

รายงานการวิจัย

**เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของบุคลากร
กองบริการกลาง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต
กำแพงแสน**

SUBJECT: FACTORS INFLUENCING ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF PERSONNEL CENTRAL SERVICES
DIVISION KASETSART UNIVERSITY KAMPHAENG SAEN
CAMPUS

จัดทำโดย

นางวิมล จริญพงศ์

**กองบริการกลาง
สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน**



รายงานการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

จัดทำโดย

นางวิมล จรูญพงศ์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

กองบริการกลาง สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
ปี 2566

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตกำแพงแสน
ปีที่พิมพ์ 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 4) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ กองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 152 ราย ผลการทดสอบประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ในการวิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับสูงมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ สถานภาพ ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3) ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของ ด้านความท้าทายของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 4) ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คือ ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ส่วนด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านที่มีความผูกพันในระดับสูงมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมาด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ($\bar{X} = 3.48$) และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.47$)

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the level of organizational commitment of Central Service Division personnel; Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus 2) to study personal factors affecting organizational commitment of Central Service Division personnel. Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus 3) to study the factors of job characteristics affecting organizational commitment of Central Service Division personnel. Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus 4) to study the factors of practical work experience affecting the organizational commitment of Central Service Division personnel. Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus 5) To use the research results that have been suggested as a guideline for executives to find ways to strengthen organizational commitment of personnel in the future by using questionnaires as a tool to collect data from the sample group, namely the Central Service Division. Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus, 152 cases the population test results were 0.5, the acceptable level of error was 5%, and the confidence level was 95%. Descriptive statistics were used to analyze the results, including frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The organizational commitment of personnel is at a very high level. 2) Personal factors affecting organizational commitment of personnel were status, gender, age, education level. Operating position average monthly income and length of work (working years) had no effect on organizational commitment of personnel. The diversity of the challenge of the job Participation in management and progress in work affects the commitment to the organization. 4) The work experience factor in practical work affects the organizational commitment of the personnel, namely the feeling that they are important to the organization. Attitude towards colleagues and organizations Expectations received from the organization and the feeling that the organization can be depended on as for the expectations that have been met by the organization It has no effect on the organizational commitment of personnel. With statistical significance at the 0.05 level

The results showed that Organizational commitment of personnel Overall, the respondents had a very high level of engagement ($\bar{X}$ = 3.52) when classified by very high level of engagement. Ranked in descending order of the mean, they were willing to work for the organization ($\bar{X}$ = 3.60), followed by desire to maintain membership in the organization ($\bar{X}$ = 3.48), and confidence and Acceptance of corporate goals ($\bar{X}$ = 3.47)

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาจากผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความอนุเคราะห์พิจารณา ปรับปรุง แก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้คำปรึกษาการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้บริหาร และบุคลากรภายในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบุคลากรภายในกองบริการกลาง ที่ให้ความร่วมมือการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัย

นางวิมล จรูญพงศ์

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ

กองบริการกลาง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมุติฐานการวิจัย	2
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	2
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	7
2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	8
2.3 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	10
2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร	12
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	23
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	26
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	27
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิจัย	30
4.1 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	30
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	43
5.1 สรุปผลการวิจัย	43
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	44
5.3 ข้อเสนอแนะ	46
- ข้อเสนอแนะในการวิจัยในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	46
- ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	47

เรื่อง	สารบัญ (ต่อ)	หน้า
บรรณานุกรม		48
ภาคผนวก		51
- แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสถาบัน		52
ประวัติย่อของผู้วิจัย		

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครื่องและมอเตอร์แกน	24
ตารางที่ 2 จำนวนและรายละเอียดข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวม	32
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	33
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	34
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร	34
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านลักษณะงานโดยภาพรวม	35
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความหลากหลายของงาน	36
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความท้าทายของงาน	36
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความก้าวหน้าในงาน	37
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	37
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	38
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม	39
ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	39
ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	40
ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	41
ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	41

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า
3

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาการวิจัย:

สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ก่อตั้งเมื่อวันที่ 28 มกราคม 2545 โดยปรับเปลี่ยนชื่อจากสำนักงานอธิการบดี มาเป็น สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อทำหน้าที่ประสานงานกลางในการบริหาร และสนับสนุนการจัดการด้านการเรียนการสอน ต่อมาเมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2557 มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารโดยการยุบรวมหน่วยงานบางหน่วยงาน จึงปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารใหม่ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นงานที่สนับสนุนการบริหารของผู้บริหารวิทยาเขตกำแพงแสน และการบริหารงานตามนโยบายของวิทยาเขตกำแพงแสน และสนับสนุนด้านการเรียนการสอน คือ การให้บริการธุรการ บุคคล การเงิน สวัสดิการบุคลากรและนิสิต การบริหารทรัพย์สินก่อให้เกิดรายได้ การให้บริการทางการศึกษา การพัฒนานิสิต การสนับสนุนการวิจัยและบริการวิชาการ ดูแลและบำรุงรักษา อาคารสถานที่ ยานพาหนะ เครื่องจักรกล คอมพิวเตอร์และเครือข่าย กายภาพ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนให้บริการด้านกีฬา สาธารณสุข และรักษาความปลอดภัยภายในวิทยาเขตกำแพงแสน

กองบริการกลาง สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ก่อตั้งเมื่อปี 2554 มีหน้าที่สนับสนุนดูแลและบำรุงรักษา อาคารสถานที่ ยานพาหนะ เครื่องจักรกล คอมพิวเตอร์และเครือข่าย กายภาพและสิ่งแวดล้อม ตามภารกิจของสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ภาระงานที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายตามโครงสร้าง เพื่อการให้บริการที่ รวดเร็ว และถูกต้อง สำหรับผู้บริหาร คณะ/สาขาวิชาต่างๆ และสามารถหาข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด การให้บริการของบุคลากรในหน่วยงาน กองบริการกลาง สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ที่ช่วยสนับสนุนการบริการที่ให้ความเป็นกันเองระหว่างบุคลากรเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจกับอาจารย์ นิสิต และบุคลากร ที่มาใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ จึงมีความจำเป็นในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นสิ่งสำคัญมาก วราญา วงศ์ตันฮวด (2560) กล่าวว่าเมื่อบุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้วก็จะเกิดให้เกิดแรงผลักดันและมีแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรอยากจะทำงานร่วมกับองค์กรต่อไปอย่างยาวนาน พร้อมส่งให้ผลงานออกมาได้ดี เพราะล้วนทำด้วยความเต็มใจและได้มององค์กรเป็นเปรียบเสมือนบ้านและครอบครัวของตนเองดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารภายในของสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ดังนั้นทำให้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาปรับใช้ให้เข้ากับการบริหารงานบุคคลภายในกองบริการกลาง สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เสริมสร้าง และเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวที่จะทำให้บุคลากรอยู่ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย:

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

1.3 สมมติฐานการวิจัย:

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐานงานวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
3. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย:

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่อง ความผูกพันองค์กรของ Steers (1977 อ้างถึงใน มกรต เจียประเสริฐ, 2559) มากำหนดเป็น กรอบแนวคิด ในการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ในส่วนของลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- สถานภาพ
- ตำแหน่งในการปฏิบัติการ
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน)

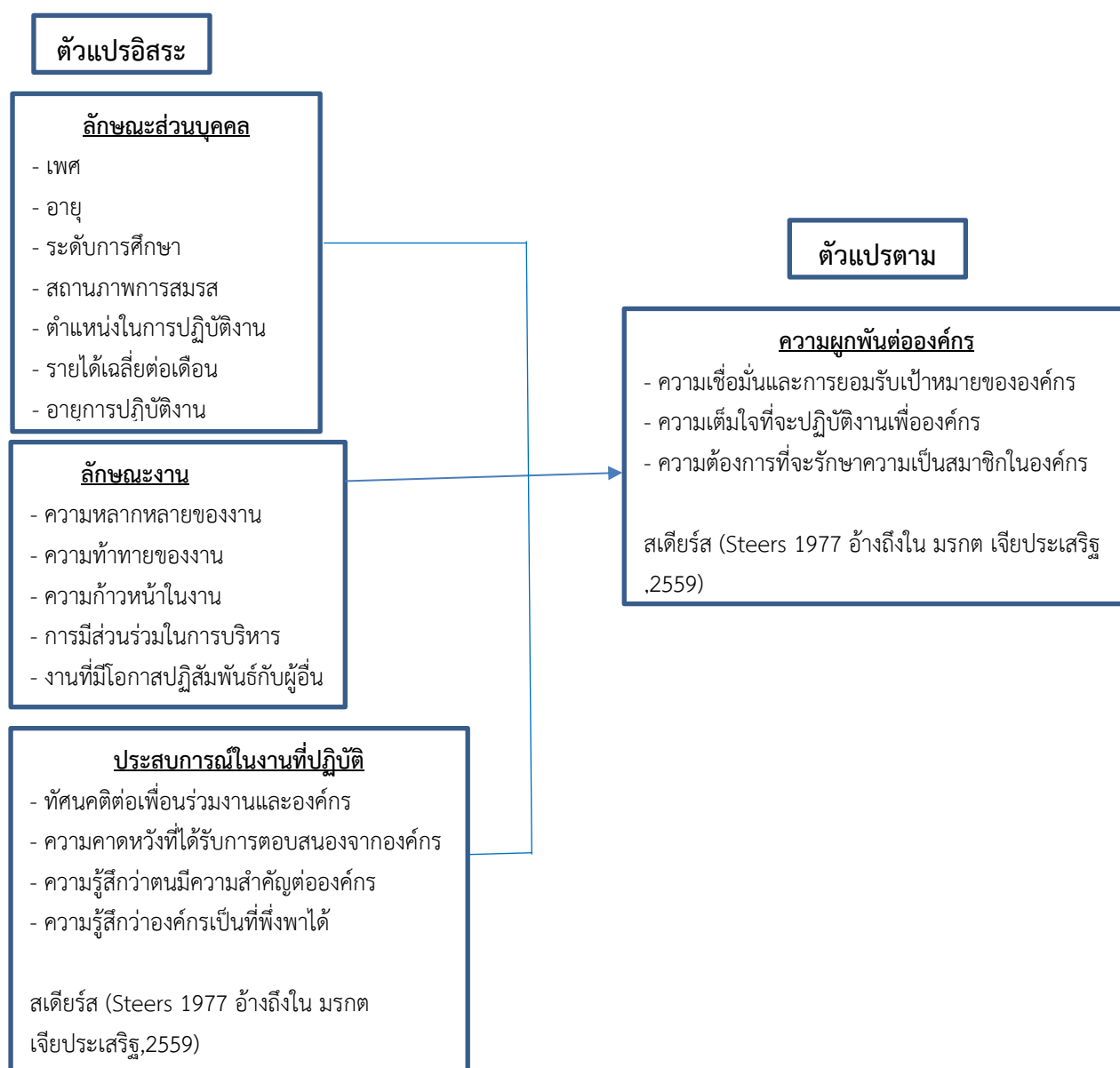
ตัวแปรอิสระ ในส่วนของประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

- ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร
- ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร
- ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร
- ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ตัวแปรตาม ด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ประกอบด้วย

- ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร
- ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร
- ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

รายละเอียดดังภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย:

1. เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร
2. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
4. ผลการศึกษาที่ได้ในครั้งนี้ จะนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการนำเสนอต่อผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

1.6 ขอบเขตของการวิจัย:

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาจากบุคลากรภายในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีบุคลากรทั้งหมด 250 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จึงใช้วิธีการสุ่มแบบช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละช่วงชั้นต่อจำนวนประชากรทั้งหมด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 152 คน (บุญมี พันธุ์ไทย, 2554)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ:

1. องค์กร หมายถึง กองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
2. บุคลากร หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
3. ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน รวมถึงการมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยมีรายละเอียดดังนี้
 - 3.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถหลายๆ ด้าน รวมถึงการได้ใช้ความคิดริเริ่มวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานเสมอ ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ
 - 3.2 ความท้าทายของงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความน่าสนใจ ความกระตือรือร้นของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถมากกว่างานอื่น ๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในงาน

3.3 ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนในเรื่องการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมในการทำงาน และการรับการยอมรับตลอดจนได้รับผลประโยชน์ ตอบแทนที่เหมาะสมรวมถึงการได้รับพิจารณาความดี

3.4 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง งานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

3.5 งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคม ทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นตลอดจนการทำงานในลักษณะเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มักช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

4. ประสพการณ์ในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ได้แก่ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพิงได้

4.1 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ลักษณะงานที่บุคลากรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่นตลอดจนการทำงานในลักษณะเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มักช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

4.2 ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร หมายถึง ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากหน่วยงานในเรื่องของการพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทน เพื่อให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.3 ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการได้รับความสำคัญจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบทบาทที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร

4.4 ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อการที่องค์กรสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานได้ เช่น การรับผลตอบแทนที่เหมาะสม สวัสดิการที่เพียงพอตลอดจนทำให้รู้สึกว่าองค์กรไม่ทอดทิ้งเมื่อเขาประสบปัญหา

5. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กร เป็นการแสดงในด้านสภาวะทางพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก เช่น การแสดงออกถึงความรัก ความซื่อสัตย์และการจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรรวมถึงการมีความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรโดยมีความสัมพันธ์เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถก้าวไปถึงเป้าหมาย ตลอดจนมีความภาคภูมิใจในการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือรู้สึกเป็นเจ้าของ องค์กรตลอดจนมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ เพื่อสร้างผลงานดี ๆ ให้กับองค์กรเพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้

5.1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นภาคภูมิใจศรัทธาในเป้าหมายและแนวทางการบริหารงานขององค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงานและสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

5.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะอุทิศร่างกายแรงใจ สติปัญญาในการทำงาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายองค์กรซึ่งการแสดงนั้นได้กระทำอย่างสม่ำเสมอ

5.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป เพื่อทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรือวิกฤติ รวมถึงการรักษาผลประโยชน์และปกป้องชื่อเสียงขององค์กร

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

อเลน และ เมเยอร์ (Allen & Meyer, 1997 อ้างถึงใน ชีระศักดิ์ กุศลานนท์, 2545, หน้า 27) ได้สรุปแนวความคิดเรื่องความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 แนว คือ

1. แนวคิดด้านทัศนคติ แนวคิดนี้จะมองว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง

- 1.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 1.2 ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะทำงานเพื่อองค์กร
- 1.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้

2. แนวคิดด้านพฤติกรรม แนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม เมื่อคนมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงานโดยไม่โยกย้ายไปไหนก็เนื่องจากเปรียบเทียบผลได้และผลเสียที่จะเกิดขึ้นจากการละทิ้งสภาพของสมาชิก หรือลาออกไปอย่างถาวรแล้ว ซึ่งผลเสียนี้จะพิจารณาในลักษณะต้นทุนที่จะเกิดหรือผลประโยชน์ที่เสียไป ทฤษฎีที่เป็นแนวคิดนี้ คือ ทฤษฎีไซด์เบ็ต (Side Bet) ของ เบคเคอร์ (Becker) ซึ่งสรุปได้ว่าการพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลมาจากการที่คนเปรียบเทียบซึ่งน้ำหนักว่า ถ้าหากเขาลาออกจากองค์กรไปเขาจะสูญเสียอะไรบ้าง

3. แนวความคิดทางด้านที่เกี่ยวกับความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคมแนวความคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม บุคคลรู้สึกว่าเขาเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรก็ต้อง มีความผูกพันต่อองค์กร เพราะนั่นคือความถูกต้องและความเหมาะสมที่จะทำความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นหน้าที่ หรือพันธะผูกพันที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร

สรุปแนวคิดทั้ง 3 แนว คือ ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมากเท่าไรแนวโน้มที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดทั้ง 3 ต่างกันตรงที่ว่า

แนวคิดแรกมองว่า คนที่ทำงานกับองค์กรโดยไม่ลาออกไปไหน เป็นเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

แนวคิดที่สองมองว่า คนต้องอยู่กับองค์กร เพราะเขาจำเป็นต้องอยู่ไม่เช่นนั้นจะสูญเสียผลประโยชน์หลาย ๆ อย่างที่เขาควรได้จากการลงทุนไป

แนวคิดที่สามมองว่า คนผูกพันต่อองค์กร เพราะเขาคิดว่าเขาควรจะอยู่ หรือเป็นสิ่งที่ควรจะทำ ทั้งนี้เพื่อความถูกต้อง และความเหมาะสมทางสังคม

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญที่แสดงถึงทัศนคติที่สำคัญสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมความสัมพันธ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กรที่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกอยากเป็นเจ้าขององค์กรและเป็นผู้มีส่วนร่วม ในการผลักดันและนำพาองค์กรไปให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่องค์กรได้วางไว้ (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558) ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์กรมีประสิทธิภาพและอยู่รอดต่อไป

เบรเวอร์ และ ล็อก (Brewer & Lock, 1995, อ้างถึงใน พรณิ ศิริวุฒิ, 2548) กล่าวว่า บุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีลักษณะ 7 ประการ ดังนี้

1. การมีความเห็นพ้องกับองค์กร (Identify with their Organization) เป็นลักษณะของบุคคลที่รู้สึกว่าการดำเนินงานขององค์กรเป็นสิ่งที่ดีและมีประโยชน์ต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อบุคคลเข้าใจและยอมรับค่านิยมขององค์กรแล้วจะก่อให้เกิดเจตคติในเชิงบวกและมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. การมีความเชื่อมั่นในองค์กร (Trust Management) เป็นลักษณะที่บุคคลมีความรู้สึกเชื่อมั่นในการจัดการขององค์กรว่ามีความยุติธรรม มีส่วนในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสรรค์งานให้กับองค์กรได้รับโอกาสในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

3. การแสดงความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการทำงาน (Show Willingness to Invest Effort) เป็นลักษณะของบุคคลที่เต็มใจที่จะทุ่มเทพลัง ความสามารถในการทำงานและปกป้ององค์กรไม่ให้ถูกคุกคามจากแหล่งอื่น

4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participate in Decision Making) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานหรือแก้ปัญหาในงาน

5. การมีความรู้สึกในเชิงบวกต่องาน (Feel Positive about Work) เป็นการรับรู้ข้อมูลของบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนในงานและมีความสุขในการทำงาน

6. การแสดงความคิดเห็นที่ห่วงใยต่อองค์กร (Voice Concerns) เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและได้รับการยอมรับในการแสดงความคิดเห็นนั้น ๆ จากองค์กร

7. การมีความรู้สึกว่างค์กรเป็นองค์กรแห่งความยุติธรรม (Feel Their Place of Work is an Equitable One) เป็นการรับรู้ของบุคคลในองค์กรเกี่ยวกับการจัดการในการให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

บุคานัน (Buchanan, 1974 อ้างถึงใน สมจิตร จันท์เพ็ญ, 2557) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญ ดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของสมาชิก องค์กรได้ดีกว่าตัวแปรความพึงพอใจในงานเนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์กรโดยส่วนรวมขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติเชิงบุคคลต่องานหรือเฉพาะแง่ใดแง่หนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้นและความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงานแม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวมก็ได้จึงกล่าวได้ว่าความพึงพอใจงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยจัดการควบคุมจากภายนอกซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร Steers (1977, อ้างถึงใน พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์, 2559) ความผูกพันในองค์กรเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเพราะการศึกษาเรื่องความผูกพันในองค์กรมีความสำคัญเพราะสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานความผูกพันในองค์กรยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์กรให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์กรที่ตนทำงานอยู่ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

สเตียร์ (Steers, 1977, p. 48) กล่าวว่า ความผูกพันขององค์กรสามารถทำนายการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งสะท้อนถึงผลการตอบสนองของบุคคลต่องานในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529 อ้างถึงใน สุปรียา ชื่นกลิ่น, 2546, หน้า 35) ได้ให้ความเห็นในเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรไว้ดังนี้ คือ

1. ทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนผลการวิจัยต่าง ๆ ได้ชี้ให้เห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรนี้อาจใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอัตราการเปลี่ยนงาน (Employee Turnover) อัตราการเข้าออกจากงานของสมาชิกในองค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะเมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลการศึกษาที่ต่อเนื่องหรือพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน เพราะความพึงพอใจในงานสามารถเปลี่ยนได้จากสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในองค์กรต้องเผชิญในแต่ละวัน แต่ความจงรักภักดีเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและค่อย ๆ พัฒนาขึ้นช้า ๆ อย่างมั่นคง

2. การทำความเข้าใจในเรื่องของความผูกพันต่อองค์กร ช่วยทำให้เข้าใจถึงธรรมชาติของบุคคลมากขึ้น ซึ่งเป็นการทำความเข้าใจถึงกระบวนการ ขั้นตอนการสร้าง ความผูกพัน หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และส่งผลถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลโดยพฤติกรรมต่าง ๆ ย่อมเกิดจากความมุ่งหมายหรือเป้าหมายของมนุษย์ อันเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านของค่านิยม ทัศนคติบุคลิกภาพ และบทบาท การเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพ เป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้น และยังใช้ทำนายอัตราการเข้าออกของพนักงานอีกด้วย

2.3 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร จัดว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงแล้ว ย่อมนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้จากการศึกษาค้นคว้างานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรพบว่า มีผู้สนใจศึกษาเป็นจำนวนมาก และได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับ ความผูกพันต่อองค์กรไว้แตกต่างกัน ผู้ศึกษาสามารถรวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ ดังนี้

เชลดอน (Sheldon, 1971 อ้างถึงใน อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์, 2545, หน้า 6) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวข้องกับระหว่างบุคคลนั้น ๆ กับองค์กร เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลพิจารณาการลงทุนของเขาในองค์กรซึ่งเป็นรูปของสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ กำลังกาย ตลอดจนระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ซึ่งทำให้เขาสูญเสียโอกาสที่จะไปทำงานที่อื่น ๆ แต่สิ่งที่เขาสูญเสียไปกับการลงทุนนั้นจะส่งผลตอบแทนคืนมา อันจะเป็นไปในรูปของระดับความอาวุโสในงาน ระดับตำแหน่งการได้รับการยอมรับทั้งนี้เพราะระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

มาร์ช และ แมนนารี (March & Mannari, 1977, p. 57 อ้างถึงใน วเรศ ทยามันธิรนนท์, 2547, หน้า 54) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า หมายถึง ลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป รวมทั้งระดับความมากน้อยของความรู้สึกเป็นเจ้าของกิจการ หรือความจงรักภักดีต่อองค์กรและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรด้วย

เมาว์เดย์ (Mowday, 1981 อ้างถึงใน นันทนา ผ่องแผ้ว, 2544, หน้า 6) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรเป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่หนาแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเอง เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

เมาว์เดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1982, pp. 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแสดงออกให้เห็นถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

นอร์ทคราฟ และ นิล (Northcraft & Neale, 1990 อ้างถึงใน จุฑากาญจน์ เลหาเดช, 2545, หน้า 12) ให้ความหมายความผูกพันว่า หมายถึง ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งแน่นแฟ้นระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเมืองค์ประกอบโดยทั่ว ๆ ไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร
3. มีความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันของสมาชิกองค์กร มิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิถีปฏิบัติของเขามีต่อองค์กรด้วย

บัคชานน (Buchanan, 1979 อ้างถึงใน ดุจดาว ศุภจิตกุลชัย, 2546, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กร จะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ยอมรับในค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร และถือเสมือนหนึ่งว่าเป็นของตนเองเช่นกัน
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร (Involvement) คือการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร วันชะลี แก้วดวง (2548, หน้า 10) กล่าวว่า ระดับความมากน้อยและความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและประเมินองค์กรในทางที่ดีระดับที่แสดงให้เห็นถึงความต้องการของบุคลากรที่จะคงอยู่ การมีส่วนร่วมในองค์กรและเป็นเครื่องวัดความตั้งใจของบุคลากรที่จะคงอยู่ต่อไปในอนาคต รวมถึงทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในด้านบวกและมีการใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยจึงสรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อและความรู้สึกที่มีองค์กรในทิศทางบวก รวมทั้งความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกันกับองค์กรและการที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตน โดยปรารถนาถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ

2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ในการศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ หรือปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ซึ่งแต่ละคนก็ได้มองถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรตามมุมมองของตน ซึ่งคล้ายคลึงกันบ้าง แตกต่างกันไปบ้าง ซึ่งไม่มีตัวแบบจำลองที่สามารถชี้วัด หรือตัดสินว่าอะไรคือตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการก่อตัวของความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างครอบคลุม

เชลดอน (Sheldon, 1971, p. 144) เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน อายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1. การลงทุนของบุคคล คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพที่ปฏิบัติงาน
2. ความผูกพันของเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน
3. การพัฒนาประสบการณ์ และความสนใจในการทำงาน

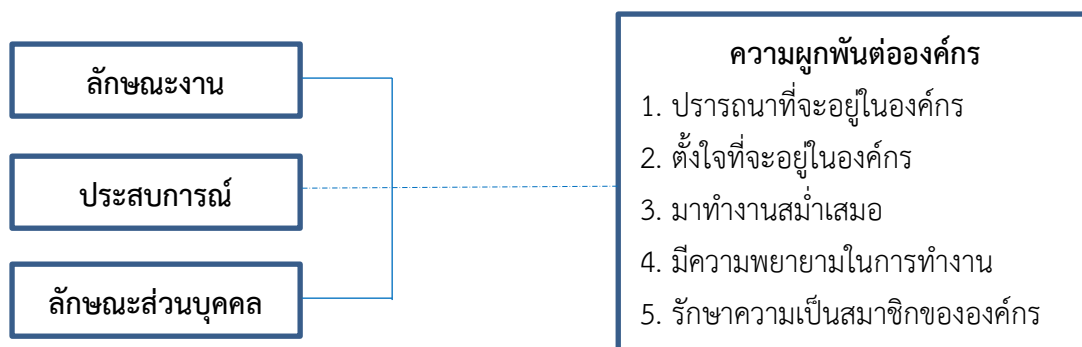
สตีเยร์ (Steers, 1977, pp. 46-56) ได้เสนอแบบจำลอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedent of Commitment)
2. ลักษณะของความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)
3. ผลที่ตามมาของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

นอกจากนี้แบบจำลองยังได้เสนอถึงองค์ประกอบของปัจจัยที่กำหนดการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งองค์ประกอบดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นต้น
2. ลักษณะงาน (Job Characteristics) ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงาน โอกาสมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม เป็นต้น
3. ประสบการณ์จากการทำงาน (Work Experience) ได้แก่ ทักษะคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร ความเชื่อถือต่อองค์กร เป็นต้น

ปัจจัยทั้ง 3 นี้ มีความสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีผลทำให้บุคคลยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตั้งใจในการปฏิบัติงาน และคงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ดังแสดงในรูป



แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ สเตียร์ (Steers, 1977)

ต่อมาเมาว์เดย์ สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers & Porter, 1982) ได้เสนอปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่ม โดยเพิ่มปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร หรือโครงสร้างขององค์กรว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กร ซึ่งเมาว์เดย์ และคณะแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

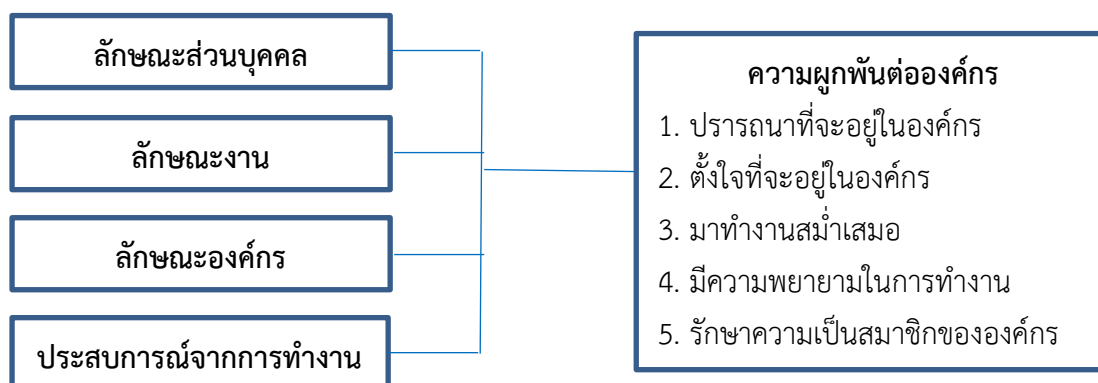
1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ตำแหน่ง และความต้องการประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะงาน พบว่า งานที่มีคุณค่านำไปสู่การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ความชัดเจนในบทบาทมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความผูกพัน

3. ลักษณะองค์กร พบว่า ความผูกพันมีความสัมพันธ์ทางบวกและระดับความเป็นทางการขององค์กร การกระจายอำนาจ ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของของพนักงานและการควบคุมขององค์กร

4. ประสพการณ์จากการทำงาน เป็นแนวทางด้านสังคม ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญในการเกิดความรู้สึกเกี่ยวข้องกับองค์กร ได้แก่ ทัศนคติทางบวกต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนสำคัญต่อองค์กร

ปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังแสดงในแผนรูป



แบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลของความผูกพันต่อองค์กรของ เมาว์เดย์ (Mowday, et al., 1982)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศหญิงมีความผูกพันต่องานมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้เป็นผลมาจากข้อจำกัดทางวิชาชีพมากกว่า เนื่องจากเพศหญิงค่อนข้างหางานได้ยากกว่าเพศชายจึงมีความรักและผูกพันต่องานที่ตนเองทำมากกว่าและผู้หญิงมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงงานน้อยกว่าผู้ชาย (Glimer, 1966)

อายุ จากการศึกษพบว่า ยิ่งสมาชิกมีอายุมากขึ้นเท่าไร ก็มีความรู้สึกผูกพันต่องานมากขึ้นเท่านั้น เนื่องจากการสั่งสมประสบการณ์ในงานเอาไว้มาก นั่นคือ ตัวแปรในเรื่องอายุ ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่องาน (Hall, 1970, pp. 176-190)

อายุงาน หรือระยะเวลาที่อยู่ในตำแหน่งในองค์กร พบว่า สมาชิกในองค์กรที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานเท่าใด ก็ย่อมมีความผูกพันต่องานมากขึ้นเท่านั้น เพราะการมีอายุงานมากก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรและมีความผูกพันต่องานมากขึ้น (Sheldon, 1971, p. 143)

ระดับการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่องานแบบผกผันกัน นั่นคือคนที่มีการศึกษาสูงจะมีระดับความผูกพันต่องานน้อยกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า ทั้งนี้เนื่องจากคนที่มีการศึกษาสูง มักมีความผูกพันต่อวิชาชีพของตนเองมากกว่าความผูกพันต่องานที่ทำเป็นประจำ (Grusky, 1966, p. 499)

สถานภาพสมรส คนที่แต่งงานมีครอบครัวแล้วมักมีความความผูกพันต่องานมากกว่าคนที่ยังไม่แต่งงานมีครอบครัว หรือเป็นโสด ซึ่งอาจเป็นเหตุผลทางจิตวิทยาที่คนแต่งงานมีครอบครัวแล้วย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิตมากกว่าจึงมีความผูกพันต่องานสูงกว่า (Hrebiniak & Alutto, 1972, p. 562)

การวัดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการวัดความผูกพันต่อองค์กร นักวิจัยแต่ละกลุ่มมีการสร้างแบบวัดที่มีความแตกต่างกันตามการให้คำจำกัดความ และมีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง จากการทบทวนผู้วิจัยสามารถสรุปแบบวัดความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่

1. แบบวัด Organizational commitment questionnaire (OCQ) ถูกสร้างขึ้นโดย Monday, Steers and Porter (1979) แบบฉบับเต็ม มีข้อคำถาม 15 ข้อคำถาม ในการวัดความรู้สึกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีอยู่ 6 ข้อ
 - 1.1 ท่านมักพูดให้เพื่อนๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่าหน่วยงานท่านดีเหมาะสมที่จะเข้ามาทำงานด้วย
 - 1.2 ท่านพบว่า ค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรคล้ายคลึงกัน
 - 1.3 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่า ท่านเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้
 - 1.4 องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ท่านได้ดีที่สุดในวิธีการปฏิบัติงาน
 - 1.5 ท่านรู้สึกว่าคุณคิดถูกที่เลือกทำงานในองค์กรแห่งนี้
 - 1.6 บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับงานบุคลากร
2. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรมีอยู่ 6 ข้อ
 - 2.1 ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก
 - 2.2 ท่านสามารถทำงานกับองค์กรอื่นได้ดีเช่นเดียวกัน หากชนิดของงานคล้ายคลึงกัน

2.3 การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยในสภาพแวดล้อมในปัจจุบันของท่านก็เพียงพอที่จะเป็นเหตุให้ท่านออกจากองค์กรนี้

2.4 ท่านคิดว่าท่านไม่ได้รับอะไรมากนักในการคงอยู่ในองค์กรนี้ต่อไป

2.5 สำหรับตัวท่านแล้วองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่จะทำงานด้วย

2.6 การตัดสินใจทำงานในองค์กรแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด

3. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรมีอยู่ 3 ข้อ

3.1 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ให้กับองค์กรนี้ประสบความสำเร็จ

3.2 ท่านยอมรับงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมายเพื่อคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

3.3 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรนี้เสมอและ แบบสั้น มีข้อคำถาม 9 ข้อคำถาม (เกิดจากการตัดข้อคำถามเชิงลบในฉบับเต็ม) ซึ่งลักษณะของข้อคำถามจะเป็นการถามเกี่ยวกับทัศนคติที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jaros (1997) ที่เสนอว่าแบบวัด OCQ มีโครงสร้างเหมือนกับแบบวัดด้านจิตใจของความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด Allen and Meyer (1984) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Dunham (1984, อ้างถึงใน ขวัญรัฐ เหล่าพูนพัฒน์, 2548) ที่ให้ความเห็นว่าการใช้แบบสอบถาม OCQ เหมาะสมกับการวัดความผูกพันองค์กรด้านจิตใจมากที่สุด ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีอยู่ 6 ข้อ

1.1 ท่านมักพูดให้เพื่อน ๆ หรือผู้อื่นฟังเสมอว่า หน่วยงานท่านดีเหมาะสมที่จะเข้ามาทำงานด้วย

1.2 ท่านพบว่าค่านิยมของท่านและค่านิยมขององค์กรคล้ายคลึงกัน

1.3 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งนี้

1.4 องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริงให้ท่านได้ดีที่สุดในวิธีการปฏิบัติงาน

1.5 ท่านรู้สึกว่าคุณคิดถูกที่เลือกทำงานในองค์กรแห่งนี้

1.6 บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับนโยบายขององค์กรในสาระสำคัญที่เกี่ยวกับงานบุคลากร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นอยู่ 3 ข้อ

2.1 ท่านเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ให้กับองค์กรนี้ประสบความสำเร็จ

2.2 ท่านยอมรับงานเกือบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมาย เพื่อคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

2.3 ท่านทำงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรนี้เสมอ

2. แบบวัด Allen and Meyer (1990) มีจำนวนทั้งหมด 24 ข้อคำถาม ซึ่งประกอบด้วยทั้ง 3 ด้าน (ด้านละ 8 ข้อคำถาม) ได้แก่ ด้านจิตใจ (Affective) ด้านการคงอยู่กับองค์กร (Continuance) และด้านบรรทัดฐาน (Normative) โดยที่แต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .87 .75 และ .79 ตามลำดับดัง ที่งานวิจัยของ Yucel (2012) ที่เขาได้ปรับปรุงแบบสอบถามตาม แนวคิดนี้ พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้านที่ระดับ .89 .71 และ .77 จะเห็นได้ว่าแบบวัด OCQ จะสะท้อนมิติด้านจิตใจเพียงด้านเดียว ในขณะที่ แบบวัดของ Allen and Meyer สะท้อนทั้ง 3 ด้าน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามตามแนวคิด Allen and Meyer โดยพัฒนาและประยุกต์จากแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงเนื้อหาความของข้อคำถามของ Jaros (2007) จำนวน 20 ข้อคำถาม เนื่องจากงานวิจัยของ Jaros ค้นพบว่าข้อคำถามบางข้อของต้นฉบับเดิมไม่เหมาะสมและไม่สะท้อนกับองค์ประกอบในแต่ละด้าน

3. เครื่องมือ Emo-Meter เป็นแบบสำรวจที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อให้องค์กรได้รับทราบถึงระดับความอยู่ดีมีสุข และผูกพัน (Emo-Meter: Well-Being + Belonging + Doing the Best) และระดับการรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support) ของบุคลากรรวมทั้งปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่บุคลากรให้ความสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อความอยู่ดี มีสุขและผูกพันของบุคลากรทั้งในภาพรวมและจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล Emo-Meter เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยองค์กรระดับตัวบุคคล เพื่อสะท้อนความอยู่ดี มีสุข และผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย 3 อย่างสำคัญหรือเรียกแบบย่อว่า 3Bs ได้แก่

3.1 ความอยู่ดี มีสุข (Well-Being: BE) หมายถึง บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลจากองค์กรเป็นอย่างดี ทำให้อยากที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไปอีกล้าน

3.2 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Belonging: BL) หมายถึง บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้

3.3 ความอยากทุ่มเทกาย ใจ ที่จะทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ (Doing the Best: BS) หมายถึง บุคลากรอยากทำงาน และตั้งใจทำงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ จิตประภา อัครบวร และคณะ (2557)

4. การวัดแบบ Employee Engagement Survey เป็นการวัดระดับความผูกพันของพนักงานในองค์กรที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาม และทีมงาม การมีทักษะการสื่อสารและทัศนคติในการทำงานดี ซึ่งจะส่งผลถึงการบรรลุ เป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กรเพื่อเป็นการตรวจสอบว่าพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานหรือความผูกพันในองค์กรมากน้อยแค่ไหนเพียงใด สามารถทำได้โดย

4.1 การใช้แบบสอบถามทำการสำรวจความพึงพอใจต่องาน (Job Satisfaction Survey)

4.2 แบบสอบถามความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Engagement Survey)

จากการวัดค่าความผูกพันที่ได้กล่าวมานั้น ผู้วิจัยเลือกนำวิธีการวัดของ Mow day, Steers and Porter (1979) เพราะเป็นแนวคิดที่ได้รับการนิยม และมีนักวิชาการหลายท่านนำไปศึกษาเป็นจำนวนมาก เนื่องจากสามารถวัดด้านจิตใจทั้ง 3 ด้าน รวมถึงเป็นการวัดที่สามารถทำให้ทราบถึงความรู้สึกของบุคลากรได้อย่างชัดเจน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออกของพนักงาน 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงาน 3. เพื่อศึกษาโมเดลโครงสร้างของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานเป็นวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 699 คน เครื่องมือที่ใช้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเรื่องความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจลาออก การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ แบบจำลองสมการโครงสร้าง

(Structural equation model: SEM) ผลการวิจัยสรุปว่า 1. ระดับของความยึดมั่นผูกพันในงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลางในขณะที่ระดับของความพึงพอใจในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ 2. ความยึดมั่นผูกพันในงานความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานตามลำดับ 3. โมเดลโครงสร้างของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงานความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน พบว่า โมเดลสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าดัชนีวัดความสอดคล้องผ่านเกณฑ์และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานและสามารถทำนายความตั้งใจลาออกของพนักงานผลสรุปอย่างมีนัยสำคัญ

พิชิต ปราณีพร้อมพงศ์ (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเม้นท์สโตร์ จำกัด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความผูกพันและปัจจัยที่มีผลต่อระดับ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเม้นท์สโตร์ จำกัด ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน ที่สุ่มได้จากประชากร และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา อันได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อสรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการวิจัยสรุปว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี สถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วง 4 – 10 ปี และมีรายได้ ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 30,000 บาท ส่วนใหญ่พนักงานพึงพอใจลักษณะงานในระดับมากโดยด้านโอกาสในความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์พิเศษ และด้านปัจจัยหลัก ที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามลำดับส่วนด้านความผูกพันต่อองค์กรนั้น พบว่า ส่วนใหญ่มีความผูกพัน ระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ การแสดงเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความรักดีต่อองค์กร การเปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความผูกพันต่อองค์กร พบว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรสการศึกษาสูงสุดระดับตำแหน่งและรายได้ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่อลักษณะงานกับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ พบว่า ความพึงพอใจงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่ได้รับที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับการแสดงตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

มรกต เจียประเสริฐ (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยสรุปว่าพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีความผูกพันต่อ

องค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพัน พันต่อองค์กรสูงที่สุด ในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร พบว่า พนักงานตำแหน่งวิศวกรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน อยู่ในระดับ ดี ปัจจัยด้านสังคมภายในองค์กร อยู่ในระดับ ดีมาก ปัจจัยด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับ ดี ปัจจัยด้านสุขภาพกายและใจ อยู่ในระดับ ดี และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร อยู่ในระดับ ดีมาก และผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านสังคมภายในองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ปัจจัยด้านสุขภาพกายและใจ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สุวัฒนา แก้วกัลยา (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสถานการณ์อัตราค่าจ้างด้านสุขภาพ 2. เพื่อศึกษาระดับความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม 3. เพื่อศึกษาด้านความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา อันได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือการศึกษาแบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยองค์กร ระดับตัวบุคคล กลุ่มตัวอย่างจำนวน 510 คน ผลการวิจัยสรุปว่า การรับรู้ต่อปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง = 3.40 แต่ความอยู่ดี มีสุข และความผูกพัน อยู่ในระดับสูง = 3.94 ส่วนใหญ่อยู่ด้วยรักและผูกพัน 68.33% รองลงมาอยู่ไปวัน ๆ 29.28% และมีไม่พยายเอาเท่าไรน้ำ 2.39% ปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ และพึงพอใจในระดับสูง ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน = 3.87 งานที่ทำหาย = 3.94 สัมพันธภาพกับหัวหน้างาน = 3.67 และการสื่อสารภายในองค์กร = 3.49 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ควรปรับปรุงมากที่สุดได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน พบว่า การศึกษาครั้งนี้สะท้อนภาพความเป็นอยู่และการรับรู้ของบุคลากรกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้เกิดความตระหนักในการบริหารจัดการบุคลากรได้ตรงปัญหาและความต้องการซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงพยาบาลต่อไป

มนัส ตั้งสุข (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษา ระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 ตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสม สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 จำนวน 350 คน และกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วย ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่าย จำนวน 14 คน ผลการวิจัยสรุปว่าบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5 มีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันองค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบก

บก ช่อง 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันความผูกพันองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ได้แก่ นโยบายและความรับผิดชอบต่องาน ความคิดเห็นที่มีต่อองค์กร การกำกับดูแลจากภายนอก การสื่อสารในองค์กรและค่าตอบแทนตามลำดับโดยสามารถร่วมกับพยากรณ์ความผูกพันองค์กรโดยรวมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เจริญจิตร เศวตวานิชกุล (2560) ศึกษาแบบการสร้างการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาวิธีการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย 2. เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างการผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการสร้างความผูกพันของพนักงานเป็นการวิจัยแบบวิธีผสมผสาน ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานที่ทำงานในโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทยจำนวน 40 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ โดยยึดหลักแนวทางการวิจัยของโรเบิร์ต ยิน (Yin, 2003) สำหรับวิจัยเชิงปริมาณ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานโรงงานประกอบรถยนต์ในประเทศไทย จำนวน 385 คน และใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ F-Test ผลการวิจัยสรุปว่าความคิดเห็นของพนักงานแต่ละระดับเกี่ยวกับวิธีการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อ สรุปว่า ความคิดเห็นของพนักงานแต่ละระดับเกี่ยวกับวิธีการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน โดยระดับผู้บริหารแบ่งเป็นกลุ่มพนักงานใหม่และกลุ่มพนักงานที่ทำงาน ปัจจุบัน ซึ่งการสร้างการผูกพันของกลุ่มพนักงานใหม่จะเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับกลุ่มพนักงานที่ทำงานปัจจุบันจะเน้นการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรการสร้างคนให้เก่ง การสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างการทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงจูงใจ สำหรับหัวหน้า งานมีความเห็นว่า จะต้องมีความเข้าใจพนักงาน ความเอาใจใส่พนักงาน และการให้การสนับสนุนพนักงานสำหรับความคิดเห็นของพนักงานเห็นว่า ประเด็นการทำงานเป็นทีม หัวหน้างานความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน ค่าตอบแทน และชื่อเสียงขององค์กรมีผลต่อการสร้างความผูกพัน และยังรวมถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงิน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าอาชีพในองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านหัวหน้างาน ยังพบว่า มี 3 ฝ่ายที่จะต้องทำงานร่วมกันอย่างจริงจัง ประกอบด้วย 1.ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ 2. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา และ 3. พนักงานที่มีส่วนช่วยในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรให้สูงขึ้น

กิตติกร บุญส่ง (2561) ศึกษาความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในกลุ่มธุรกิจเฟอร์นิเจอร์การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อกำหนดปัจจัยที่ใช้ในการสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และเสนอตัวแบบสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร 2. เพื่อวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรเสนอแนวทางและจัดลำดับความสำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์กรเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างในกลุ่มธุรกิจเฟอร์นิเจอร์แห่งหนึ่ง เพื่อทำการยืนยันตัวแบบในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 กลุ่มย่อย คือ ลักษณะงาน (Job Characteristics) บุคคลและสังคมในองค์กร (People and Social) ระบบองค์กร (Organization Practice) และสภาพแวดล้อมขององค์กร (Organization Climate) โดยแต่ละปัจจัยมีค่าน้ำหนักการเกิดความผูกพันของ

พนักงานต้ององค์กร ส่วนที่ 2 วัดระดับความผูกพันของพนักงานต้ององค์กร ส่วนที่ 3 ผลลัพธ์ของความผูกพันโดยในการทดสอบตัวแบบพบว่า ความผูกพันของพนักงานต้ององค์กรกับผลงาน (Performance) โดยการวัดผลงานทำได้ 3 ระดับคือ ระดับบุคคล (Individual Performance) ระดับทีม (Team Performance) และระดับองค์กร (Organization Performance) ผลการวิจัยสรุปว่าสำหรับกลุ่มธุรกิจเฟอร์นิเจอร์นี้นำข้อค้นพบการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันได้ตามลำดับนี้ 1. พัฒนาระบบบริการภายใน (Internal Service) 2. พัฒนาระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) 3. พัฒนาโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Career Growth) 4. พัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน (Instrument) และ 5. กำหนดปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง (Job Volume)

ณัฐวัชร เกิดศิริ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต้ององค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธีสำนักพระราชวัง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต้ององค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต้ององค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธีสำนักพระราชวัง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ จำนวน 189 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ด้านความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปว่า ความผูกพันต้ององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต้ององค์กรของบุคลากร ส่วนปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรมีอิทธิพลเชิงลบกับความผูกพันต้ององค์กรของบุคลากรโดยปัจจัยด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต้ององค์กรของบุคลากรแต่ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กรและปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต้ององค์กรของบุคลากร

ดวงใจ เลิศปัญญา และทวีศักดิ์ กฤษเจริญ (2561) ศึกษาทัศนคติความรักใคร่ ในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความผูกพันต้ององค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของความรักใคร่ ในองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต้ององค์กรของกลุ่มพนักงาน Gen Y ในเขตกรุงเทพมหานครเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้แก่ พนักงานกลุ่ม Gen Y เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ผลการวิจัยสรุปว่า ความรักใคร่แนวราบและความรักใคร่ ระหว่างสายบังคับบัญชาส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความผูกพันต้ององค์กรในขณะที่ความรักใคร่พัวพันคู่สมรสส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเท่านั้นการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาวเนื่องจากองค์กรสามารถนำองค์ความรู้ และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับความรักใคร่ ในองค์กรไปใช้ออกแบบกฎระเบียบแบบแผนหรือวิธีปฏิบัติในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

วีรวุฒิ พูลสวัสดิ์ (2562) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด 2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร 3. เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด จำนวน 125 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบง่าย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติการทดสอบ แบบ t-test แบบสถิติแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัยสรุปว่า 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในองค์กรในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับค่อนข้างมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ให้ด้านความคิดเห็นระดับมากด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านหัวหน้างาน ด้านความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 2.1. พนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ที่มีเพศ สถานภาพ สมรสและจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่ต่างกัน 2.2. พนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด ที่มีอายุและระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน 3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด 3.1. ปัจจัยภายในองค์กรด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้าและด้านหัวหน้างานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด 3.2. ปัจจัยภายในองค์กรด้านค่าตอบแทนไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท วีรสยาม จำกัด

พัชรหทัย จารทวิผลบุญกุล, ธัญวณ วัทโธ, วิลาสินี สุดประเสริฐ (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด จำนวน 172 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวม ข้อมูล และทำการวิเคราะห์ด้านสถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกันการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปว่า 1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงานระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 29.0 และ 3. ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 46

Nico Martins & Hester Nienaber (2018) ศึกษาอิทธิพลของเวลาต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของ SA การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของเวลาที่มีต่อผลลัพธ์ของมิติของการมีส่วนร่วมของพนักงาน 2. เพื่อตรวจสอบว่ามีความแตกต่างที่สำคัญใด ๆ ระหว่างระดับของการมีส่วนร่วมของกลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน เพื่อกำหนดอนาคตที่เฉพาะเจาะจงการแทรกแซงเพื่อปรับปรุงความผูกพันของพนักงาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จากฐานข้อมูลประกอบด้วยนักธุรกิจ 285,000 คน จากหลากหลายอุตสาหกรรมจากการสำรวจออนไลน์ ผลการวิจัยนี้สรุปได้ว่ามีสามมิติคือความมุ่งมั่นของที่มีการวางแผนของทีมงานและกลยุทธ์ขององค์กรและการดำเนินการสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในช่วงที่สามกว่าช่วงเวลาแรก ชาวแอฟริกัน และผู้ตอบแบบสอบถามในงานที่ต่ำกว่าเกรดรายงานว่าระดับการมีส่วนร่วมต่ำกว่าผู้ตอบแบบผิวขาวและผู้บริหารระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญข้อจำกัด / ผลการวิจัย-ข้อจำกัด ของการศึกษาคืออัตราการมีส่วนร่วมต่ำของบางกลุ่มความหมายเชิงปฏิบัติ - ผู้บริหารระดับสูงสามารถเสริมสร้างความผูกพันนอกเหนือจากการแนะนำที่มีประสิทธิภาพการแทรกแซงบนพื้นฐานของการวัดเสี่ยงเพื่อปรับปรุงระดับความผูกพันของพนักงานผลกระทบทางสังคม - พนักงานที่มีส่วนร่วมมีความสุข / มีสุขภาพดีซึ่งสามารถคาดหวังได้ว่าจะลดภาระล้นทะลักอาศัยอยู่นอกสถานที่ทำงานและมีอิทธิพลต่อสังคมอยู่ในเกณฑ์ดี

Fazna Mansoor & Zubair Hassan (2016) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน: การศึกษาผู้ให้บริการเครือข่ายโทรคมนาคมในมัลดีฟส์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อวิเคราะห์ผลของการเรียนรู้และการพัฒนาต่อความผูกพันของพนักงาน 2. เพื่อวิเคราะห์ผลของการเสริมอำนาจในบทบาทงานต่อความผูกพันของพนักงาน 3. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของความเป็นผู้นำ / การจัดการ บริษัทต่อความผูกพันของพนักงาน 4. เพื่อวิเคราะห์ผลของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน 5. เพื่อวิเคราะห์ผลของการสื่อสารต่อความผูกพันของพนักงาน 6. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการมีส่วนร่วมของพนักงานต่อผลผลิต เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้พนักงานของ Ooredoo มัลดีฟส์ จำนวน 323 คน โดยการใช้การส่งแบบสอบถามออนไลน์ ผลการวิจัยสรุปได้ พบว่า ห้ามิติของการมีส่วนร่วมของพนักงาน ได้แก่ การสื่อสารการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันบทบาทหน้าที่ บริษัทการจัดการและการเรียนรู้และการพัฒนามีผลในเชิงบวกและสำคัญต่อพนักงานการสุ่ม พิจารณาว่าการศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่บริษัท โออิริโอ ซึ่งเป็นบริษัทระหว่างประเทศที่เป็นหนึ่งในผู้ให้บริการเครือข่ายโทรคมนาคมที่ใหญ่ที่สุดและเติบโตเร็วที่สุดในประเทศคาดหวังว่าการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้นำและผู้จัดการของทุกภาคส่วนที่ทำงานในมัลดีฟส์ เพื่อปลดปล่อยศักยภาพทั้งหมดของพนักงานปลดปล่อยพรสวรรค์ที่ซ่อนอยู่และเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดผลการดำเนินงานเพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขัน

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาปรับใช้ให้เข้ากับการบริหารงานบุคคลภายในกองบริการกลาง สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และอาจจะยังเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เสริมสร้าง และเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Research Method) และวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ การสุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปีการศึกษา 2566 ในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2566 ถึง เดือน พฤษภาคม 2566

3. การศึกษาครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จึงใช้วิธีการสุ่มแบบช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละช่วงชั้นต่อจำนวนประชากรทั้งหมด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 152 คน (บุญมี พันธุ์ไทย, 2554) ดังตารางที่ 2 วิธีการอ่านตารางผู้วิจัยต้องทราบขนาดของประชากร

ตารางที่ 1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน

ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง	ขนาด ประชากร	ขนาด ตัวอย่าง
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382
95	76	270	159	750	254	2,600	335	100,000	384

การใช้สูตรคำนวณ

1. กรณีทราบขนาดของประชากร

1.1 สูตรของ ทาโร ยามาเน่

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

1.2 สูตรของเครซีและมอร์แกน

$$n = \frac{\chi^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + \chi^2 p (1-p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p = 0.5)

1.3 ไม่ทราบขนาดของประชากร

1.3.1 สูตรของคอแรน (Cochran)

ใช้ในกรณีที่ไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน แต่ทราบว่ามีจำนวนมากและต้องการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร มี 2 กรณีคือ

กรณีทราบค่าสัดส่วนของประชากร ใช้สูตร $n = \frac{p(1-p)Z^2}{e^2}$

และกรณีไม่ทราบค่าสัดส่วนของประชากรหรือ p = 0.5 ใช้สูตร $n = \frac{Z^2}{4e^2}$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

Z = ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ

- ถ้าระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า Z = 1.96

- ถ้าระดับความเชื่อมั่น 99% หรือระดับนัยสำคัญ 0.01 มีค่า Z = 2.58

1.3.2 สูตรของคอแรน (Cochran)

สูตรนี้ใช้กรณีที่ไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่นอน และต้องการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร มีดังนี้

$$n = \frac{\sigma^2 Z^2}{e^2}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ (กรณีไม่ทราบค่า σ สามารถกำหนดค่า e เป็นเปอร์เซ็นต์ของ σ เช่น 8% ของ σ ($e = 0.08\sigma$) หรือ 10% ของ σ ($e = 0.10\sigma$))

Z = ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ

- ถ้าระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $Z = 1.96$

- ถ้าระดับความเชื่อมั่น 99% หรือระดับนัยสำคัญ 0.01 มีค่า $Z = 2.58$

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลใช้การสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยหลักจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามกลุ่มงาน (Stratified random sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนโดยจะสุ่มบุคลากรกองบริการกลาง สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน ประกอบด้วย งานยานพาหนะและภูมิทัศน์ งานอาคารและสถานที่ งานรักษาความปลอดภัย และงานเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 250 คน สุ่มตัวอย่างได้จำนวนบุคลากรทั้ง 152 คน ตามตารางที่ 1

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล เป็นคำถามแบบให้เลือกตอบ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยเป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 20 ข้อ (รมิตา ประวัติ, 2564)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยเป็นมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ได้แก่ ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ จำนวน 16 ข้อ (รมิตา ประวัติ, 2564)

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้แก่ ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร จำนวน 14 ข้อ (รมิตา ประวัติ, 2564) โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนนที่ให้	ระดับความคิดเห็น
4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	เห็นด้วย
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยมีผลการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา วันที่ 24 สิงหาคม 2563

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร บทความทางวิชาการ หนังสือวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาและวัตถุประสงค์
2. ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามและกำหนดขอบเขตข้อคำถามตามวัตถุประสงค์การวิจัย
3. สร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดจำนวน 3 ด้าน
4. นำแบบสอบถามให้ที่ปรึกษาทางวิจัยเพื่อตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข ความถูกต้องของแบบสอบถาม จำนวน 3 ท่าน ได้แก่
 1. รองศาสตราจารย์กฤษณะ จันทโรตติ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกายภาพและสิ่งแวดล้อม วิทยาเขตกำแพงแสน
 2. นายสุทธิชัย อินนุรักษ์ ผู้อำนวยการกองบริการกลาง สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน
 3. นางมณฑณี อุบลสิงห์ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการพิเศษ คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืน หลังจากนั้นจะทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

- 4.1 การตรวจข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
- 4.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้าสำหรับแบบสอบถามที่เป็นปลายปิด (Close-ended)
- 4.3 การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ลงรหัสแล้วได้นำมาบันทึกโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผลข้อมูลซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปที่มีประสิทธิภาพ Microsoft Excel หรือ (Statistic Package for Social Sciences หรือ SPSS) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติโดยสถิติเชิงพรรณนา คือ โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณอันตรภาคชั้น (Interval scale) ในแต่ละชั้นที่เท่ากันโดยแต่ละช่วง มีความกว้างเท่ากับ 0.8
3. วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร สถิติที่ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น ใช้สูตรคำนวณอันตรภาคชั้น (Interval scale) ในแต่ละชั้นที่เท่ากันโดยแต่ละช่วง มีความกว้างเท่ากับ 0.8

เกณฑ์การแปลผล

เกณฑ์ในการแปลค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตัวแปรต่าง ๆ โดยการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงความกว้างของข้อมูล} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติของบุคลากรในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยใช้สูตรคำนวณอันตรภาคชั้น (Interval scale) ในแต่ละช่วง มีความกว้างเท่ากับ 0.8 ของเบสท์ (Best, 1981 : 179 – 187 อ้างใน รมิตา ประวัติ, 2564 : 32) คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้

คะแนนที่ให้	ระดับความคิดเห็น
4	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3	เห็นด้วย
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติของบุคลากรภายในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้แปรระดับความคิดเห็นออกเป็น 4 ระดับ (อ้างใน รมิตา ประวัติ, 2564 : 37) ดังนี้

ระดับค่าเฉลี่ย	ลักษณะงาน/ประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ
3.26 – 4.00	เห็นด้วยมากที่สุด
2.51 – 3.25	เห็นด้วยมาก
1.76 – 2.50	เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.75	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ดังนั้น จึงแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้ หมายถึง

ระดับค่าเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
3.26 – 4.00	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูงมาก
2.51 – 3.25	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่สูง
1.76 – 2.50	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำ
1.00 – 1.75	มีระดับความผูกพันต่อองค์กรที่ต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 152 คน โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาทั้งสิ้น 152 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบรับของแบบสอบถาม 100% จากนั้น ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ อันประกอบด้วย การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปที่มีประสิทธิภาพ Microsoft Excel การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วน และเพื่อให้การนำเสนอเกิดความเข้าใจและชัดเจนเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติและตัวแปรในการนำเสนอ ดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=152)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	125	82.24
หญิง	26	17.11
2. อายุ		
20 ปี – ไม่เกิน 25 ปี	2	1.32
ตั้งแต่ 25 ปี – ไม่เกิน 30 ปี	9	5.92
ตั้งแต่ 30 ปี – ไม่เกิน 35 ปี	32	21.05
ตั้งแต่ 35 ปี – ไม่เกิน 40 ปี	27	17.76
ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป	81	53.29

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=152)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	111	73.03
ปริญญาตรี	31	20.39
ปริญญาโท	9	5.92
สูงกว่าปริญญาโท	0	0
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	53	34.87
สมรส	91	59.87
หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	7	4.61
5. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
พนักงานมหาวิทยาลัย	23	15.13
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	95	62.50
ลูกจ้างประจำ	24	15.79
บุคลากรจ้างเหมา	9	5.92
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	89	58.55
15,001 – 25,000 บาท	27	17.76
25,001 – 35,000 บาท	21	13.82
มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป	14	9.21
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน)		
น้อยกว่า 1 ปี	7	4.61
ตั้งแต่ 1 - 5 ปี	22	14.47
ตั้งแต่ 6 - 10 ปี	39	25.66
ตั้งแต่ 11 - 15 ปี	36	23.68
ตั้งแต่ 16 - 20 ปี	10	6.58
20 ปีขึ้นไป	37	24.34

จากตารางที่ 2 แสดงถึงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล จากผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 152 คน จำแนกเป็นรายข้อได้ ดังนี้

เพศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 82.24 และเป็นเพศหญิงจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 17.11

อายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่อายุ ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 53.29 รองลงมาตั้งแต่ 30 ปี – 35 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 35 ปี – 40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.76 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 25 ปี – 30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.92 และ 20 ปี – 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.32

ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 73.03 รองลงมาจบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.39 รองลงมาจบการศึกษาปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.92 และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0

สถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่สมรส จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 59.87 รองลงมาคือ โสด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 34.87 และหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.61

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้ จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาคือ มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.79 รองลงมาคือ มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.13 และมีตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นบุคลากรจ้างเหมา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.92

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.76 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.76 รองลงมาคือ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.82 และมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.21

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) ตั้งแต่ 6 - 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.66 รองลงมาคือ มีการปฏิบัติงาน (อายุงาน) 20 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 24.34 รองลงมาคือ มีการปฏิบัติงาน (อายุงาน) ตั้งแต่ 11 - 15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.68 รองลงมาคือ มีการปฏิบัติงาน (อายุงาน) ตั้งแต่ 1 - 5 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.47 รองลงมาคือ มีการปฏิบัติงาน (อายุงาน) ตั้งแต่ 16 - 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.58 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.61

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ในส่วนนี้ผลเป็นการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร แสดงถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	3.47	0.94	สูงมาก
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	3.60	0.52	สูงมาก
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร	3.48	0.60	สูงมาก
ภาพรวม	3.52	0.69	สูงมาก

จากตารางที่ 3 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความผูกพันในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความผูกพันในระดับสูงมากคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.60$) และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน
ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้	3.60	0.52	สูงมาก
การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน	3.40	0.50	สูงมาก
ท่านมีความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ	3.46	0.53	สูงมาก
ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน	3.60	2.50	สูงมาก
ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.40	0.60	สูงมาก
ภาพรวม	3.47	0.94	สูงมาก

จากตารางที่ 4 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร พบว่า ข้อที่มีระดับความผูกพันมากที่สุด คือ ในระดับสูงมากคือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 2.50$) รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.53$) รองลงมาคือ การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.50$) และท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน
ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ	3.60	0.52	สูงมาก
ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.63	0.51	สูงมาก
ท่านอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.61	0.50	สูงมาก
ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร	3.57	0.54	สูงมาก
ภาพรวม	3.60	0.52	สูงมาก

จากตารางที่ 5 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นบุคลากรต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร พบว่า ข้อที่มีระดับความผูกพันมากที่สุด คือในระดับสูงมากคือ ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือ ท่านอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.50$) รองลงมาคือ ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.52$) และท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร

ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความผูกพัน
ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่ามีโอกาสไปทำงานที่อื่นที่มีระดับ ตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า	3.34	0.78	สูงมาก
ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ	3.52	0.53	สูงมาก
ท่านเห็นว่าการรักษามลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ	3.59	0.52	สูงมาก
ท่านความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร	3.51	0.54	สูงมาก
ท่านไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤต	3.46	0.64	สูงมาก
ภาพรวม	3.48	0.60	สูงมาก

จากตารางที่ 6 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นบุคลากรต่อความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร พบว่า ข้อที่มีระดับความผูกพันมากที่สุด คือใน

ระดับสูงมากคือ ท่านเห็นว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 0.53$) รองลงมาคือ ท่านความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือ ท่านไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤต ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.64$) และท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กรแม้ว่ามีโอกาสไปทำงานที่อื่นที่มีระดับ ตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.78$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม

ลักษณะงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ความหลากหลายของงาน	3.35	0.54	มากที่สุด
ความท้าทายของงาน	3.34	0.57	มากที่สุด
ความก้าวหน้าในงาน	3.15	0.59	มาก
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.27	0.57	มาก
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.37	0.57	มากที่สุด
ภาพรวม	3.30	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือ ด้านความท้าทายของงาน ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.57$) และด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ด้านประกอบกัน	3.40	0.51	มากที่สุด
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลาย ๆ ด้านประกอบกันในการทำงาน	3.34	0.58	มากที่สุด
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	3.30	0.54	มากที่สุด
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีวิธีการทำงานที่ซับซ้อนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเสมอ ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ	3.34	0.55	มากที่สุด
ภาพรวม	3.35	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความหลากหลายของงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความหลากหลายของงานพบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุด คืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ด้านประกอบกันงาน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลาย ๆ ด้านประกอบกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.58$) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีวิธีการทำงานที่ซับซ้อนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเสมอ ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.55$) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.30$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความท้าทายของงาน

ความท้าทายของงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ	3.34	0.55	มากที่สุด
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.32	0.58	มากที่สุด
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน	3.40	0.54	มากที่สุด
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องมีการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอ	3.29	0.60	มากที่สุด
ภาพรวม	3.34	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความท้าทายของงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความท้าทายของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของความท้าทายของงานพบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุด คืองานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือ งานที่

ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.58$) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องมีการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความก้าวหน้าในงาน

ความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
องค์กรของท่านให้การสนับสนุน ในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.19	0.59	มาก
การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร	3.25	0.52	มาก
ท่านได้รับคำตอบจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.07	0.62	มาก
ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม	3.10	0.61	มาก
ภาพรวม	3.15	0.59	มาก

จากตารางที่ 10 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความก้าวหน้าในงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.15$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความก้าวหน้าในงานพบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุด คือการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านให้การสนับสนุน ในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.59$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.61$) และท่านได้รับคำตอบแทนจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	3.20	0.61	มาก
องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	3.19	0.60	มาก
การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.36	0.51	มากที่สุด
การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.34	0.51	มากที่สุด
ภาพรวม	3.27	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานพบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุด คือการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.61$) และองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีม	3.41	0.58	มากที่สุด
งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.55	มากที่สุด
การทำงานในลักษณะเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง	3.43	0.51	มากที่สุด
เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรของท่านช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.29	0.64	มากที่สุด
ภาพรวม	3.37	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่องานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุด คือการทำงานในลักษณะเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.58$) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.34$, $SD = 0.55$) และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรของท่านช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.64$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานของบุคลากรในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	3.45	0.59	มากที่สุด
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	3.29	0.66	มากที่สุด
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	3.46	0.54	มากที่สุด
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	3.26	0.71	มากที่สุด
ภาพรวม	3.36	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่เห็นด้วยมากที่สุด คือความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.59$) รองลงมาคือ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.66$) และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีภาพพจน์ที่ดี	3.62	0.51	มากที่สุด
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการบริหารงานที่ดี	3.38	0.61	มากที่สุด
ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกฎระเบียบภายในองค์กรที่เหมาะสม	3.44	0.57	มากที่สุด
องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม	3.42	0.56	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.39	0.67	มากที่สุด
ภาพรวม	3.45	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นของบุคลากรต่อทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร พบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุด คือท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีภาพพจน์ที่ดี ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกฎระเบียบภายในองค์กรที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม

($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.56$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ($\bar{X} = 3.39$, $SD = 0.67$) และท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการบริหารงานที่ดี ($\bar{X} = 3.38$, $SD = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร

ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านเห็นว่าองค์กรมีการพิจารณา ความดี ความชอบอย่างยุติธรรม	3.26	0.67	มากที่สุด
ท่านเห็นว่าองค์กรเปิดโอกาสให้มีการเติบโตในสายงานได้ในระยะยาว	3.29	0.66	มากที่สุด
ท่านเห็นว่าองค์กรมีการพิจารณาการปรับเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ	3.36	0.61	มากที่สุด
ท่านเห็นว่าองค์กรเปิดโอกาสให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ	3.25	0.69	มาก
ภาพรวม	3.29	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่อความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร พบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุด คือท่านเห็นว่าองค์กรมีการพิจารณาการปรับเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.61$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าองค์กรเปิดโอกาสให้มีการเติบโตในสายงานได้ในระยะยาว ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.66$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าองค์กรมีการพิจารณา ความดี ความชอบอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.67$) และท่านเห็นว่าองค์กรเปิดโอกาสให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านได้มอบหมายให้ดูแลงานสำคัญขององค์กร	3.49	0.55	มากที่สุด
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร	3.47	0.51	มากที่สุด
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน	3.41	0.54	มากที่สุด
ภาพรวม	3.46	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร พบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุด คือท่านได้มอบหมายให้ดูแลงานสำคัญขององค์กร ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.51$) และท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้

ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับงาน	3.27	0.72	มากที่สุด
ท่านเห็นว่าสวัสดิการที่องค์กรให้มียังเพียงพอ	3.19	0.75	มาก
ท่านเห็นว่าองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้	3.21	0.72	มาก
ท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นที่พึ่งพาสำหรับท่านได้	3.36	0.67	มากที่สุด
ภาพรวม	3.26	0.71	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 แสดงถึงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่อความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.26$, $SD = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ พบว่า ข้อที่เห็นด้วยมากที่สุด คือท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นที่พึ่งพาสำหรับท่านได้ ($\bar{X} = 3.36$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับงาน ($\bar{X} = 3.27$, $SD = 0.72$) รองลงมาคือ ท่านเห็นว่าองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้ ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.72$) และท่านเห็นว่าสวัสดิการที่องค์กรให้มียังเพียงพอ ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.75$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. อยากมีผู้นำองค์กรที่มีความคิดพัฒนาองค์กรไม่เห็นประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนร่วม
2. อยากเห็นผู้นำองค์กรสำนึกรักองค์กร และบุคลากรขององค์กร ดูแลให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคน
แก้ปัญหาต่าง ๆ
3. อยากให้ผู้นำองค์กรมีจริยธรรมและคุณธรรม ไม่คิดเห็นแก่ได้และประโยชน์ของตน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ระเบียบวิธีการวิจัยเป็นการศึกษาปริมาณ รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีบุคลากรทั้งหมด 250 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากรเช่นเดียวกัน และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จึงใช้วิธีการสุ่มแบบช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนในแต่ละช่วงชั้นต่อจำนวน ประชากรทั้งหมด เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 152 คน (บุญมี พันธุ์ไทย, 2554) สมมติฐานงานวิจัย คือ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ และตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร

การรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารหนังสือรายงานที่เกี่ยวข้องและจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตลอดจนวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ข้อมูลปฐมภูมิ โดย ทำ การ รว บ รว ม ข อ ม ล จ า ก แ บ บ ส อ บ ถ า ม ที่ ก ลุ่ ม ตั ว ย ่ า ง ทำ การ ต อ บ แ บ บ ส อ บ ถ า ม หลังจากรวบรวมข้อมูลและนำเข้าสู่โปรแกรมทางสถิติเพื่อประมวลผล สถานที่แจกแบบสอบถาม คือ กองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา อธิบายผลการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประมวลผลจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ดังข้อมูลต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีรายละเอียดสามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 82.24 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 17.11 มีอายุ ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.29 โดยพบว่าบุคลากรเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรเพศหญิง ด้านการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.03 โดยพบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าระดับอื่น ด้านสถานภาพการสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.87 โดยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการ

สมรสจะมีความผูกพันต่อองค์กร มากกว่าสถานภาพอื่นๆ ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติงาน โดยพบว่าบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.55 โดยพบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท มีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) ตั้งแต่ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.66 ตามลำดับ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด

5.1.2 ผลการศึกษาลักษณะทำงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมาคือ ด้านความหลากหลายของ ด้านความท้าทายของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

5.1.3 ผลการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คือความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร รองลงมาคือ ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ตามลำดับ

5.1.4 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงมาก คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ตามลำดับ

5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานงานวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สามารถสรุปตามปัจจัยได้ดังนี้

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าบุคลากรเพศชาย มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า บุคลากรเพศหญิง ด้านสถานภาพที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าสถานภาพอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแตกต่างจากเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) ตามลำดับ

ปัจจัยลักษณะทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า ลักษณะทำงานประเภทพนักงานเงินรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานประเภทอื่นๆ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของ ด้านความท้าทายของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ปัจจัยประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร พบว่า บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 6 - 10 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าอายุงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ส่วนทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ได้ดังนี้

ผลการศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า สถานภาพ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผลแตกต่างจากเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรเป็นกองบริการกลางที่มีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรโดยเป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิง ดังนั้น สหิทธิความเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีความเสมอภาคกัน จึงส่งผลให้เพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ในส่วนของอายุและระดับการศึกษา บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรมีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป, ตั้งแต่ 30 ปี – 35 ปี ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ดังนั้นอายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากการรับสมัครบุคลากรขององค์กรจะเริ่มรับในระดับการศึกษาที่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ในส่วนของตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) ที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัย และบุคลากรจ้างเหมาตามลำดับ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน) ตั้งแต่ 6 – 10 ปี, 20 ปีขึ้นไป และตั้งแต่ 11 – 15 ปี ตามลำดับ เนื่องจากองค์กรเป็นองค์กรที่ใช้การอิงระเบียบงานสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในการจ่ายตอบแทน จึงไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ ได้เช่นเดียวกับองค์กรเอกชนหลายๆ แห่งที่มีการจ่ายค่าตอบแทนตามตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชิต ปรานีพร้อมพงศ์ (2559) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเม้นท์สโตร์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัทห้างเซ็นทรัล ดีพาร์ทเม้นท์สโตร์ จำกัด ที่ไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของอายุการปฏิบัติงาน ที่ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้อาจเป็น เพราะระยะเวลา ในส่วนของสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน เนื่องจากองค์กรเป็นโรงพยาบาลในสังกัดสภากาชาดไทย คือองค์กรการกุศลและเป็นโรงพยาบาลที่บุคลากรส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานตั้งแต่จบการศึกษาใหม่ๆ อายุตั้งแต่ 21 -22 ปี และสถานภาพโสดมีอัตราสูงกว่าสถานภาพสมรสและสถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ที่ยังไม่มีครอบครัว มีภาระไม่มากเพราะอยู่ตัวคนเดียว ยังไม่คิดที่จะสร้างอนาคต สร้างครอบครัว ยังมีเพื่อนร่วมงานในวัยใกล้เคียงกันยังมีความสุขกับชีวิต และสิ่งที่ทำ ในปัจจุบันส่วนพนักงานที่มีครอบครัวหรือสมรสแล้วอาจมีการลาออกเพื่อนไปอยู่กับสามี ภรรยา บุตร ที่อื่น ดังนั้น จึงทำให้พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พัชรหทัย จารทวี ผลนุกูล, ธัญวฤณ วิทโล, วิลาสิณี สุตประเสริฐ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานงานบริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท เอสเอสเค โลจิสติกส์ จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาปัจจัยประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งปัจจัยในส่วนประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เป็นเพราะบุคลากรมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ผู้บังคับบัญชาและองค์กร จึง

ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความสามัคคีขึ้นในองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เป็นองค์กรที่มีการก่อตั้งมาเป็นเวลา 44 ปี และเป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เมื่อบุคลากรได้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรแล้วจึงรู้สึกว่าจะสามารถพึ่งพาองค์กรได้รู้สึกภูมิใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพัน กับองค์กรในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในองค์กรได้ให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกระดับ มอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร และไว้วางใจในการให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน จึงทำให้บุคลากรรู้สึกว่าจะตนเองมีความสำคัญ ต่อองค์กรอันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจ และมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ญัฐวัชร เกิดศิริ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในงาน มีอิทธิพลเชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรภายในกองพระราชพิธีสำนักพระราชวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ อาทิตย์ คำวิจารณ์, วไลกรณ์ วรณสังข์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า ปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันโดยรวมต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากความแตกต่างในวัฒนธรรมขององค์กรจึงทำให้มีความแตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร และด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิด มรกต เจียประเสริฐ (2559) พบว่า ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากโดยมีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลงานวิจัยนำเสนอเป็นข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในด้านลักษณะงานสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปัจจัยที่สามารถทำนายได้มากที่สุด คือ ด้านงานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของ งานด้านความท้าทายของงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ผู้เกี่ยวข้องของกองบริการกลาง ควรนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด โดยการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรสามารถแสดงออกหรือกระทำการใด ๆ กับกิจกรรมตลอดจนงานต่าง ๆ ขององค์กรการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ตื้นเขินย่อมเกิดจากความพึงพอใจเป็นพื้นฐานแรก เมื่อเกิดความพึงพอใจก็จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมตลอดจนความผูกพัน กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการทำงานหรือทำประโยชน์ต่าง ๆ ให้องค์กร

อย่างมีศักยภาพบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ยิ่งขึ้นตลอดจนรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และร่วมผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จ สำหรับปัจจัยด้านความท้าทายของงานควรส่งเสริมให้บุคลากรของกองบริการกลางได้ทำงานที่มีความท้าทายได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ทั้ง 2 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้มากที่สุด เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้านลักษณะงานให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในด้านประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรในกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน คือ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร และความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ ตามลำดับ กองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ควรนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะด้านทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร เป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารควรนำมาพิจารณา โดยประเมินตั้งแต่รับเข้าทำงาน เพราะคนที่มีมุมมอง มีความเข้าใจ และมีความคิดเห็นที่ดีของมุมมอง ต่อเรื่องราวต่าง ๆ ที่เข้ามาในชีวิต ซึ่งคนที่มีคุณสมบัตินี้จะถือว่าเป็นคนที่มีพื้นฐานในการทำงานที่ดี เพราะเขาคิดดี มองสิ่งต่าง ๆ ดี เวลาที่มีทัศนคติที่ดี ก็จะทำให้คิดดีเมื่อคิดดี พฤติกรรมที่แสดงออกดีไปด้วย ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ที่ทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน เพื่อเกิดความสามัคคีและผลงานที่ออกมาดี รวมทั้งผู้บริหารควรให้ออกาสและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร จึงจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีระหว่างการทำงาน เพื่อคงไว้หรือเพิ่มความผูกพันขององค์กร ในด้านความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้ เป็นปัจจัยทำนายที่ดีอันดับที่ 2 ผู้บริหารควรกำหนดและเร่งขับเคลื่อนนโยบายในด้านการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนทั้งระยะสั้น และยาวให้กับบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการ トラバドที่ยังเป็นบุคลากรอยู่ก็จะได้สิทธิพิเศษในการเข้าถึงแหล่งเงินกู้ยืม แต่ถ้าพ้นสภาพจากการเป็นบุคลากรก็จะเสียสิทธิประโยชน์ เช่น ต้องคิดดอกเบี้ยในอัตราที่สูงขึ้นหรือต้องเร่งรัดหนี้สิน เป็นต้น ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าจะองคกรสามารถพึ่งพาได้ เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในด้านประสบการณ์ในการทำงานให้สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งนี้ต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมในปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ด้านความรู้สึก ด้านความต่อเนื่อง และด้านบรรทัดฐานทางสังคม รวมถึงด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติมเพื่อทราบถึงผลการศึกษาที่อาจมีความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ตลอดจนเพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรในด้านทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง และลึกซึ้ง เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรอย่างเหมาะสม

3. งานวิจัยครั้งต่อไปควรมีการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่มประชากรกลุ่มอื่นที่มีลักษณะที่คล้ายกัน เพื่อให้ได้ทราบผลวิจัยที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กาญจนา พันธุ์ศรีปทุม. (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์กร, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรรยา ห่วงเทศ. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุง ศรีอยุธยา จำกัด(มหาชน) ภาค 208. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จุฑากาญจน์ เลาหะเดช.(2545). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลกบินทร์บุรี. (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ,มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จักรพงษ์ อินทรสงเคราะห์. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของนักบินผู้ช่วย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วารสารการจัดการสมัยใหม่, 13(1), 119-132.
- ดวงดาว ศุภจิตกุลชัย.(2546). ความผูกพันต่อองค์กร ของเจ้าหน้าที่ในศูนย์วิทยาศาสตร์สุขภาพ. มหาวิทยาลัย บูรพา.
- ชาญวุฒิ บุญสม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากรโรงเรียนอิสลามสันติชน. (งานนิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)), คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญมี พันธุ์ไทย. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยการศึกษาเบื้องต้น.กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- ธีระศักดิ์ กุศลานนท์.(2545) การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่าย ปฏิบัติการภาคพื้น บริษัทการบินไทย จำกัด [มหาชน] ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.
- จิตติมา หลักทอง. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่ง หนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์การศึกษารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย บูรพา.
- ณัฐพรรณ ขาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐวรา ชมแก้ว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. วารสารวิทยาการ จัดการ, 4(2), 89-116.
- ณัฐวัชร เกิดศิริ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรภายในกองพระราชพิธีสำนัก พระราชวัง. วารสารมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 4 (3),153-165.

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซี เอ็ด ยูเคชั่น.
- นันทนา ผองเกษข. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์.
ปัญหาพิเศษ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤทธิ ฤทธิ์คำพ. (2560). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของนายทหารพระธรรมนูญสำนักงาน
พระธรรมนูญทหารเรือ. วารสารธุรกิจปริทัศน์, 9(1), 51-67.
- นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการ
ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), วิชาเอกการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย-
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พิชิต ปราณีพร้อมพงศ์. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ห้างเซ็นทรัล
ดีพาร์ทเมนต์สตรี จำกัด. (สารนิพนธ์การศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิชานโยบายสังคม
ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พรรณี ศิริวุฒิ. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฟินิกซ์ พัลพ แอนด์ เพเพอร์ จำกัด
(มหาชน) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เลย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พูลพงศ์ สุขสว่าง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บริบทขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรและความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของครูในจังหวัดชายแดนไทยกัมพูชา. วารสารศรีปทุมปริทัศน์, 17(1), 83-89.
- ภูวน ณวัตรามกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรเอกชนใน
เขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์การศึกษานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), สาขาการจัดการทั่วไป
, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- มนัส ตั้งสุข. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสถานีวิทย์โทรทัศน์กองทัพบกช่อง 5.
(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- มรกต เจียประเสริฐ. (2559). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตำแหน่งวิศวกรของบริษัทแห่งหนึ่งในนิคม
อุตสาหกรรมอมตะนคร. (งานนิพนธ์การศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), วิทยาลัยการบริหาร
รัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราตรี ชินหัตถ. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานที่ดินสาขาในจังหวัด
นครราชสีมา. วารสารราชพฤกษ์, 15(2), 83-94.
- รมิตา ประวัติ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี
 ณ ศรีราชา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วเรศ ทายม้นพิรินนท์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กร :
กรณีฝ่ายปฏิบัติงานคลังสินค้าการบินไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคม
ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความผูกพัน. สืบค้นเมื่อ 14 กันยายน 2562,
สืบค้นจาก http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_44.html.

- วราญา วงศ์ตันฮวด. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจก่อสร้าง. (การศึกษา ค้นคว้าอิสระวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต), สาขาวิศวกรรมศาสตร์และการจัดการเชิงธุรกิจ, คณะ วิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริชัย พงษ์ชัย. (2561). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 26 ed.). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิตร จันทรเพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน(องค์การ มหาชน). (การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม)), คณะพัฒนา สังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุปรียา ชื่นกลิ่น. (2546) อิทธิพลของการรับรู้การพัฒนาทรัพยากรในองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทสื่อสารโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.
- สุขุมวิท สุขพันธุ์ถาวร. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ส่วนกลาง). (งานนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย), สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.
- สุวิมล พิษณุไพบูลย์. (2560). ปัจจัยเชิงเหตุและผลของความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 174-189.
- อภิสิทธิ์ รักษาวงศ์. (2545). ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสังกัดศูนย์พัฒนาปิโตรเลียม. ภาคเหนือกรมการ พลังงานทหาร. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม).
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2391809>.
- Mansoor, F., & Hassan, Z. (2016). *Factors influencing Employee Engagement: A study on a Telecommunication Network provider in Maldives*.
- Martins, N., & Nienaber, H. (2018). *The influence of time on employee engagement in the SA business environment*.
- Simsek, Y., & Gürlü, M. (2019). *A Study on Employee Voice and its Effect on Work Engagement: Explicating from the Turkish Teachers' Perspectives*.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสถาบัน
เรื่อง
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกองบริการกลาง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนแบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบที่ถูกต้องและผิดแต่อย่างใด ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามด้วยความเป็นจริงที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อหน้าที่การงานของท่านทั้งสิ้น
2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้
 - ส่วนที่ 1 : ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
 - ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นต่อลักษณะงานของงานผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 20 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 16 ข้อ
 - ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1) เพศ

- 1.1 ☐ ชาย 1.2 ☐ หญิง

2) อายุ

- 2.1 ☐ 20 ปี – ไม่เกิน 25 ปี 2.2 ☐ ตั้งแต่ 25 ปี – ไม่เกิน 30 ปี
 2.3 ☐ ตั้งแต่ 30 ปี – ไม่เกิน 35 ปี 2.4 ☐ ตั้งแต่ 35 ปี – ไม่เกิน 40 ปี
 2.5 ☐ ตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา

- 3.1 ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี 3.2 ☐ ปริญญาตรี
 3.3 ☐ ปริญญาโท 3.4 ☐ สูงกว่าปริญญาโท

4) สถานภาพการสมรส

- 4.1 ☐ โสด
 4.2 ☐ สมรส
 4.3 ☐ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่

5) ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

- 5.1 ☐ พนักงานมหาวิทยาลัย 5.2 ☐ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้
 5.3 ☐ ลูกจ้างประจำ 5.4 ☐ บุคลากรจ้างเหมา

6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 6.1 ☐ ต่ำกว่า 15,000 บาท 6.2 ☐ 15,001 – 25,000 บาท
 6.3 ☐ 25,001 – 35,000 บาท 6.4 ☐ มากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป

7) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (อายุงาน)

- 7.1 ☐ น้อยกว่า 1 ปี 7.2 ☐ ตั้งแต่ 1 - 5 ปี
 7.3 ☐ ตั้งแต่ 6 - 10 ปี 7.4 ☐ ตั้งแต่ 11 - 15 ปี
 7.5 ☐ ตั้งแต่ 16 - 20 ปี 7.6 ☐ 20 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อลักษณะงานของงานผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 4 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 3 หมายถึง เห็นด้วย
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
ความหลากหลายของงาน				
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จำเป็นต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ด้านประกอบกัน				
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้หลาย ๆ ด้านประกอบกันในการทำงาน				
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่ตลอดเวลา				
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีวิธีการทำงานที่ซับซ้อนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานเสมอ ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ				
ความท้าทายของงาน				
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความน่าสนใจ				
6. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านรู้สึกมีความกระตือรือร้นอยากที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ				
7. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของท่าน				
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องมีการแก้ไขปัญหา/อุปสรรคต่าง ๆ อยู่เสมอ				
ความก้าวหน้าในงาน				
9. องค์กรของท่านให้การสนับสนุน ในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน				
10. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากองค์กร				
11. ท่านได้รับคำตอบจากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม				
12. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม				
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน				
13. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน				
14. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน				
15. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน				
16. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา				

รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น				
17. องค์กรของท่านมีการทำงานเป็นทีม				
18. งานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน				
19. การทำงานในลักษณะเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง				
20. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรของท่านช่วยท่านแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี				

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 4 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 3 หมายถึง เห็นด้วย
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร				
21. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเป็นองค์กรที่มีภาพพจน์ที่ดี				
22. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีระบบการบริหารงานที่ดี				
23. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีกฎระเบียบภายในองค์กรที่เหมาะสม				
24. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอย่างเหมาะสม				
25. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน				
ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร				
26. ท่านเห็นว่าองค์กรมีการพิจารณา ความดี ความชอบอย่างยุติธรรม				
27. ท่านเห็นว่าองค์กรเปิดโอกาสให้มีการเติบโตในสายงานได้ในระยะยาว				
28. ท่านเห็นว่าองค์กรมีการพิจารณาการปรับเลื่อนอย่างสม่ำเสมอ				
29. ท่านเห็นว่าองค์กรเปิดโอกาสให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ				
ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร				
30. ท่านได้มอบหมายให้ดูแลงานสำคัญขององค์กร				
3.1 งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร				
32. ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงาน				
ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาได้				
33. ท่านเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรคุ้มค่ากับความอุตสาหะที่ได้อุทิศให้กับงาน				
34. ท่านเห็นว่าสวัสดิการที่องค์กรให้มียังเพียงพอ				
35. ท่านเห็นว่าองค์กรสามารถช่วยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่บุคลากรได้				
36. ท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นที่พึ่งพาสำหรับท่านได้				

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดใส่เครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 4 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 3 หมายถึง เห็นด้วย
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น			
	4	3	2	1
ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร				
37. ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นบุคลากรในองค์กรนี้				
38. การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันมีความสอดคล้องกับเป้าหมายในการปฏิบัติงานของท่าน				
39. ท่านมีความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรนี้เสมอ				
40. ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายของท่าน				
41. ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี				
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร				
42. ท่านพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ				
43. ท่านเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงานของท่านทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย				
44. ท่านอุทิศร่างกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่				
45. ท่านพร้อมที่จะทำทุกอย่างเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร				
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกในองค์กร				
46. ท่านไม่คิดที่จะลาออกจากองค์กร แม้ว่ามีโอกาสไปทำงานที่อื่นที่มีระดับตำแหน่ง เงินเดือน และสวัสดิการที่ดีกว่า				
47. ท่านมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ				
48. ท่านเห็นว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ				
49. ท่านความยินดีที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กร				
50. ท่านไม่คิดจะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่สภาวะปกติหรือสภาวะวิกฤต				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	วิมล จรุงพงษ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	18/3 หมู่ 5 ตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000
สถานที่ทำงาน	กองบริการกลาง สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ตำบลกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) โรงเรียนธัชรินทร์วิทยาบางเขน กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2530	สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) โรงเรียนพาณิชยการธัชรินทร์ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2550	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาสารสนเทศศาสตร์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2538-2550	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล กองบริการการศึกษา (กำแพงแสน) สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2551	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป กองบริการการศึกษา (กำแพงแสน) สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2552 - 2558	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2558 – ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ (พนักงานมหาวิทยาลัย เปลี่ยนสถานภาพ) กองบริการกลาง สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม



UNIVERSITY KAMPHAENG SAEN CAMPUS

2023

*Central Service Division
Kamphaeng Saen
Campus Office*