ปลื้มจิตต์. (2547) ที่ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิตธานีแอตต์โปโลคลับ กล่าวว่า ไม่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.4 สถานภาพสมรส กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของจิราวรรณ หาดทรายทอง. (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วลภา พัวพงษ์พันธุ์. (2547) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท. โทรคมนาคมจำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันของพนักงาน ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

5.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธรรมวรรณ แก้วจำรัส. (2548) ที่ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แพรดดิเก้า จำกัด กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนงานที่ปฏิบัติงาน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุวพร จันทน์เทศ. (2547) ที่ศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

5.6 กลุ่มตำแหน่งงาน กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรที่สังกัดกลุ่มตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชมาภรณ์ ปลื้มจิตต์. (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิตธานีแอตต์โปโลคลับ กล่าวว่า ไม่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ ด่านศิริสมบุญรัตน์; และ วศินี บุรกกิจ. (2548) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา กลุ่มโรงงานกลั่นน้ำมัน ในเครือ ทีพีโอ กล่าวว่า ปัจจัย

ส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท และ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จีราวรรณ หาดทรายทอง. (2539) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการประปานครหลวง พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับ ตำแหน่งงาน ไม่มีผลทำให้ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

5.7 หน่วยงานที่สังกัด กับความผูกพันต่อองค์กร

ผลการทดสอบพบว่า บุคลากรที่สังกัดหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์กร แตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ นงนุช กลัดทอง (2547) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านแผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรที่ แตกต่างกัน

6. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กร ผล การทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลาย ของงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และ ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ยอมรับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ วอแลนซ์ (วัลภา พัวพงษ์พันธุ์. 2547: 32; อ้างอิงจาก Wallace. 1995: 246) ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อวิชาชีพและต่อองค์กรของทนายความวิชาชีพ 741 คน ในสำนักงานทนายความและอีก 203 คน ในหน่วยงานทั่วไป พบว่า ความมีอิสระในงาน มี ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของทนายความในหน่วยงานทั่วไป และ สอดคล้องกับ สเตียร์ สเตียร์ (นันทนา ประคองกิจ. 2538: 51; อ้างอิงจาก Steers.) กล่าวว่า ลักษณะงานที่มีการ ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยิ่งสมาชิกในองค์กรมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์ กับผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าไร ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมาก เท่านั้น เพราะการที่ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ยังมีความรู้สึก ผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น สอดคล้องกับ ออสการ์ (นันทนา ประคองกิจ. 2538: 50; อ้างอิง จาก Oscar.) กล่าวว่า การคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงาน ก็มี ผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเช่นกัน สอดคล้องกับ สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540: 80) ศึกษา ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานอันได้แก่ ความหลากหลายในงาน ความมี อิสระในงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน ข้อมูลย้อนกลับของผลการปฏิบัติงาน และ โอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้อง กับแบบจำลอง ของ สเตียร์ (กุลชยา เต็มชวาลา. 2548: 34; อ้างอิงจาก Steers. 1977: 46-56) ที่ กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความ ผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความเข้าใจใน

กระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และ ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

7. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับผูกพันต่อองค์กร ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการย้ายพนักงานและการทดแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ เวอร์เทอร์ (สุพันธุ์ ยะกันฐะ. 2547: 8; อ้างอิงจาก Werther. 1989: 257) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานระยะยาว เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคลที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานในปัจจุบัน เพื่อลดอัตราการจ้างพนักงานใหม่ขององค์กร หากองค์กรเปิดโอกาสโดยให้มีการกำหนดแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น มีการเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย ผลจากการที่ได้รับการพัฒนาที่ดีแล้ว จะทำให้พนักงานเหล่านั้น เกิดทัศนคติที่ดี เห็นว่างานนั้นเป็นอาชีพมีใช้เป็นเพียงเฉพาะงานเท่านั้น และยังทำให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรมากขึ้น และสอดคล้องกับ วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547: 138) ที่กล่าวว่า องค์กรการจัดให้มีการฝึกอบรม สัมมนา ให้ข้อมูลที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบแก่พนักงานเป็นลำดับ เมื่อพนักงานเห็นโอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จะได้มีขวัญ กำลังใจและทุ่มเททำงานให้องค์กรอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนันท์ ทะสุใจ. (2547) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 5 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นงนุช กลัดทอง. (2547) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชมาภรณ์ ปลื้มจิตร์. (2547) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิตธานีแอตเอนด์โบลคลับ โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ รางวัลการตอบแทน รายได้ / ค่าตอบแทน ความมั่นคง สวัสดิการของพนักงานสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มวิจัยและวิชาการสังกัดหน่วยงาน ศอ. ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า

1. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก กล่าวคือ มีความคิดเห็น เรื่องความมีอิสระในการทำงาน ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนด้านความหลากหลายของงาน บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่า องค์การ มีจุดเด่นในด้านปัจจัยในด้านลักษณะงาน เห็นควรให้คงจุดเด่นดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า หากองค์การต้องการที่จะเพิ่มพูนปัจจัยด้านลักษณะงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมนั้น องค์การสามารถดำเนินการได้ เช่น

ด้านความมีอิสระในการทำงาน สามารถเพิ่มพูน โดยการพิจารณาลดความซับซ้อนของ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ในการทำงานให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงาน ที่จำเป็นต้องมีความมีอิสระในการตัดสินใจค่อนข้างสูง ฉะนั้นการผ่อนคลาย กฎ ระเบียบ และเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ศักยภาพมากขึ้น พร้อมกันนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนให้เขาได้มีการรวมกลุ่มหรือชมรม เพื่อนำเสนอแนวทางในการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ที่จะเพิ่มความมีอิสระในการทำงาน

ด้านความหลากหลายของงาน องค์การอาจจะหาวิธีการทำงานให้มีวิธีการปฏิบัติงานที่หลากหลายมากขึ้น กล่าวคือให้บุคลากรสามารถเลือกปฏิบัติได้ พร้อมกับเปิดโอกาสให้บุคลากรหมุนเวียนงานกันทำ (job rotation) โดยอาจจะกำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 1 – 3 ปี แล้วแต่ลักษณะของงาน แล้วหมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไปในงานที่มีลักษณะงานเดียวกัน เพื่อให้งานดังกล่าวยังเป็นที่สนใจและท้าทายความสามารถอยู่

ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น องค์การอาจเพิ่มพูนโดยการส่งเสริมการทำงานในลักษณะเป็นทีมมากยิ่งขึ้น และเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสารของบุคลากรทั้งในระดับเดียวกันและระดับที่สูงกว่ามากขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น และให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาของบุคลากร โดยให้การสอนงาน (coaching) เมื่อมีปัญหาจะมีหัวหน้าทีมคอยให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหา

ด้านผลป้อนกลับของงาน องค์การอาจเพิ่มพูนโดยการ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองมากขึ้น พร้อมกับการจัดให้มีการมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งไม่จำเป็นที่จะต้องเป็นนักวิจัยเท่านั้น แต่บุคลากรในระดับปฏิบัติการ หากสร้างผลงานที่ดี หรือ สร้างชื่อเสียงให้แก่องค์การ องค์การก็ควรที่จะยกย่องเขาเหล่านั้นเช่นกัน ซึ่งจะทำให้เพิ่มแรงบันดาลใจในการทำงาน และทำประโยชน์เพื่อองค์การยิ่งขึ้น เป็นต้น

2. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีความคิดเห็น ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบริหารค่าตอบแทน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการสรรหา การคัดเลือก และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็น อยู่ในระดับดี จะเห็นได้ว่าองค์การยังขาด

จุดเด่นในด้านปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรในความเห็นของบุคลากร โดยสามารถดำเนินการปรับปรุงได้ดังนี้

ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ แม้ว่า แต่ละฝ่าย / งาน ในหน่วยงานมีความชัดเจนในเรื่องขอบเขตการปฏิบัติงาน ดีอยู่แล้ว แต่ต้องการควรปรับปรุง ไม่ให้เกิดภาวะการประสบปัญหาการว่างงานของบุคลากร หรือการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยอาจทบทวนระบบการวางแผนอัตรากำลังคน (man power) ในระยะสั้น และ ระยะยาว หรือการจัดการการเกลี่ยงาน ไม่ให้เกิดภาวะงานล้นคน หรือ คนล้นงาน หรือ ภาวะ การว่างงานแฝงเร้น ที่เกิดในองค์กร

ด้านการบริหารค่าตอบแทน แม้บุคลากร จะเห็นว่า หลักเกณฑ์การบริหารค่าตอบแทน ในรูปของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่นๆ รวมถึงสวัสดิการ ของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว แต่โดยรวม บุคลากรมีความเห็นเรื่อง ระดับความคาดหวังของผลการพิจารณาเรื่องการบริหารค่าตอบแทน ในรูปของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์อื่นๆ และ สวัสดิการ ของหน่วยงานในครั้งที่ผ่านมา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งองค์กรอาจปรับปรุงในเรื่องของการสื่อสารภายในองค์กรมากขึ้น

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรให้ความเห็นเรื่อง ความเหมาะสมและความยุติธรรมของหลักเกณฑ์การพิจารณาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน และระดับความคาดหวังจากการทราบผลการพิจารณาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานในครั้งที่ผ่านมา อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรควรทำการทบทวน หลักเกณฑ์การพิจารณา เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน หรือ ทำการสื่อสารถึงบุคลากรในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อความเข้าใจที่ตรงกัน

ด้านการย้ายพนักงานและการทดแทน องค์กรต้องปรับปรุงในเรื่อง อัตราการลาออก โดยเฉพาะประเด็นการย้ายบุคลากร หรือ การทดแทน ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ที่เป็นผลมาจากการขาดประสิทธิภาพในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

ส่วนด้าน การสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา นั้นองค์กร ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ที่ดี อยู่แล้ว

3. บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพัน อยู่ในระดับสูง โดย ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ในการที่จะรับชี้แจงหรือตอบโต้ทันที เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานในทางที่เสียหาย และ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยการทุ่มเทและเสียสละในการทำงานให้กับหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถตลอดเวลา พอใจที่จะทำงานให้กับหน่วยงานต่อไป แม้มีความรู้สึกว่าการค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าก็ตามอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นจุดเด่นขององค์กร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า หากองค์กรต้องการที่จะเพิ่มพูนความผูกพันด้านดังกล่าวเพิ่มขึ้นอีก องค์กรสามารถดำเนินการได้ โดยการเพิ่มให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่า องค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องของตนเองเกิดความรักความห่วงหาต่อองค์กร และการส่งเสริมให้มีบรรยากาศในการทำงาน การอยู่ร่วมกันในองค์กร ให้มีความอบอุ่นความสามัคคี การทำงานเป็นทีม แต่ทั้งนี้ องค์กรยังมีจุดด้อยในความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร เพราะบุคลากรมี

แนวโน้มที่จะลาออก หากมีหน่วยงานอื่นที่เสนอให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าองค์กรควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข โดยองค์การหรือผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา ควรสร้างความเป็น การเองกับบุคลากร ดูแลเอาใจใส่ทั้งต่อบุคลากรและครอบครัวของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ พัฒนา บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้น และสร้างเสริมความเชื่อมั่นในคุณค่าของ ตนเองแก่บุคลากร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การ นอกจากนี้ การสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรจงรักภักดี ต่อองค์การ และรู้จักตอบแทนบุญคุณกับองค์การให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ปรับเปลี่ยนแนวคิด บุคลากรให้เห็นว่าการประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน โดยไม่จำเป็นต้องได้ตำแหน่งผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ผู้บริหารองค์การควรปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างที่ดีให้บุคลากรเห็นว่าท่านรัก องค์การด้วยความจริงใจ ซึ่งจะมีค่ามากกว่า คำสั่ง หรือกำหนดนโยบาย การควรดูแลบุคลากร เหมือนกับญาติส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนให้มีโอกาสทำหน้าที่ต่างๆ ให้กับองค์การมากที่สุด หรือ การจัดกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรรักองค์การปีละ 1 ครั้ง โดยให้อยู่ร่วมกัน ทำให้มีโอกาสดูแลความ คิดเห็นและรับข้อเสนอแนะนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้เป็นรูปธรรม

4. บุคลากรที่มี สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ความ เชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และ ด้าน ภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน แต่ บุคลากรที่มี สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ แตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีสถานภาพโสด จะมีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิก ภาพในองค์การ ต่ำกว่า บุคลากรที่มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่/หย่า/ม่าย นั่นคือ บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความตั้งใจที่จะทำงานกับหน่วยงานจนเกษียณอายุ ต่ำกว่า บุคลากรที่ มีสถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน/แยกกันอยู่/หย่า/ม่าย และ บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีโอกาสที่จะ ทำงานกับหน่วยงานอื่น ที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า โดยองค์การ อาจจะต้องจัดทำการศึกษา เพื่อหา สาเหตุ และ หาปัจจัยที่จะจูงใจให้บุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความ ปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ ซึ่งอาจจะมาจากประเด็นปัจจัยในเรื่องสวัสดิการ กล่าวคือ เป็นกลุ่มที่ไม่ค่อยได้ใช้สวัสดิการที่องค์การจัดให้ หรือไม่มีความจำเป็นที่ต้องใช้สวัสดิการดังกล่าว โดยบริษัทอาจจัดกลุ่มสวัสดิการของบุคลากร และให้บุคลากรเลือกตามที่ตนเองจำเป็น ตามทฤษฎี ความต้องการของ Maslow

5. บุคลากรที่มี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อ องค์การ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การ และ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน แต่ บุคลากรที่มี ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การ ด้านความปรารถนาการคงสมาชิก ภาพในองค์การ แตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มี ความผูกพันต่อองค์การด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์การ ต่ำกว่า บุคลากรที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี นั่นคือ บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มี ความตั้งใจที่จะทำงานกับหน่วยงานจนเกษียณอายุ ต่ำกว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี

และ บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี มีโอกาสที่จะทำงานกับหน่วยงานอื่น ที่ให้ผลตอบแทนที่ดีกว่า โดยองค์กร อาจจะต้องสร้างสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า เช่น จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความเป็นกันเอง ให้บุคลากรได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งจะทำให้บุคลากรค่อยๆผูกพันกับการทำงาน และผูกพันกับองค์กรในที่สุด

6. บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร และ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน โดยองค์กร ต้องบริหารความสัมพันธ์กับบุคลากรที่สังกัดแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ องค์กรอาจจะต้องจัดทำการวิจัย เพื่อหา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และ บริหารความสัมพันธ์กับบุคลากร ที่จำเพาะเจาะจงยิ่งขึ้น

7. ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร และ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับค่อนข้างต่ำ และปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก อาจกล่าวได้ว่า การที่องค์กรบริหารปัจจัยด้านลักษณะงานให้ดีขึ้น ในความคิดเห็นของบุคลากร จะมีส่วนในการสร้างความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร แม้ว่า ความสัมพันธ์ของ 2 ปัจจัย จะอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านลักษณะงานดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เล็กน้อยก็ตาม แต่ปัจจัยด้านลักษณะงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ที่องค์กรไม่ควรมองข้ามไป ซึ่งองค์กรสามารถดำเนินการตามข้อเสนอแนะข้างต้น ในเรื่อง ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

8. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร ด้านความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร และ ด้านภาพรวมของความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับค่อนข้างต่ำ และปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับต่ำมาก อาจกล่าวได้ว่า การที่องค์กรบริหารปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น ในความคิดเห็นของบุคลากร จะมีส่วนในการสร้างความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร แม้ว่า ความสัมพันธ์ของ 2 ปัจจัย จะอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ เมื่อปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดีขึ้น จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เล็กน้อยก็ตาม แต่ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก็เป็นส่วนหนึ่งในการทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ที่องค์กรไม่ควรมองข้ามไป

ซึ่งองค์การสามารถดำเนินการตามข้อเสนอแนะข้างต้น ในเรื่อง ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ

ข้อเสนอแนะที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเพียงส่วนหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างความรักและผูกพันต่อองค์การ เป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี ทွ่่งเทร่างกาย แรงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรักและความรู้สึกผูกพันต่อองค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ โดยวิเคราะห์ถึงปัจจัยอื่นๆ นอกเหนือจากงานวิจัยครั้งนี้ เช่น การสื่อสารภายในองค์การ บรรยากาศองค์การ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม แรงจูงใจในการทำงาน หรือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การต่อไป

2. ควรศึกษาถึงผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์การ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นการขยายแนวแนวคิดในการวิจัยให้กว้างขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์การและบุคลากรต่อไป

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ระหว่างหน่วยงานและองค์การต่างๆ เช่น หน่วยงานอื่นๆ ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือองค์การของรัฐ ที่มีลักษณะการดำเนินงานใกล้เคียงกัน หรือ เปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภายใต้สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

4. ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจทำให้ผลการวิจัยคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยครั้งต่อไป มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มากขึ้น ผู้วิจัย ขอเสนอการทำวิจัยเชิงคุณภาพ หรือควรใช้เทคนิคของเครื่องมือในการวิจัยอื่นๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิตติมาภรณ์ นิลนิยม. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ภายหลังควบรวมกิจการกับธนาคารศรีนคร จำกัด (มหาชน) ปี 2545: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กุลชยา เต็มชวาลา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ การจัดการภาครัฐและเอกชนมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษกร ดวงสว่าง. (2540). ความผูกพันต่อองค์การของบุคคลในธุรกิจปิโตรเลียม. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษดา มังคะตา. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- จงกลรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงาน บริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จรัสศรี จินดาร์ตนวงศ์; และ นงลักษณ์ โกมารกุล ณ นคร. (2548). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา บริษัท ผู้จัดจำหน่ายเวชภัณฑ์และเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จารุณี วงศ์คำแน่น. (2537). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสำนักงานสายงานสนับสนุนการปฏิบัติงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จินตนา บุญบงการ; และ ญัฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2545). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: หจก. เม็ดทรายพรินติ้ง จำกัด.
- จิราวรรณ หาดทรายทอง. (2539). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- จิรเดช ทศยาพันธ์. (2547). ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานองค์การเภสัชกรรมในสำนักงานใหญ่. ปัญหาพิเศษ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ฉันทิพย์ ปิเลย์. (2545). ผลของการจัดกิจกรรมแนะแนวโดยใช้กลุ่มสัมพันธ์เพื่อพัฒนาการปรับตัวกับเพื่อนของนักเรียนประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสามมุขคริสเตียนวิทยาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ศาสตรมหาบัณฑิต (การแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- ชลธิชา มินทร์พยัคฆ์. (2546). การปรับตัวทางสังคม ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี. ค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ชวลิต ประภาวนนท์; และ สุดา สุวรรณภิรมย์. (2542). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2531). การบริหารงานบุคคลในองค์การทางการศึกษา. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. ถ่ายเอกสาร.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. (2530). ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของปลัดอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- _____. (2542). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์; และ จิตยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ: บริษัท ส. เอเซียเพรส (1989).
- ดนัย เทียนพุฒ. (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคน: สิ่งทำทลายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทวีศักดิ์ สุชีโมกษ์. (2545). ผลการใช้กลุ่มสัมพันธ์ต่อการปรับตัวทางสังคมของเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. ถ่ายเอกสาร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2537). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนันท์ ทะสุใจ. (2547). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ธมลวรรณ แก้วจรัส. (2548). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท แพรคติก้าจำกัด. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระ วีรธรรมสาธิต. (2532). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธัญญลักษณ์ บรรจงแก้ว. (2548). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- นงนุช กลัดทอง. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นภาพิณ โหมาศวิน. (2533). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของสมาชิกในองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นรเทพ ศักดิ์เพชร. (2549). ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมปิโตรเคมีกัลไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- นารี หมุ่มมาก. (2547). ความสัมพันธ์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มธุรกิจภาษาและคอมพิวเตอร์ในเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- เนือทิพย์ นวมถนอม. (2547). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีสำนักข่าวกรองแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นันทนา ประคองกิจ. (2538). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายพัฒนาชุมชน สำนักงานเขต สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เบญจมาศ คุ่มด้วง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ประนอม กิตติดุษฎีธรรม. (2538). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของลูกจ้างต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรมสิ่งทอ ประเภทการทอด้วยเส้นใยฝ้าย และเส้นใยประดิษฐ์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ปรีชา ปลื้มจิตต์. (2549). ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง. งานนิพนธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์มหาบัณฑิต (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์): บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปาริชาติ หาดสร้อย. (2549). การศึกษางานวิจัยทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา หอสมุดแห่งชาติ. งานนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต (มนุษยศาสตร์): บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปัทมวรรณ ชูสาย. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปฤษฎางค์ ปันกองงาม. (2545). ปัญหาและวิธีการปรับตัวเชิงกลยุทธ์ของผู้ประกอบการธุรกิจค้าปลีกแบบเดิมในเขตเทศบาลนครลำปาง จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2534). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- _____. (2538). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.
- _____. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรรณี ศิริวุฒิ. (2548). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลฟ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด (มหาชน) อำเภอลำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.
- พร้อมพรรณ ปิ๊ดถกกิจกุล. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร และความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เพชรเมณี วิริยะสืบพงศ์. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมคุณภาพกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. ปริญญานิพนธ์ดุสิตบัณฑิต บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เพ็ญภัทร รุทธานุรักษ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ
บุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน
โรงงานอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระ
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พัชรินทร์ สุภัทธอกนิษฐ์. (2543). ความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาพนักงานการตลาด สำนักงาน
สาขาประจำประเทศไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ คณะพัฒนา
สังคม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พัฒนสิทธิ์ เข้มเงิน. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของตำรวจตระเวน
ชายแดนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่
33 ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่าย
เอกสาร.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). การประเมินผลประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอ
เดียนสโตร์.
- ภัทริกา ศรีเพชร. (2541). ความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบริษัท ธนาคารผลิตภัณฑ์น้ำมันพืช
จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มงคล ปันตี. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร: กรณีศึกษา ข้าราชการตำรวจของ
สถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่าย
เอกสาร.
- มาลี ตุ่มใจต้อง. (2548). ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ
พนักงาน บริษัท ปทุมธานีปรีเวอรี่ จำกัด. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: สำนัก
วิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- ยุวณิตย์ วสุพลเศรษฐ์. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานกลุ่มธุรกิจบริการระหว่าง
ประเทศ บริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษ บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ยุวพร จันท์เทศ. (2547). ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี บริษัท เมืองไทยประกันชีวิตจำกัด.
ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รัชดาภรณ์ เด่นพงศ์พันธุ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์การ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่าย
เอกสาร.

- วรพล นันทเกษม. (2540). ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการตำรวจ: ในสังกัดฝ่ายอำนวยการ กองตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณดี ชูกาล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณดา โกสิยาภรณ์. (2547). ความผูกพันในองค์กรของวิทยาลัยการอาชีพ : ศึกษาเฉพาะจังหวัด นครราชสีมาและจังหวัดยะลา. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วรรธน์ ไวสารา. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนราชินีบน. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- วัลย์ลักษณ์ ปฐมรังษีขิงกุล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศ กับความพึงพอใจในงาน ของพนักงานสังกัดสำนักงานการประปาเขต9 เชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วาริณี คุณธรรมสถาพร. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความคาดหวังกับการปรับตัวของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ชั้นปีที่ 1. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2539). การปฏิรูปราชการและการจัดการภาครัฐ: คู่มือ *reengineering* และ *reinventing* ภาครัฐ. กรุงเทพฯ: ไนบีลมีเดีย.
- วินัย หนูสมจิตต์; และภาสกร ภูศรี. (2548). การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ไทยการทอ จำกัด. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัตน์ โกมุกiewicz. (2547). ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษากลุ่มบริษัท SCSUNK THAILAND. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดนา.

- วิไลวรรณ แพรกสงฆ์. (2542). การเพิ่มอำนาจในงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วเรศ ทายมัทธินันท์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัชร วัชรเสถียร. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์การรัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วัชร พัทธกิจดิ. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานฝ่ายการพาณิชย์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาควิชา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วัลภา พัวพงษ์พันธุ์ (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มวิชาชีพเฉพาะของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญภิตติ; และ ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์ จำกัด.
- ษมาภรณ์ ปลื้มจิตร. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิตธานีแอตเอนด์โบลคลับ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมจิตต์ ต้นสกุล. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขายเวชภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย หิรัญภิตติ. (2544). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์ จำกัด.
- สมพงศ์ เกษมสิน. (2543). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมาน รังสิโยภุชณ. (2541). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการ ก.พ.
- สมชัย แก้วละเอียด. (2531). การทดลองนำกิจกรรมกลุ่มพัฒนาคุณภาพงานมาใช้ในกรมพลศึกษา. กรุงเทพฯ: ฝ่ายแผนงานและติดตามผล สำนักงานเลขาธิการ กรมพลศึกษา.

- สมใจ ตำนศิริสมบุญ; และ วศินี บุรกิจ. (2548). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (*Employee Engagement*) กรณีศึกษา กลุ่มโรงกลั่นน้ำมันในเครือทีพีไอ. ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สยาม ปิยะนราธร. (2541). กองทุนสงเคราะห์การศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ.
- สรเสรีญ เตชะบุรพา. (2545). การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยา อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรายุทธ ปฎิมาประกร. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานในโรงงานผลิตน้ำอัดลม. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สวลี ศิลพันธ์. (2546). เจตคติ การปรับตัว และปัญหาในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา ของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การวิจัยการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สาริต รื่นเรืองใจ. (2549). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ การบริหาร การศึกษาดุษฎีบัณฑิต: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540). ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง: ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ฮีโน่มอเตอร์ส แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. คณะสังคมศาสตร์ (พัฒนาแรงงานและ สวัสดิการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุนิจ ศรีวิหก. (2542). ความผูกพันต่อองค์กรภายใต้วิกฤติการสังคมของอาสาสมัครคุมประพฤติ กระทรวงยุติธรรม. วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุป็นนัท ชนะสงคราม. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) . วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- สุภัทรสจี สายวงศ์ผั่น. (2546). ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพมหานคร. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- สุรพันธุ์ ยะกัณฐะ. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา: บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน). ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุวลักษณ์ ตรีพรชัยศักดิ์. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานขาย: กรณีศึกษาบริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด (ห้างแว่นท็อปเจริญ). ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). สรุปคำบรรยายวิชา บห711 สัมมนาทฤษฎี บริหารชั้นสูงและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนุชิตา เอ้ารัง. (2545). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท บี ฟู้ดส์โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด และ บริษัทเบทเทอร์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2532). ผลการวิจัย: ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย. จุลาลงกรณ์ปริทัศน์. 30 (ธันวาคม) : 32-44.
- _____. (2529). ความผูกพันต่อองค์กร. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์. 9(34), 34-41.
- อรรณณ อยู่คง. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทในเครือ แกรนด์สปอร์ต กรุ๊ป จำกัด. ปริญญานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2525). แนวคิดว่าด้วยความขัดแย้งในองค์กร. เอกสารเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์: ลำดับที่ 794.
- อลงกรณ์ มีสุทธา; และ สมิต สัชฌกร. (2542). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ประชาชนจำกัด.

- อาภากร จิวเจริญ. (2547). ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความต้องการการของพนักงานบริษัท กลุ่มสยามบรรจุกู้ภัณฑ์ จำกัด. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อิสเรศ รุ่งณรงค์รักษ์. (2541). ความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อุปกิจ พลวงค์. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วยระบบรางวัลและวัฒนธรรมองค์กร กับความยึดมั่นความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในกำกับมูลนิธิ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตร์ มหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อุมาภักดิ์ พุทรวน. (2546). การปรับตัวของบุคคลในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อการประกันคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ ศีลศาสตรมหาบัณฑิต (การศึกษานอกระบบ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา รัตนโสภ. (2545). ปัจจัยทางด้านครอบครัวและด้านจิตลักษณะบางประการที่สัมพันธ์กับการปรับตัวทางสังคมของนักเรียนวัยรุ่น สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์. การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อำนวย แสงสว่าง. (2540). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิสุทธ์.
- ระบบฐานข้อมูลออนไลน์ภายในสวทช. <http://central.nstda.or.th>
www.nstda.or.th

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

เลขที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานพัฒนา
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ประกอบการศึกษาเรื่อง บัณฑิตที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้านี้มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติได้ ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการกรอกแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้านี้ จะไม่มีผลเสียหายต่อท่านผู้ตอบแต่ประการใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

- | | | |
|-----------|---|--------------|
| ส่วนที่ 1 | คำถามเกี่ยวกับบัณฑิตด้านลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน 7 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 | คำถามเกี่ยวกับบัณฑิตด้านลักษณะงาน | จำนวน 11 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 | คำถามเกี่ยวกับบัณฑิตด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | จำนวน 12 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 | คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ | จำนวน 5 ข้อ |

2. การตอบแบบสอบถาม

2.1 โปรดอ่านคำถามโดยละเอียดก่อนตอบ และเลือกคำตอบที่ท่านต้องการเพียง 1 ข้อ โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ

2.2 โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริง หรือความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อความถูกต้องในการนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ และนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การของท่านต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

โปรดกาเครื่องหมาย (X) ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

- () 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ (เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

- () 1. อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี () 2. อายุ 26 – 35 ปี
() 3. อายุ 36 – 45 ปี () 4. อายุ 46 – 55 ปี
() 5. อายุ 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี
() 3. ปริญญาโท () 4. ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด () 2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
() 3. แยกกันอยู่ / หย่า / ม่าย

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน (เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

- () 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี () 2. 6 – 10 ปี
() 3. 11 ปี – 15 ปี () 4. 16 ปี – 20 ปี
() 5. 21 ปี ขึ้นไป

6. กลุ่มตำแหน่งงาน

- () 1. ปฏิบัติการ () 2. วิจัยและวิชาการ
() 3. บริหาร

7. หน่วยงานที่สังกัด

- () 1. สก. () 2. ศจ.
() 3. ศอ. () 4. ศช.
() 5. ศว. () 6. ศน.

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านลักษณะงาน

โปรดกาเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงานในระดับ ใด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ความมีอิสระในการทำงาน						
1.	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของ ตนเองในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นได้ในทันที					
2.	ผู้บังคับบัญชามักคอยควบคุม ดูแลการทำงานของท่านอย่าง ใกล้ชิด จนทำให้ท่านรู้สึกไม่มี อิสระในการทำงาน #					
ความหลากหลายของงาน						
3.	งานของท่านจำเป็นต้องใช้ ความรู้ ความชำนาญหลายด้าน ประกอบกัน					
ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน						
4.	ท่านมักจะประสบกับปัญหาที่ไม่ ทราบว่าจะต้องดำเนินการกับ งานที่ได้รับมอบหมายอย่างไร #					
5.	ท่านทราบวัตถุประสงค์ในการ ดำเนินงานทุกครั้ง เพื่อจะได้ กำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติ งานที่สอดคล้องกัน					
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น						
6.	งานที่ท่านรับผิดชอบนั้น เป็น งานที่จะต้องประสานงานกับ บุคคลอื่นทั้งภายในและภาย นอกหน่วยงานเสมอ					

ข้อ	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านลักษณะงานในระดับ ใด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
7.	การทำงานภายในกลุ่มงาน / ฝ่ายของท่าน มักจะร่วมกัน ทำงานเป็นทีมมากกว่าแยกงาน กันทำ					
ผลป้อนกลับของงาน						
8.	ท่านไม่มีโอกาสทราบเลยว่า ตนเองปฏิบัติงานได้ดีแค่ไหน เพียงไร #					
9.	ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิด แรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ ดีขึ้น					
ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า						
10.	หน่วยงานของท่านจะสนับสนุน ให้ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อท่านมีคุณสมบัติที่เหมาะสม					
11.	ท่านรู้สึกว่าคุณไม่มีโอกาส ก้าวหน้าจากการทำงานเลย #					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โปรดกาเครื่องหมาย **X** ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในระดับใด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์						
1.	ในหน่วยงานของท่าน ไม่เคย ประสบปัญหาการว่างงานของ บุคลากร หรือการ ขาดแคลน บุคลากรในการปฏิบัติงานเลย					

ข้อ	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในระดับใด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
2.	ในหน่วยงานของท่าน แต่ละฝ่าย / งาน มีความชัดเจนในเรื่อง ขอบเขตการปฏิบัติงาน					
การสรรหา การคัดเลือก						
3.	บุคลากรใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของท่านนั้น ทุกคน ล้วนเหมาะสมอย่างยิ่งแล้ว กับ ตำแหน่งนั้นๆ					
4.	หน่วยงานท่านมีความโปร่งใสใน การเปิดรับบุคลากรใหม่เพื่อเข้า มาปฏิบัติงาน					
การฝึกอบรมและการพัฒนา						
5.	หน่วยงานไม่ส่งเสริมให้มี การศึกษา อบรม หรือดูงาน เพื่อ พัฒนาระดับความรู้ ความสามารถ ของบุคลากรใน หน่วยงานเลย #					
6.	หากท่านปฏิบัติตามแผนพัฒนา บุคลากรของหน่วยงานแล้ว ท่าน จะสามารถดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในอนาคตแน่นอน					
การบริหารค่าตอบแทน						
7.	หลักเกณฑ์การบริหาร ค่าตอบแทน ในรูปของเงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประ โยชน์อื่นๆ รวมถึงสวัสดิการ ของหน่วยงาน ท่านเป็นไปอย่างเหมาะสมและ ยุติธรรมดีแล้ว					

ข้อ	ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์ในระดับใด	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
8.	ครั้งที่ผ่านมา ท่านรู้สึกผิดหวังที่ ทราบผลการพิจารณาเรื่องการ บริหารค่าตอบแทน ในรูปของ เงินเดือน สิ่งจูงใจ ผลประ โยชน์ อื่นๆ และสวัสดิการ ของ หน่วยงาน #					
การประเมินผลการปฏิบัติงาน						
9.	หลักเกณฑ์การพิจารณา เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน เป็นไปอย่าง เหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว					
10.	ครั้งที่ผ่านมา ท่านรู้สึกผิดหวังที่ ทราบผลการพิจารณาเรื่องการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของ หน่วยงาน #					
การย้ายพนักงานและการทดแทน						
11.	ที่ผ่านมาหน่วยงานของท่านมี อัตราการลาออกอยู่ในระดับที่สูง #					
12.	การย้ายบุคลากร หรือ การ ทดแทน ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่าน เป็นผลมาจากการขาด ประสิทธิภาพในการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ #					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพัน

โปรดกาเครื่องหมาย X ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว

ข้อ	ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าต่อองค์กร						
1.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงหน่วยงานของท่านในทางที่เสียหาย ท่านจะรีบชี้แจงหรือตอบโต้ทันที					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร						
2.	ท่านได้ทุ่มเทและเสียสละในการทำงานให้กับหน่วยงานของท่านอย่างเต็มความสามารถตลอดเวลา					
3.	ท่านพอใจที่จะทำงานให้กับหน่วยงานของท่าน แม้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่างก็ตาม					
ความปรารถนาการคงสมาชิกภาพในองค์กร						
4.	ท่านตั้งใจจะทำงานกับหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุ					
5.	ท่านยินดีที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ต่อไป แม้จะมีหน่วยงานอื่นที่เสนอให้ผลตอบแทนแก่ท่านที่ดีกว่า					

ภาคผนวก ข.

ที่ ศธ 0519.12/๒ 45๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๙ ตุลาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน รองศาสตราจารย์ศิริวรรณ เสรีรัตน์

เนื่องด้วย นางสาวปภาดา ตันตราภักดิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ฌักษ์ กุลิษฐ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวปภาดา ตันตราภักดิ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-564-7000 ต่อ 1352, 084-1191-624



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศร 0519.12/ ๒449

วันที่ 16 ตุลาคม 2550

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณะบดีคณะสังคมศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวปภาดา ดันตรงค์กุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉกษ์ กุลิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดดา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวปภาดา ดันตรงค์กุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญสรี จีระเชชากุล)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค.

ภาคผนวก ง.

ที่ ศธ 0519.12/ ๕ ๕๖-1



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๕ ตุลาคม 2550

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

เนื่องด้วย นางสาวปภาดา ดันตรงค์กุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการชื้อของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ฌักษ์ กุลิสร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้บุคลากรของสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ที่ปฏิบัติงานประจำปี 2550 คอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการชื้อของบุคลากร สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ในระหว่างเดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2550

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวปภาดา ดันตรงค์กุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-564-7000 ต่อ 1352, 084-1191-624

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล ปภาดา ตันตรารักษ์กุล
 วันเดือนปีเกิด 12 เมษายน 2517
 สถานที่เกิด จังหวัดปัตตานี
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 64/510 ซ.ร่มเย็น ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
 111 อุทยานวิทยาศาสตร์ประเทศไทย ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง
 อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12120
 ประวัติการศึกษา
 พ.ศ. 2540 รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 พ.ศ. 2551 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ