



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF OPERATIONAL PERSONNEL
AT THE FACULTY OF ARCHAEOLOGY, SILPAKORN UNIVERSITY.

นางสาว พนิดา จีรวงษ์โรจน์



ได้รับงบประมาณจากกองทุนสนับสนุนการวิจัย
นวัตกรรมและการสร้างสรรค์ของคณะโบราณคดี ประจำปี 2564

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อชิรัชญ์ ไชยพจน์พานิช ที่ปรึกษาในโครงการวิจัย ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนเสียสละเวลาตรวจสอบให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ทำให้รายงานวิจัยฉบับนี้มีความถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

นอกจากนี้ ขอขอบคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้งานวิจัยมีความชัดเจน ครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้จริง

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้บังคับบัญชาทุกท่าน และเพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ผู้วิจัยมิได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ช่วยให้รายงานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

หัวข้อในการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัย
ศิลปากร
ชื่อผู้วิจัย นางสาวพนิดา จีรวงษ์โรจน์
ปีที่ศึกษา 2564

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดีมหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) เพื่อศึกษาที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของคณะโบราณคดี ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 73 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้ google form โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ มาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมความเห็นความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 การจัดลำดับความสำคัญที่ทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร พบว่า ความมั่นคงในอาชีพการทำงาน มีค่าสูงสุด รองลงมา ความภูมิใจในการเป็นเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร, การได้รับโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ, สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร และ สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กร ดังนี้ สำนักงานคณบดี คณะโบราณคดี ควรลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน, การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนบางงานล่าช้าเกินไป, อยากให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมากขึ้น, อยากให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน และควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมของคณะให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน เช่น ห้องทำงาน

คำสำคัญ : ปัจจัย, ความผูกพันต่อองค์กร, บุคลากร, คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร

TITLE : FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF OPERATIONAL PERSONNEL AT THE FACULTY OF ARCHAEOLOGY, SILPAKORN UNIVERSITY.

AUTHOR : PANIDA JIRAWONGROJ

YEAR OF RESEARCH : 2564

Abstract

This research is aimed to 1) analyze the trend of the organizational commitment of personnel at Archaeology Faculty, Silpakorn University, 2) study the factors affecting organizational commitment of operational personnel at this faculty and 3) search for the way to develop the human resource policies of Archaeology Faculty, Silpakorn University. The focus group of this research is academic staffs and support staffs, the total of which is 73 persons. All of data is collected through google form. As for the researching tool, frequency distribution and percentage are employed with descriptive statistics; means, percentage and standard deviation are used in analyzing data; in testifying the research's hypothesis, T-test, one way ANOVA and Pearson product moment correlation are employed in searching for the relationship between variables. According to the research, the level of organization commitment of personnel is high; the average rate is 3.94 with SD of 0.59. Sorted in order of their importance from most to least, the factors affecting the organization of personnel are the stability of job, the pride in being part of organizational success, career progression, welfare and job environment including facilities.

There are some suggestions for developing organization. Some are the Dean Office should simplify some working processes; the proficiency of some works run by support staffs are too low; the communication between executive teams and staffs should be improved; the decisions for solving problems should be done faster than the past; some facilities such as working space should be improved to support staffs.

KEYWORDS: FACTORS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, PERSONNEL, FACULTY OF ARCHAEOLOGY, SILPAKORN UNIVERSITY.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
ขอบเขตการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวความคิดของโครงการวิจัย	5
สมมุติฐานการวิจัย	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	34
ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือในการวิจัย	34

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	35
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	37
ปัจจัยด้านตัวแปร	38
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม	39
การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	51
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	83
สรุปผลการศึกษา	84
ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	85
อภิปรายผลการวิจัย	87
ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กร	89
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	91
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	94
แบบสอบถาม	95
ประวัติผู้วิจัย	100
ประวัติที่ปรึกษาโครงการวิจัย	101

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	39
ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	40
ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	40
ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง	41
ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน	41
ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร	42
ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน	42
ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะขององค์กร	44
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสบการณ์ทำงาน	45
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความภูมิใจในองค์กร	47
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความความทุ่มเทกับงาน	48
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร	49
ตารางที่ 4.13 การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร	50
ตารางที่ 4.14 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ	52
ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามสถานภาพอายุ	55
ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามสถานภาพอายุ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่	55

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบกลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามสถานภาพอายุ	56
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบกลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามสถานภาพอายุ เป็นรายคู่	57
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์ทำงาน จำแนกตามสถานภาพอายุ	57
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์ทำงาน จำแนกตามสถานภาพอายุเป็นรายคู่	58
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุ	59
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุเป็นรายคู่	59
ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทกับงาน จำแนกตามสถานภาพอายุ	60
ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุ	61
ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุเป็นรายคู่	61
ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	62
ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	64
ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	64
ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์จากการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	65
ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์จากการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่	66
ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา	67
ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา	67
ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา	68
ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งที่ต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน	70
ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน	71
ตารางที่ 4.37 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน	73
ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่	73
ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์จากการทำงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน	74
ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์จากการทำงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่	75
ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน	76
ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	76
ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน	77
ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน	78
ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร	78

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แสดงข้อสมมติฐานทั้งสอง คือ Theory x และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคน	21
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ของ Hunt, Chonko and Wood (1985)	26
ภาพที่ 3 ปัจจัยที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามแนวคิดของ Buke	28

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น เพราะนี่คือ ขุมพลังสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าอย่างไร้ขีดจำกัด และองค์กร จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้หากขาดความพร้อมด้านปัจจัยทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพ (Quality) มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) พฤติกรรม (Behavior) ทศนคติ (Attitude) ความรัก ความผูกพันต่อกัน (Engagement) ระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร รวมทั้งความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ล้วนเป็นสมบัติของทรัพยากรมนุษย์ที่ก่อให้เกิดสมรรถนะหรือระดับความสามารถที่โดดเด่น (Competency Human Resource) ซึ่งเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร (พรชัย เดชมาน และคณะ, 2560, หน้า 3) ดังนั้น การที่องค์กรต่างๆ จะสามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องสร้าง แรงจูงใจ และความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับผลตอบแทนที่ดี ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไปได้ (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2563 หน้า 1-4)

ทั้งนี้ Education Criteria for Performance Excellence (EdPEX) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศ ฉบับปี 2558 - 2561 ได้กำหนดแนวทางที่เป็นระบบสู่การปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) และให้หน่วยงานนำเสนองานสร้างความ ผูกพันกับบุคลากร เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่โดดเด่น ซึ่งความผูกพันองค์กร เป็นพฤติกรรมรูปแบบ หนึ่งที่แสดงออกมาของสมาชิกในรูปแบบ ของความสม่ำเสมอของพฤติกรรม ให้เห็นถึงประสิทธิผลขององค์กร ความ พึงพอใจของสมาชิก และเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากสมาชิกขาดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ผลที่ตามมา คือ ความสูญเสียขององค์กรในรูปแบบต่างๆ อาจเป็นในรูปแบบของทรัพยากรบุคคล ขวัญ กำลังใจพนักงาน ค่าตอบแทน การลดลงของผลผลิต การเสียเวลาคัดและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ นอกจากนี้นักวิชาการอีกหลายท่านยัง พบว่าความผูกพันองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถช่วยลดปัญหาดังกล่าวได้ (ลลิตา จันทร์งาม, 2559 หน้า 4)

มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เดิมคือ โรงเรียนประณีตศิลปกรรม สังกัดกรมศิลปากร เปิดสอนวิชาจิตรกรรมและประติมากรรมให้แก่ข้าราชการและนักเรียน ในสมัยนั้นโดย ไม่เก็บค่าเล่าเรียน ศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี (เดิมชื่อ Corrado Feroci) ชาวอิตาลีซึ่งเดินทางมา

รับราชการในประเทศไทยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 6 เป็นผู้ก่อตั้งโรงเรียนแห่งนี้ขึ้น และได้เจริญเติบโตเป็นลำดับเรื่อยมาจนกระทั่งได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2486 คณะจิตรกรรมและประติมากรรม ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นคณะวิชาแรก (ปัจจุบันคือคณะจิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์) ในปี พ.ศ. 2498 จัดตั้งคณะสถาปัตยกรรมไทย (ซึ่งต่อมาได้ปรับหลักสูตรและเปลี่ยนชื่อ เป็นคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์) และคณะโบราณคดี หลังจากนั้นได้จัดตั้งคณะมัณฑนศิลป์ ขึ้นในปีต่อมา และปี พ.ศ. 2509 ต่อมามหาวิทยาลัยศิลปากรมีนโยบายที่จะเปิดคณะวิชาและสาขาวิชาที่หลากหลายขึ้นแต่เนื่องจากบริเวณ พื้นที่ในวังท่าพระคับแคบมาก ไม่สามารถจะขยายพื้นที่ออกไปได้ จึงได้ขยายเขตการศึกษาไปยังพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม และได้ขยายเขตการศึกษาไปจัดตั้งวิทยาเขตแห่งใหม่ที่จังหวัดเพชรบุรีเพื่อกระจายการศึกษา ไปสู่ภูมิภาค ใช้ชื่อว่า "วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี" (www.su.ac.th เข้าถึงเมื่อ 24/10/2563) โดยมหาวิทยาลัยได้ กำหนดวิสัยทัศน์ในการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งการสร้างสรรค์ มีการกำหนดแผนการพัฒนาและทิศทางการ ขับเคลื่อนภารกิจให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพบัณฑิต ด้วยการพัฒนาหลักสูตรการจัดการศึกษาและการผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับความต้องการของ สังคมและผู้ใช้บัณฑิต รวมทั้งเสริมสร้างความเข้มแข็งให้บัณฑิตสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล มุ่งเน้นการก้าวเข้าสู่ ความเป็นนานาชาติ เสริมสร้างและเผยแพร่ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยศิลปากรสู่สาธารณชน

ในด้านการพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรมีการพัฒนาโดยมุ่งเน้นการนำนวัตกรรมการบริหารมาใช้ในองค์กร และพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็น Digital Transformation University มีการบริหารแบบสมาร์ต สนับสนุนให้บุคลากรมีความภูมิใจ ความรักและผูกพันต่อ มหาวิทยาลัยศิลปากร และพร้อมใจกันขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าด้วยการเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ มีคุณภาพ มีระเบียบวินัย พัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิตและสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ชีวิตตนเอง และชีวิตครอบครัว (มหาวิทยาลัยศิลปากร, หน้า 29)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาองค์กร ผู้วิจัย ในฐานะนักวิชาการอุดมศึกษาปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่ด้านการประกันคุณภาพศึกษา จึงมีความสนใจที่จะ ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อนำข้อมูล ที่ได้จากการศึกษานี้ นำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงการดำเนินนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะ โบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร และนำข้อมูลไปประกอบจัดทำรายงานประเมินตนเองตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อศึกษาที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันของบุคลากร คณะโบราณคดี ที่มีต่อองค์กร
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เสนอต่อคณะโบราณคดี เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดีมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีขอบเขตในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร” ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ

1. นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลทั่วไปคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2 ด้านตัวแปร

ในการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรและความหวังของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร” ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อ 1) ความภูมิใจในองค์กร 2) ความทุ่มเทในการทำงาน 3) ความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร

3. ด้านประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของคณะโบราณคดี ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 89 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากตัวอย่างตาราง Krejcie and Morgan ซึ่งได้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 73 คน

3. ด้านเวลา

ศึกษาช่วงระหว่างเดือนตุลาคม 2563 - เดือนตุลาคม 2564

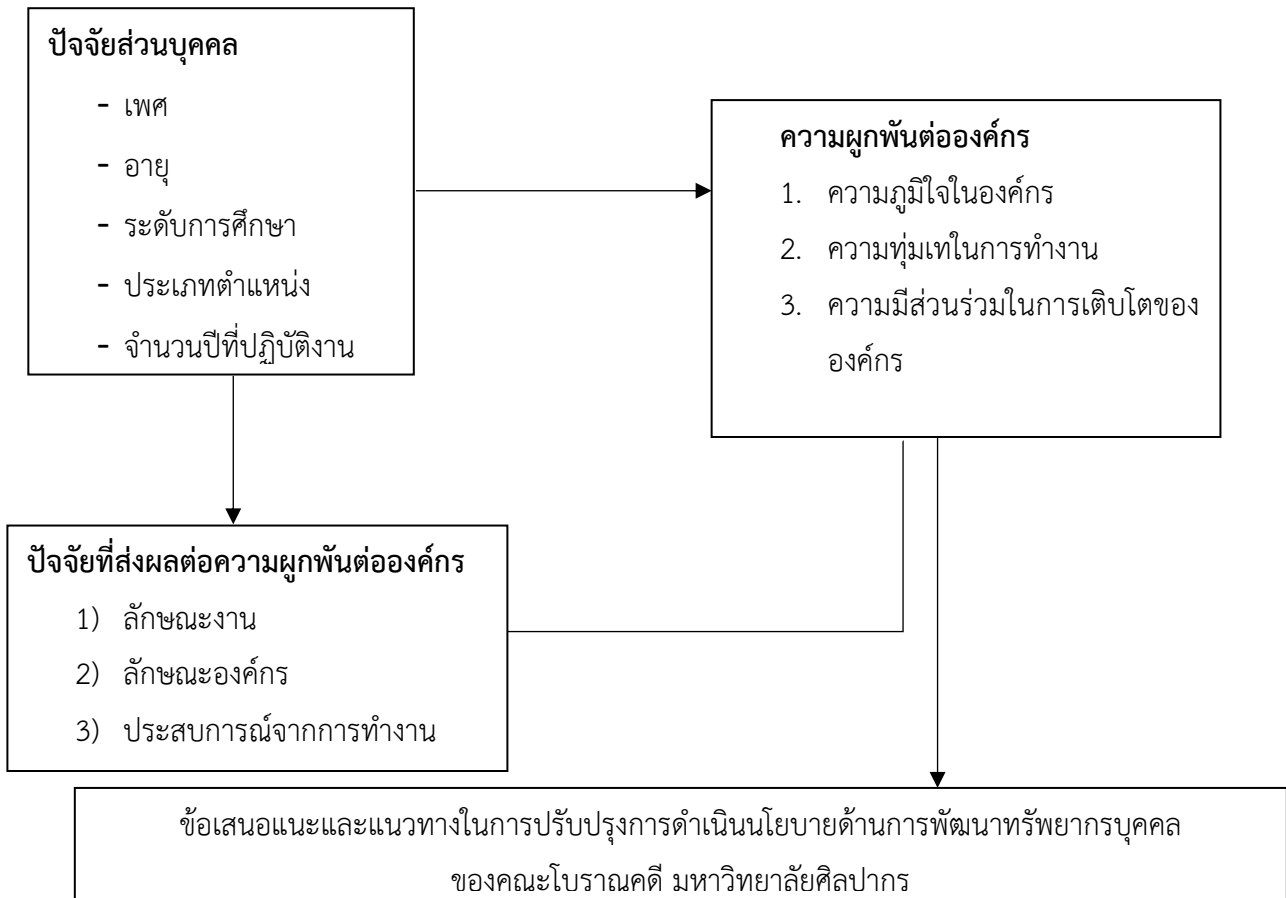
นิยามศัพท์เฉพาะ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติต่อองค์กรโดยมีทัศนคติ เกี่ยวกับลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์จากการทำงาน ที่ส่งผลต่อความภูมิใจในองค์กร ความทุ่มเทในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร ที่ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

องค์กร หมายถึง คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร

บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่สายวิชาการ และสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร

กรอบแนวความคิด (Conceptual Framework) ของโครงการวิจัย



2. สมมุติฐานการวิจัย ได้แก่

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลเพศที่ต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.1.1

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.1.2

$$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$$

เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านลักษณะองค์กรไม่แตกต่างกัน

$$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$$

เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.1.3

$$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$$

เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่แตกต่างกัน

$$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$$

เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านประสบการณ์จากการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.1.4

$$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$$

เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$$

เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.1.5

$$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$$

เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$$

เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.1.6

$$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$$

เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$$

เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

2.2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.2.1

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$$

กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$$

กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.2.2

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$$

กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านลักษณะองค์กรไม่แตกต่างกัน

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$$

กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.2.3

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$$

กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

$$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$$

กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.2.4

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.2.5

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.2.6

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรแตกต่างกัน

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.3.1

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.3.2

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.3.3

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.3.4

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.3.5

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.3.6

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรแตกต่างกัน

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งที่ต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.4.1

$H_0 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} = \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} \neq \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.4.2

$H_0 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} = \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} \neq \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความ
ผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.4.3

$$H_0 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} = \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$$

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่แตกต่างกัน

$$H_1 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} \neq \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$$

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.4.4

$$H_0 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} = \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$$

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$$H_1 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} \neq \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$$

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.4.5

$$H_0 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} = \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$$

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$$H_1 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} \neq \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$$

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.4.6

$$H_0 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} = \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$$

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$$H_1 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} \neq \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$$

บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรแตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนปีที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.5.1

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

$H_0 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.5.2

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_0 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.5.3

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสิทธิภาพจากการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_0 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสิทธิภาพจากการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.5.4

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_0 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.5.5

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_0 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.5.6

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_0 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรแตกต่างกัน

2.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.6.1

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.6.2

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.6.7

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.6.8

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.6.9

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร” ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ

1. นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ข้อมูลทั่วไปคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. นิยามความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์ (2546 : หน้า 17) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร โดยมีทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยข้อบ่งชี้ออกมาในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายขององค์กร ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรตลอดไป

จิระจิตต์ รากา (2525 อ้างถึงใน อัญชูลี สมัครการ, 2548 : หน้า 8) ได้สรุปความหมายของคำว่า “ความผูกพัน” หมายถึง ความรู้สึกต้องการที่จะอยู่และไม่อยากไปจากองค์กรไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่นๆ พร้อมทั้งตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติงานอยู่ การพิจารณาบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับตัวชี้ให้เห็นได้ชัดคือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรู้สึกรักใคร่ไม่อยากไปจากองค์กรอาจเป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจที่ทำให้เขารู้สึกเสียดายที่จะต้องออกไปจากองค์กร เช่น ผลตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน สวัสดิการ ความก้าวหน้า

2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานผูกพันกับองค์กรรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกันกับองค์กรปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร เพื่อดำเนินงานไปตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

3. ความรู้สึกเกี่ยวข้องกับงาน คือ ความพอใจในงานที่ทำ และต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จ หุ่นเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จ

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

สเตียร์ส (Steers, 1997, p.46 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557 หน้า 6) มีความเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของสมาชิกในองค์กร และเป็นพฤติกรรมที่สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกคนอื่นๆ แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และเต็มใจที่จะอุทิศร่างกายและกำลังใจเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กร ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นถึง

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร คือ การยอมรับในแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นไปตามค่านิยมขององค์กร มีความภาคภูมิใจในผลงานและการเป็นพนักงาน

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร คือ การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญา ในการทำงานที่ดี ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัติประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จและเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร คือ การที่พนักงานแสดงถึงความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะของพนักงาน อย่างแน่วแน่เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน โดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงานที่ทำ พยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ไม่คิดหรือมีความต้องการ

ที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นความตั้งใจและพยายามอย่างแน่วแน่ที่จะคงเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุกานดา ศุภคตีสันต์ (2540, หน้า 53) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กร (Identification) หมายถึง การยอมรับในค่านิยมตลอดจนวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าเป็นไปในทางเดียวกับตน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) หมายถึง ความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) หมายถึง การยึดมั่นในองค์กร และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553: 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติต่อองค์กรโดยมีทัศนคติ ค่านิยม พฤติกรรมที่ตั้งใจและจะปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบของความศรัทธา และการยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร รวมถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร นอกจากนั้นยังประกอบด้วย ความภาคภูมิใจเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ปฏิบัติต่อองค์กรโดยมีทัศนคติเกี่ยวกับลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ประสบการณ์จากการทำงาน ที่ส่งผลต่อความภูมิใจในองค์กร ความทุ่มเทในการทำงาน และความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร ที่ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg (1986 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2540 หน้า 148-150) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคลากรได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคลากรสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.4 สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

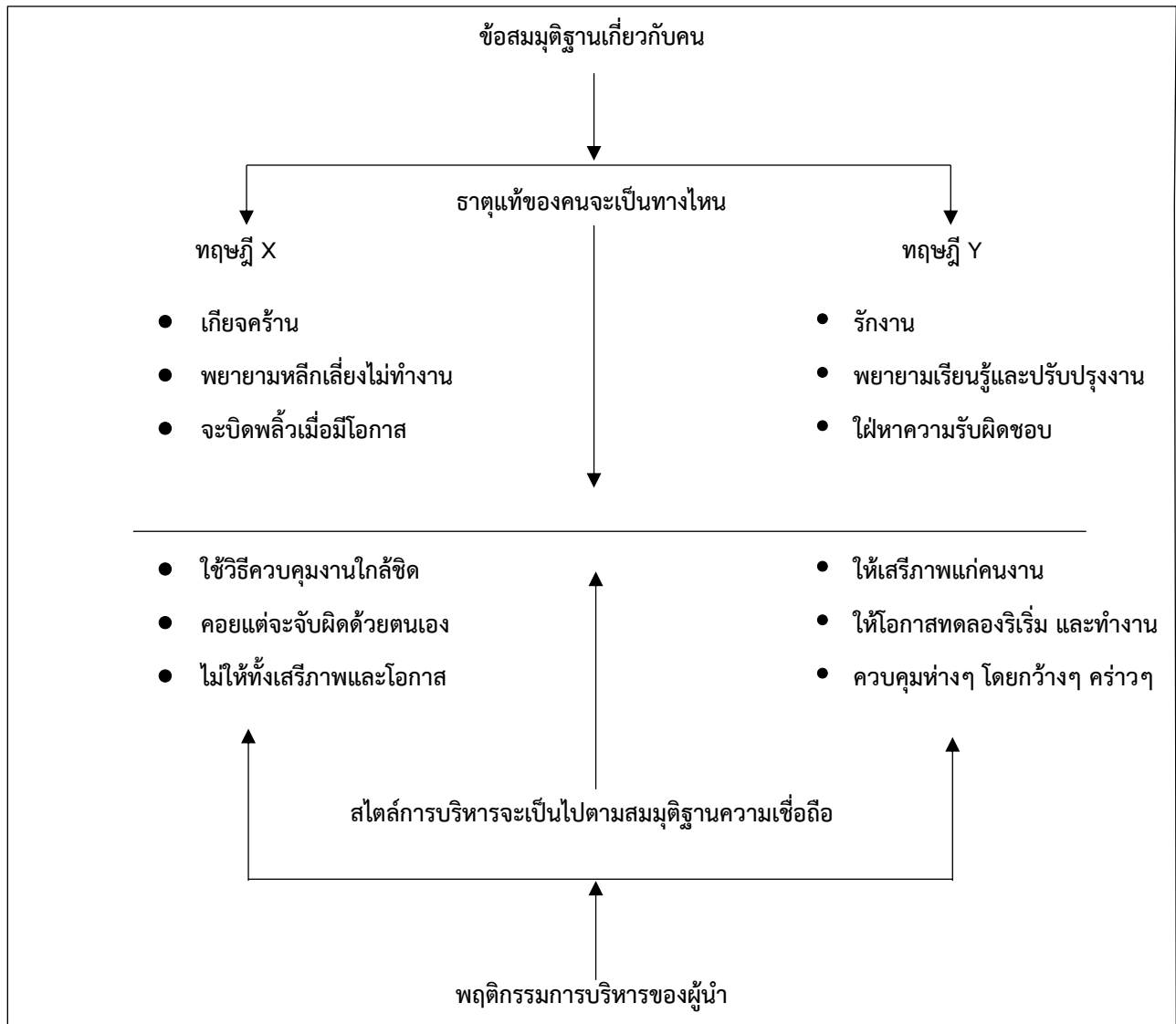
2.6 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.9 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor (1960 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ 2540 : 150-152) ศาสตราจารย์ทางการบริหารที่มีชื่อเสียงของ M.I.T Douglas ชื่อ McGregor ได้สรุปข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับตัวคน ในหนังสือชื่อ “The Human Side of Enterprise” ข้อสมมติฐานทั้งสอง คือ Theory x และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นในสองทรศณะที่แตกต่างกัน ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงข้อสมมุติฐานทั้งสอง คือ Theory x และ Theory Y ซึ่งแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคน

ทฤษฎี X McGregor ได้ตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวกับตัวคนว่ามีลักษณะดังนี้ คือ ลักษณะของคนโดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้คนปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จึงต้องใช้วิธีบังคับ (Coerced) ควบคุม (Controlled) กับกับ (Directed) หรือ ช่มชู้ (Threatened) ด้วยวิธีการลงโทษต่างๆ คนทั่วไปมักจะชอบวิธีการดังกล่าว และอยากที่จะให้มีการบังคับสั่งการโดยตัวผู้บริหารเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้หลีกเลี่ยงการรับผิดชอบต่างๆ คนทั่วไปจะไม่มีภาวะกระตือรือร้นหรือใฝ่สูง และมีความต้องการในเรื่องความมั่นคงเป็นสำคัญเท่านั้น ทฤษฎี Y ภายหลังจากที่วิชาการความรู้ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ได้รับการศึกษาและค้นคว้าอย่างกว้างขวาง มีผลให้เกิด

ข้อสมมติฐานที่เกี่ยวกับคนขึ้นมาใหม่ McGregor ได้สรุปไว้ว่า ในขณะที่คนกำลังปฏิบัติงานโดยใช้แรงกำลังความคิดในหน้าที่ต่างๆ นั้น คนงานอาจถือว่างานเป็นเรื่องที่สนุกสนานและเป็นสิ่งที่ให้ความเพลิดเพลินได้ด้วย แต่ งานต่างๆ จะดีหรือไม่ดีสำหรับคนงานหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับสภาพของความควบคุม ถ้าหากงานนั้นได้รับการจัดอย่างเหมาะสม ก็อาจเป็นสิ่งที่ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนงานได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากงานนั้นเป็นไป ลักษณะบังคับจะทำให้คนไม่ชอบทำงาน

สเตียร์และพอร์ตเตอร์ (Steers and Porter.1979 :303-304 อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557 หน้า6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นขั้นตอนหนึ่งใน 3 ขั้น ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรใน กระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment) ได้แก่

1. การเข้าเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Entry) เป็นขั้นตอนแรกที่บุคคลเลือกเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Organizational Commitment) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะมีความผูกพันที่ลึกซึ้งกับองค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเน้นที่ขอบเขตของความรู้สึกของบุคคลที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับเป้าหมายขององค์กร ค่านิยมในการเป็นสมาชิกในองค์กรและความตั้งใจที่จะทำงานหนักเพื่อความสำเร็จโดยรวมของเป้าหมายขององค์กร หรือความเป็นสมาชิกขององค์กร (Organizational Attachment, Organizational Memberships) ทั้งนี้ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีการขาดงานและการลาออกจากงานในระดับต่ำ มีความโน้มเอียงที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กร ส่วนพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะนำผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำ และมีความโน้มเอียงที่จะถอยห่างจากองค์กรมีการขาดงานและลาออกจากงานสูง

3. การขาดงานและการลาออกของพนักงาน (Absenteeism and Turnover) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเกี่ยวพันกับองค์กร (Organizational Attachment Process) เป็นขั้นตอนที่บุคคลตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรหรือออกจากองค์กร

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ได้ทำการศึกษาและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน (Engagement Component) พบว่า การเสริมสร้างความผูกพันประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร (Company) ด้านงาน (Job) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) และด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านองค์กร (Company) ได้แก่ การถ่ายทอดนโยบายและกลยุทธ์ให้กับทุกหน่วยงาน การจัดให้มีช่องทางเพื่อการสื่อสารกับพนักงาน การเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นนโยบายและกลยุทธ์ของแต่ละหน่วยงาน มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงมาจากนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร การมีระบบมาตรฐานการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมปลอดภัย มีกฎระเบียบข้อบังคับที่เคร่งครัด และบทลงโทษที่ชัดเจนกรณีที่พนักงานทำผิด และมีการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในองค์กร

2. ด้านงาน (Job) ได้แก่ การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือให้พนักงานอย่างเพียงพอ การมอบหมายงานมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและพนักงานมีรูปแบบการทำงานที่สอดคล้องกับองค์กร

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ได้แก่ การวางแผนงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม การจัดทำขีดความสามารถ (Competency) ขององค์กรและพนักงาน การเชื่อมโยงการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Appraisal) ไปสู่การฝึกอบรม การพัฒนาและการจ่ายค่าตอบแทน การทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นในธุรกิจเดียวกันได้ มีการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอ ส่งเสริมและจัดทำกิจกรรมการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพนักงานและมีการจัดการระบบการให้คำปรึกษา

4. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้งผลการประเมินให้พนักงานทราบ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้ทราบ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนะแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกล

Newstorm and Davis (1983 : 98 อ้างถึงใน ประพนอม ละออนวล.2542) ได้เสนอตารางของความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่างๆ ดังตาราง

ระดับ	ผลของความผูกพันต่อองค์กร	
ความผูกพัน	ด้านบวก	ด้านลบ
ระดับต่ำ	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออกลดน้อยลง - ความเสียหายในการปฏิบัติงานน้อยลง - คุณธรรมของบุคลากรเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - การลาออก การขาดงานเพิ่มขึ้น - ขาดความตั้งใจที่จะคงความเป็นสมาชิก - ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ - ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร
ระดับกลาง	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรคงความเป็นสมาชิกขององค์กรเพิ่มขึ้น - ยับยั้งความตั้งใจที่จะออกจากองค์กร - มีความพอใจในงานเพิ่มขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรจำกัดบทบาทของตนเอง - บุคลากรจะประเมินระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการที่จะไม่ทำงาน - ประสิทธิภาพขององค์กรลดลง
ระดับสูง	<ul style="list-style-type: none"> - มีความรู้สึกว่างานมีความปลอดภัยและมั่นคงในงาน - บุคลากรยอมรับในเป้าหมายขององค์กรที่จะเพิ่มผลผลิต - มีการแข่งขันในการปฏิบัติหน้าที่การงานเพิ่มขึ้น - วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรไม่สามารถใช้ทรัพยากร - บุคลากรขาดความยืดหยุ่น ขาดการปรับตัวและขาดความคิดสร้างสรรค์ - บุคลากรไม่พึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน - บุคลากรจะทำผิดกฎระเบียบ และมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับองค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ที่กล่าวมาข้างต้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 1) ความภูมิใจในองค์กร 2) ความทุ่มเทในการทำงาน และ 3) ความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน สกาว สำราญคง 2547 : หน้า 16) ซึ่งเป็นบริษัทที่ให้คำปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ มีมุมมองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นสิ่งที่แสดงออกถึง

ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรโดยจะดูได้จากการพูด (Say) การดำรงอยู่ (Stay) และการดูว่าพนักงานได้ใช้ความสามารถและพยายามอย่างเต็มที่ (Strive) เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือให้การสนับสนุนธุรกิจองค์กร ซึ่งปัจจัย 7 ประการที่อิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมีดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำ (Leadership)
2. วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture Purpose)
3. ลักษณะงาน (Work Activity)
4. ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation)
5. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
6. โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)
7. ความสัมพันธ์ (Relationship)

ปัจจัยความผูกพันทั้ง 7 ประการ ตามแนวคิดของ Hewitt Associates นั้นได้ถูกนำมาเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการวัดวัดความผูกพันของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ เช่น ในการศึกษาถึงความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในประเทศแคนาดาจำนวน 120 องค์กร จากพนักงานมากกว่า 80,000 ราย ผลการศึกษาพบว่า บริษัทที่ติดอันดับในกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด (Best Employers) จำนวน 50 องค์กรโดยเฉลี่ยมีพนักงานที่มีความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรสูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ถึง 21% และมีอัตราการเจริญเติบโตของรายรับสูงถึง 16.1% เปรียบเทียบกับอัตราการเจริญเติบโตของรายรับของบริษัทที่ไม่ติดอันดับกลุ่มผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด ซึ่งคิดเป็น 6.1% จากการสำรวจจะเห็นได้ว่าบริษัทที่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุดนั้นจะมีอัตราการเจริญเติบโตสูงกว่า และระดับของความผูกพันของพนักงานที่สูงกว่าบริษัทที่ไม่ติดอันดับผู้ว่าจ้างที่ดีที่สุด โดยจะสังเกตได้ว่าความผูกพันของพนักงานเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะช่วยสะท้อนให้มองเห็นถึงแนวโน้มของผลประกอบการของบริษัทซึ่งมีทิศทางที่สอดคล้องกัน

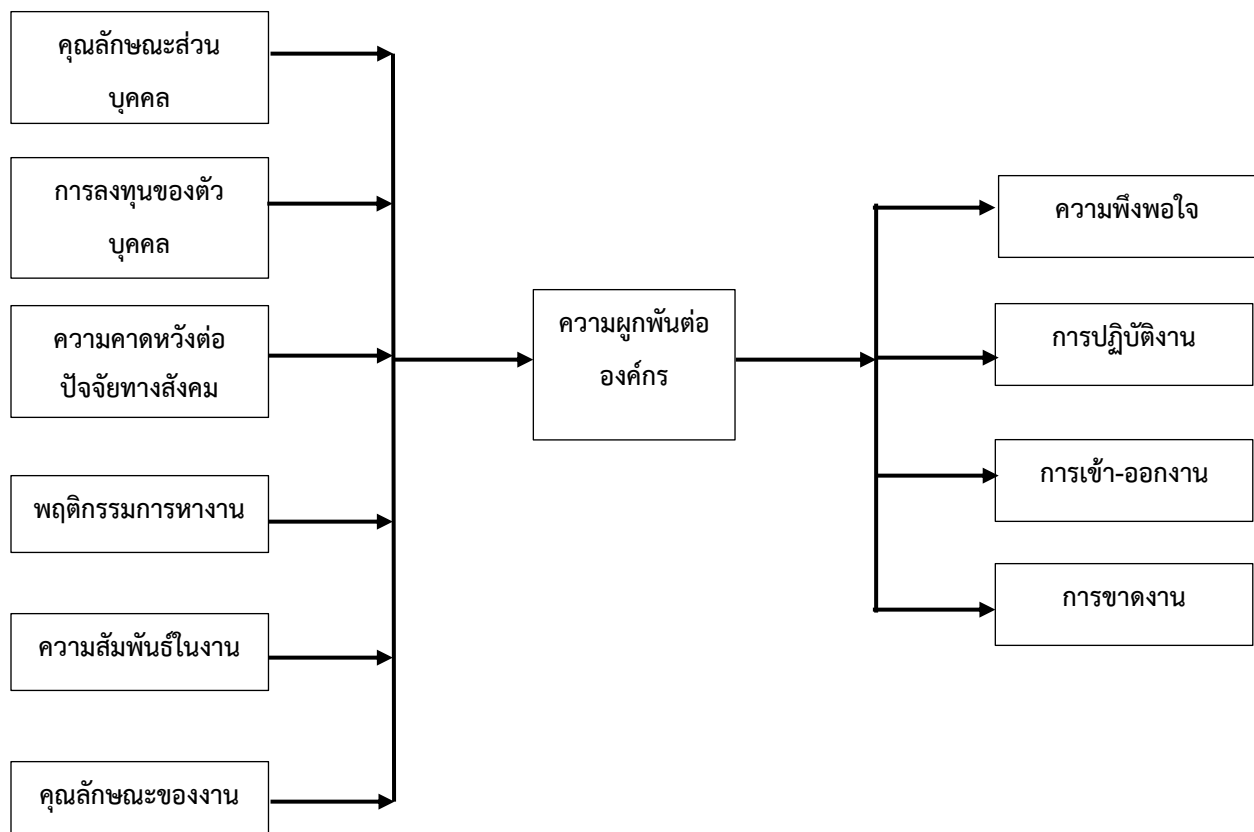
Steers (1997 อ้างถึงใน อรุมา ศรีสว่าง 2544, หน้า 26) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามี องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ตัวแปรที่เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส ฯลฯ

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Job Characteristics) หมายถึง สภาพของงานที่แต่ละบุคคลรับผิดชอบ ปฏิบัติอยู่ว่ามีลักษณะอย่างไร เช่น ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) งานที่มีคุณค่า ความประจักษ์ในงาน (Task Identity) ความหลากหลายในงาน (Variety) งานที่มีโอกาสพบปะผู้อื่น (Social Interactions)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมามาอย่างไร เช่น ทักษะคติของกลุ่มต่อองค์กร (Group Attitude) การพึ่งพาได้จากองค์กร (Organization Dependability) ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร (Personal Importance)

Hunt, Chonko and Wood (1985 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552:190-194) ได้สร้างกรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรโดยได้พัฒนามาจากงาน Steers (1977), Stevens Beyer and Trice (1978), Brief and Aldag (1980), Bhagat and Chassie (1981), และ Still (1983) โดยสร้างตัวแปรต้นทั้ง 6 ตัว จากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรโดยสร้างแบบจำลองได้ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ของ Hunt, Chonko and Wood (1985)

อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552 : 190-194

จากแผนภาพข้างต้นจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรได้แก่

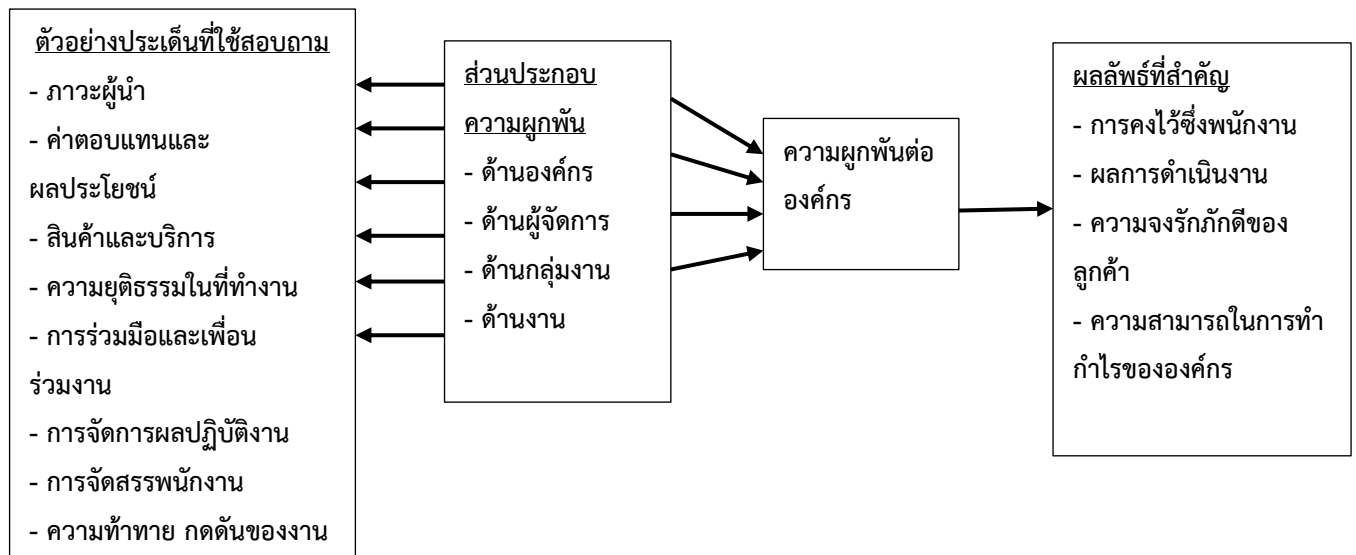
1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา รายได้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
2. การลงทุนของตัวบุคคล ว่าเกิดจากระดับความคาดหวังของพนักงานในผลตอบแทนที่ได้จากความจงรักภักดีในองค์กร จากเหตุผลดังกล่าวบุคคลจึงทุ่มเทให้กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่จะได้ (หรือคาดว่าจะได้)จากองค์กรในภายภาคหน้า
3. ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม หมายถึง ระดับความคาดหวังที่เกิดจากการที่พนักงานเก็บรวบรวมข้อมูลขององค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเปรียบเทียบกับประสบการณ์ในที่ทำงานเดิม ซึ่งผลจากการเปรียบเทียบนี้จะนำไปสู่ความคาดหวังของ พนักงานต่อองค์กรใหม่และต่อความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับ
4. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคคลได้ใช้ไปกับการทำงานจำนวนของใบสมัครที่ส่ง จำนวนครั้งของการได้รับการสัมภาษณ์เข้าทำงาน จำนวนครั้งที่ได้รับการชักชวนให้เข้าทำงาน
5. ความสัมพันธ์ในงาน ความสัมพันธ์ที่ติระหว่างพนักงานกับเพื่อนร่วมงานทีมงาน หัวหน้างาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ที่เกิดจากการได้มาทำงานร่วมกัน

Meyer and Allen (1997 อ้างถึงใน อรุณา ศรีสว่าง หน้า 31) กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม ซึ่งทั้ง 3 องค์ประกอบนี้มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันในแต่ละด้านต่างกัน ดังนี้

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน, ความพึงพอใจในอาชีพและความตั้งใจจะลาออก
2. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านความรู้สึก ได้แก่ อีสระในงาน, ลักษณะเฉพาะของงาน, ความสำคัญของงาน และความท้าทายของงาน
3. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน, การพึ่งพาองค์กรและการมีส่วนร่วมในการให้บริการ

Burke (2003 : อ้างถึงใน สุรัสวดี สุวรรณเวช, 2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กล่าวถึงส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันของพนักงานในแนวคิด Employee Engagement Model ซึ่งแสดงให้เห็นปัจจัย 6 ปัจจัย ได้แก่

1. องค์กร (Company) องค์กรต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี
2. ผู้บริหาร (Manager) ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงธรรม
3. เพื่อนร่วมงาน (Work Group) ต้องให้ความร่วมมือในการทำงานที่ดี
4. ลักษณะงาน (The job) งานต้องท้าทาย มีระบบประเมินผลงานที่ดี
5. ความก้าวหน้าในสายงานหรือสายอาชีพ (Career/Profession) พนักงานต้องมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน
6. ลูกค้า (Customer) ต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงต่อลูกค้า)



ภาพที่ 3 ปัจจัยที่ใช้วัดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานตามแนวคิดของ Buke

ที่มา : Buke, Inc. Research. Employee Engagement & Retention Management (2003)

สกาเว สํารายคอง (2547, หนา 31-32) ไดํการศีกษาถึงพฤติกรรมและธรรมชาติของมนุษย์ โดยจากการ สํารวจพนักงานจํานวน 1.98 ลํานคน จากองคกรทั้งหมด 36 แห่ง ที่อยู่ใน 21 อุตสาหกรรมของ 28 ประเทศ เพื่อคํนหาองคกรประกอบที่สงผลตอความผูกพันของพนักงาน โดยดูจากผลผลิต ปริมาณการผลิต ยอดขาย อัตราการ ลาออก อัตราการเกิดอุบัติเหตุ กํารอต่อหน่วยการผลิต เป็นต้น จากการสํารวจ โดยใช้คํถาม 12 ประการ ที่สามารถวัดความผูกพันของพนักงานได้อย่างแท้จริง ผลการศีกษานี้แสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างคํถามที่ใช้ วัดความผูกพันของพนักงานทั้ง 12 ประการกับอัตรากาลาออก (Turnover) การรักษาพนักงาน (Retention) ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกคํา (Customer Metric) ความปลอดภัยในการทำงาน (Safety)

บารอน (Baron,1986 อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2552) กล่าว่า ความผูกพันตอองคกรเป็น ทัศนคติที่มีตอองคกรซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานสามารถ เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็วตามสภาพการทำงาน แต่ความผูกพันตอองคกรเป็นทัศนคติที่มีความมั่นคงมากกว่า นั้น คือเป็นทัศนคติที่คงอยู่ในช่วงเวลานาน แต่ความผูกพันตอองคกรก็เกิดจากปัจจัยต่างๆ ที่คล้ายคลึงกับความพึง พพอใจในการทำงาน 4 ปัจจัย ดังนี้

1. เกิดจากลักษณะงาน เช่น การได้รับความรับผิดชอบอย่างมาก ความเป็นอิสระส่วนตัวอย่าง มากในงานที่ได้รับ ความน่าสนใจและความหลากหลายในงาน สิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันตอองคกรใน ระดับสูง ส่วนความกดดันและความคลุมเครือในบทบาทที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง จะทำให้รู้สึกผูกพันตอ องคกรในระดับต่ำ

2. เกิดจากโอกาสในการหางานใหม่ การได้รับโอกาสอย่างมากในการหางานใหม่และมีทางเลือก จะทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันตอองคกรในระดับต่ำ

3. เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงาน นาน และมีตำแหน่งงานในระดับสูงๆ และคนที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพัน ตอองคกรในระดับสูง

4. เกิดจากสภาพการทำงาน บุคคลที่มีความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชาของตนเอง พึงพอใจใน ความยุติธรรมของการประเมินการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่องคกรเอาใจใส่สวัสดิการของพนักงานที่จะเป็นบุคคลที่มี ความผูกพันตอองคกรในระดับสูง

วิชัย แหวนเพชร (2543, หน้า 141-142) กล่าวว่า พื้นฐานที่สำคัญที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสามารถส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาวมีดังต่อไปนี้

1. งาน (Job) คือ ตั๋วงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า เขานั้นมีความชอบความถนัดและความสนใจในงานนั้นหรือไม่ หากเขามีความชอบสนใจแล้วก็จะย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้นสูง เป็นทุนอยู่ในขณะที่เขาทำงานไปโอกาสที่เขาจะเรียนรู้งาน รู้สิ่งใหม่ๆ ก็มากขึ้น

2. ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในหน่วยงานนั้นๆ หรือไม่ การให้ค่าจ้างในอัตราที่เหมาะสม โดยเฉพาะในบรรดาคงงานหรือลูกจ้างที่คุณสมบัติเดียวกัน

3. โอกาสที่ได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง (Promotion)

4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานหากมีการยอมรับเขาในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นการให้เกียรติให้การยอมรับรับฟังความคิดเห็นต่อบุคคลย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจได้

5. สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่วไป ของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ

6. ผลประโยชน์ (Benefit) และสวัสดิการ (Service) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับ ตอบแทน จากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พัก ค่าน้ำมันรถ

7. ผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้าก็มีอิทธิพลเหมือนกัน เช่น ลักษณะของหัวหน้าเป็นแบบใดมีทักษะในการบริหารงานมากน้อยเพียงใด รู้หลักจิตวิทยา หลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไร และเมื่อมีปัญหาหัวหน้ามีความสามารถที่จะแก้ไขปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใด

8. เพื่อนร่วมงาน (Co-workers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กรย่อมส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้น

9. องค์กรและการจัดการ (Organization and Management) หมายถึง องค์กรใดที่มีชื่อเสียงในการทำงานย่อมทำให้เกิดการยอมรับเกิดความพึงพอใจในองค์กรนั้น

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรอุมา ศรีสว่าง (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงาน ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจุน 4 ด้านได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

สมจิตร จันทรเพ็ญ (2557:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับค่อนข้างสูง ค่าเฉลี่ย 3.73 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 4.00 ด้านความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 3.93 ด้านความเต็มใจและทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3.37 ด้านความเสียสละเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.13 ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ตัวแปรอายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบัน ความท้าทายในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ลักษณะการทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่าจะตอมมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าจะองการเป็นที่พึ่งได้

ปัจเจก ทัพพรหม (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มไปทางกลางจนถึงสูง หมายถึงพนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่พร้อมจะทำทุกอย่างเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและพัฒนาดีขึ้น ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอัตราเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

อัญชุลี สมัครงการ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

รวม 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานด้านความเสียสละเพื่อองค์กร ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ด้านความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และด้านการยอมรับค่านิยมเป้าหมายขององค์กรโดยรวม พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยในด้านความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

The Gallup Organization (อ้างถึงใน ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร, 2557 หน้า12) ได้นำแนวคิดเรื่องการวัดความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมาศึกษาเรื่องความผูกพันของพนักงานในการทำงาน โดยได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กร (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความตั้งใจและตั้งใจและคำนึงถึงองค์กร
2. พนักงานที่ไม่ยึดติดกับผูกพันต่อองค์กร (Not-engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานโดยไม่ได้ตั้งใจ
3. พนักงานที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร (Actively disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

นอกจากที่กล่าวมาแล้ว การสำรวจของ The Gallup Organization จากจำนวนพนักงานจำนวน 3 ล้านคน ใน 350 องค์กรของสหรัฐอเมริกา พบว่า ร้อยละ 70 ของพนักงานไม่มีความผูกพันในงาน และคนกลุ่มนี้หากอยู่ในองค์กรนานขึ้นก็จะมี ความผูกพันลดน้อยลง แต่การให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์กรหรือนายจ้างควรที่จะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงานคือ ควรตั้งวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายรวมไปถึงความชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และพนักงานควรจะทำอย่างไร และสิ่งสำคัญคือนายจ้างจะต้องรู้จักเปิดโอกาสให้พนักงานได้ลงมือทำในสิ่งที่พวกเขาทำได้ดีที่สุด และควรแสดงออกซึ่งความเอาใจใส่ต่อพนักงาน ซึ่งแนวทางต่างๆ นี้เป็นตัวช่วยส่งเสริมและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น

ประนอม ละอองนวล (2542) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัย

หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถจัดลำดับความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆ จากความพึงพอใจมากที่สุดจนถึงน้อยที่สุดดังนี้

1. การได้รับการยอมรับนับถือ
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ความก้าวหน้าในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับเพื่อนร่วมงาน
5. ระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
6. การติดต่อสื่อสารในหน่วยงาน
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บังคับบัญชา
8. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
9. นโยบายการบริหารงาน
10. ลักษณะงาน
11. เงินเดือน/ผลตอบแทน/สวัสดิการ

12. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และบุคลากรมีความทุ่มเทให้กับงานจะสูงกว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรการตัวแปรด้านลักษณะบุคคลของบุคลากรได้แก่ จำนวนปีที่ทำงานที่มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจุดใจต่างมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อความทุ่มเทให้กับการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดีมหาวิทยาลัยศิลปากร” ครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย รูปแบบการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

- 3.1 ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของคณะโบราณคดี ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 89 คน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จากตัวอย่างตาราง Krejcie and Morgan ซึ่งได้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 73 คน

3.2 เครื่องมือในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามที่สร้างจากการรวบรวมข้อมูล เอกสาร แนวคิด และทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยครั้งนี้ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งแบบสอบถามมีทั้งแบบสอบถามที่เป็นข้อคำถามแบบปลายปิด (Closed form) ซึ่งนำมาใช้ในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open form) ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อขอคำแนะนำและนำมาปรับปรุงส่วนที่บกพร่องต่อไป

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรของคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีต่อองค์กร มาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percent) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และทำการแปลความหมายโดยใช้การแปลผลตามหลักของ Likert's Scale 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

อันดับที่ 1 หมายถึง สำคัญที่สุด

อันดับที่ 2 หมายถึง สำคัญมาก

อันดับที่ 3 หมายถึง สำคัญปานกลาง

อันดับที่ 4 หมายถึง สำคัญน้อย

อันดับที่ 5 หมายถึง สำคัญน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยจะทำการแปลผลเป็นร้อยละของคะแนนที่ได้และทำการสรุปผลการจัดลำดับ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended) ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และปรับปรุง

แก้ไขตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำให้แบบสอบถามมีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ ตามวิธีการของ Rovinelli และ Hambleton, (1998 : 34-37
อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546 : 140) โดยระบุคะแนนไว้ดังนี้

- +1 เมื่อเห็นว่าตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตามที่ระบุไว้
- 1 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับข้อบ่งชี้เนื้อหาตามที่ระบุไว้

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามคำแนะนำของคุณผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มี
ความชัดเจนและสมบูรณ์เพื่อนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีวิธีการดังนี้

1. ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากร
ของคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการ
วิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยระบบ SPSS for window ซึ่งดำเนินการตาม
ขั้นตอน ดังนี้

1. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูล และ
นำเสนอโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percent)
2. แบบสอบถามส่วนที่ 2

ศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรของคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีต่อองค์กร มาทำ
การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ
(Percent) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และทำการแปลความหมายโดยใช้การ
แปลผลตามหลักของ Likert's Scale 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง มีระดับความความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง มีระดับความความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง มีระดับความความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง มีระดับความความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบตัวแปรที่มีการแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 2 กลุ่มขึ้นไป (ได้แก่ตัวแปรด้าน อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน)

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product – moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

โดยการบอกระดับความสัมพันธ์หรือขนาดความสัมพันธ์จะใช้ตัวเลขของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle D.E 1998, p.118)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
0.70 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

3. แบบสอบถามส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความเห็น ซึ่งจะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความคาดหวังและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่เป็นการส่งเสริม และสนับสนุนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านตัวแปร

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ” ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ 1) ความภูมิใจในองค์กร 2) ความทุ่มเทในการทำงาน 3) ความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดีมหาวิทยาลัยศิลปากร” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ google form ในการสร้างแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาความเห็นความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 3 การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร

ส่วนที่ 4 การศึกษา ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะโบราณคดี

มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดคำถามปลายเปิด (Open ended)

4.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	25	34.2
หญิง	48	65.8
รวม	73	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม 73 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 และเป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 65.80

ตาราง 4.2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 30 ปี	4	5.50
31 - 40 ปี	25	34.20
41 - 50 ปี	26	35.60
51 ปีขึ้นไป	18	24.70
รวม	73	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 36.60 ซึ่งมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	6	8.20
ปริญญาโท	25	34.20
ปริญญาเอก	42	57.50
รวม	73	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก มีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
สายวิชาการ	58	79.50
สายสนับสนุน	15	20.50
รวม	73	100

จาก ตาราง 4.4 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านสายวิชาการ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 และเป็นผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระหว่าง 6 เดือน - 5 ปี	9	12.30
ระหว่าง 6 - 10 ปี	14	19.20
ระหว่าง 10 - 15 ปี	30	41.10
15 ปีขึ้นไป	20	27.40
รวม	73	100

จากตาราง 4.5 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน พบว่าผู้ที่ปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 - 15 ปี มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาคือ ผู้ที่ปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40 ผู้ที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 และผู้ที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6 เดือน - 5 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาความเห็นความผูกพันต่อองค์กร

ตาราง 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร

ภาพรวมความเห็นความผูกพันต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล	ลำดับ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร				
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	4.01	0.53	มาก	3
2. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	3.69	0.64	มาก	6
3. ประสบการณ์จากการทำงาน	3.71	0.62	มาก	5
ความผูกพันต่อองค์กร				
4. ความภูมิใจในองค์กร	3.91	0.63	มาก	4
5. ความทุ่มเทกับงาน	4.24	0.47	มาก	1
6. ความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร	4.08	0.63	มาก	2
ภาพรวมความผูกพันขององค์กร	3.94	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.6 แสดงภาพรวมความเห็นความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ด้านความทุ่มเทกับงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 รองลงมา ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 ด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 และ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล	ลำดับ
1.1 งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน	3.93	0.84	มาก	4

ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล	ลำดับ
1.2 มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน	3.90	0.75	มาก	5
1.3 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	3.82	0.72	มาก	7
1.4 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในหลายด้านประกอบกัน	4.36	0.65	มาก	2
1.5 งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของท่าน	4.12	0.62	มาก	3
1.6 ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันอยู่ในระดับที่เหมาะสม	3.63	0.77	มาก	8
1.7 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนา หรือทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม	3.86	0.82	มาก	5
1.8 งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าจะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ตลอดเวลา	4.36	0.63	มาก	1
ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะงาน	4.01	0.53	มาก	

จาก ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า งานทำให้รู้สึกว่าจะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในหลายด้านประกอบกัน มีค่าเฉลี่ย 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ มีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 มีการสนับสนุนให้พัฒนาหรือทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 และ

ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันอยู่ในระดับที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะขององค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล	ลำดับ
2.1 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความสามารถอย่างเสมอภาค	4.07	0.75	มาก	1
2.2 มีแผนการพัฒนาของบุคลากรที่ชัดเจน	3.77	0.86	มาก	3
2.3 แผนการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ทำให้ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.53	0.85	มาก	9
2.4 มีการให้ข้อมูล คำแนะนำ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในงาน	3.63	0.89	มาก	7
2.5 มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีการส่งเสริมสุขภาวะการทำงาน	3.33	1.15	ปานกลาง	10
2.6 มีการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม	3.64	0.71	มาก	6
2.7 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านสร้างแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.67	0.71	มาก	5
2.8 มีการเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร	3.56	0.82	มาก	8
2.9 มีการเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	3.71	0.77	มาก	4

ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}	มาตรฐาน (SD)		
2.10 บรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงานเอื้อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (เช่น มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันของเพื่อนร่วมงาน)	4.00	0.88	มาก	2
ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะองค์กร	3.69	0.64	มาก	

จากตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านลักษณะขององค์กร พบว่า องค์กรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความสามารถอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ย 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 รองลงมาคือบรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงานเอื้อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (เช่น มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันของเพื่อนร่วมงาน) มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 มีแผนการพัฒนาของบุคลากรที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 มีการเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 ผลการประเมินการปฏิบัติงานสร้างแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 มีการให้ข้อมูล คำแนะนำ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 แผนการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ทำให้กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีการส่งเสริมสุขภาวะการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.33 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.15 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสบการณ์ทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	แปลผล	ลำดับ
	\bar{x}	มาตรฐาน (SD)		
3.1 ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม กับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.87	0.77	มาก	1

ปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล	ลำดับ
3.2 ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้	3.70	0.86	มาก	4
3.3 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.57	0.86	มาก	6
3.4 ท่านมีความรู้สึกว่าจะไม่ทอดทิ้งเมื่อท่านประสบปัญหา	3.67	0.78	มาก	5
3.5 การที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง	3.84	0.75	มาก	2
3.6 เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.57	0.86	มาก	7
3.7 หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	3.74	0.83	มาก	3
ภาพรวมปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน	3.71	0.62	มาก	

จาก ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 มากที่สุด รองลงมาคือ องค์กรทำให้รู้สึกมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 บุคลากรมีความเชื่อมั่นว่าจะไม่ทอดทิ้งเมื่อบุคลากรประสบปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งเท่ากับ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 ตามลำดับ

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความภูมิใจในองค์กร

ด้านความภูมิใจในองค์กร	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล	ลำดับ
4.1 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.97	0.71	มาก	2
4.2 ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.92	0.78	มาก	3
4.3 ท่านมักจะเล่าเรื่องที่ดีเกี่ยวกับองค์กรให้เพื่อนใน หน่วยงานอื่นฟังเสมอ	3.73	0.80	มาก	5
4.4 ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหาร มอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานนอกเหนือจากงานใน หน้าที่รับผิดชอบ	3.85	0.92	มาก	4
4.5 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนเกษียณ	4.11	0.77	มาก	1
ภาพรวมความภูมิใจในองค์กร	3.91	0.63	มาก	

จากตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่าบุคลากร มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนเกษียณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 รองลงมา คือ บุคลากรรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 บุคลากรมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.92 บุคลากรมักจะเล่าเรื่องที่ดีเกี่ยวกับองค์กรให้เพื่อนในหน่วยงานอื่นฟังเสมอ มีค่าเฉลี่ย 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 ตามลำดับ

ตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความความทุ่มเทกับงาน

ความภูมิใจในองค์กร	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล	ลำดับ
5.1 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.51	0.53	มากที่สุด	1
5.2 ท่านให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆขององค์กรเสมอ	4.27	0.56	มาก	3
5.3 ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	4.29	0.65	มาก	2
5.4 ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก	4.21	0.71	มาก	5
5.5 ท่านมีความสุขในการทำงานและทุ่มเทกับการทำงานอย่าง เต็มที่	4.08	0.66	มาก	7
5.6 ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและรู้สึกเป็นครอบครัว เดียวกัน	4.10	0.73	มาก	6
5.7 ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานควรนึกถึงผลประโยชน์ของ องค์กรเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตน	4.22	0.69	มาก	4
ภาพรวมด้านความทุ่มเทกับงาน	4.24	0.47	มาก	

จากตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความความทุ่มเทกับงาน พบว่า เมื่อได้รับมอบหมายงานบุคลากรจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ย 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 บุคลากรให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆขององค์กรเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56 บุคลากรมีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานควรนึกถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 บุคลากรมีความยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และ บุคลากรรู้สึกมีความสุขในการ

ทำงานและทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ซึ่งอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตาราง 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร

ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร	ค่าเฉลี่ย \bar{x}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล	ลำดับ
6.1 ท่านรู้สึกภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาตัดสินใจเข้ามาศึกษาในคณะฯ มากขึ้น	3.89	0.83	มาก	4
6.2 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผลการศึกษาคความพึงพอใจของบัณฑิตที่จบการศึกษา	4.12	0.72	มาก	2
6.3 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผลการศึกษาคความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	4.23	0.68	มาก	1
6.4 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อคณะฯ ผ่านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ “Education Criteria for Performance Excellence”: EdPEX	4.04	0.84	มาก	3
ภาพรวมด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร	4.07	0.63	มาก	

จากตาราง 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกภูมิใจเมื่อผลการศึกษาคความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 รองลงมาคือ บุคลากรมีความภูมิใจเมื่อผลการศึกษาคความพึงพอใจของบัณฑิตที่จบการศึกษา มีค่าเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72 บุคลากรมีความภาคภูมิใจเมื่อคณะฯ ผ่านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ “Education Criteria for Performance Excellence”: EdPEX มีค่าเฉลี่ย 4.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84 และ บุคลากรมีความภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาตัดสินใจเข้ามาศึกษาในคณะฯ มากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร

ผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เป็นร้อยละ ดังนี้

ตารางที่ 4.13 การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร	คิดเป็นร้อยละ	ลำดับที่
1. ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร	20.02	2
2. การได้รับโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	19.91	3
3. ความมั่นคงในอาชีพการทำงาน	22.18	1
4. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร	19.78	4
5. สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก	18.11	5
รวม	100	

คำถามจากแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ตามตารางที่ 4.13 จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร พบว่า ความมั่นคงในอาชีพการทำงาน มีค่าสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 22.18 รองลงมา ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 20.02 การได้รับโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 19.91, สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 19.78 และ สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 18.11 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิด (Open ended) ซึ่งเป็นส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

- พัฒนาสภาพแวดล้อมของคณะให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน เช่น ห้องทำงาน ห้องสมุด ที่จอดรถ
- สำนักงานคนบดี คณะโบราณคดี ควรลดขั้นตอน หรือลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนของบุคลากรสายสนับสนุน โดยขอให้ปฏิบัติงานยังคงเป็นไปตามระเบียบ/ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย/ราชการ
- การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนบางงานล่าช้าเกินไป
- คณะโบราณคดีควรมีนโยบายอย่างเป็นทางการในการพัฒนาบุคลากร เช่น ภาควิชา/สำนักงาน ควรมีการให้บริการ เรื่องการมอบหมายภาระงาน หรือ การแบ่ง/การกระจายภาระงาน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการได้ผลิตผลงานเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ เพราะจากมุมมอง พบว่าตำแหน่งอาจารย์

บางคนไม่สามารถผลิตผลงานทางวิชาการ หรือสายสนับสนุนบางคนไม่สามารถขอตำแหน่งได้เนื่องจากภาระงานมากเกินไป

- มหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์ที่ยังไม่น่าจะนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับสากล ไม่มีระบบทะเบียนการศึกษาที่ทันสมัย ไม่ลงทุนพอกับเทคโนโลยีทางการศึกษา ควรคิดพัฒนาในทางให้คณะเติบโตขึ้น มีใช้ทรงตัวอยู่เท่าเดิม

- ผู้บริหารควรมีความชัดเจนที่ถูกต้องเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานเรื่องต่างๆ มากกว่าที่เป็นอยู่ ควรมีการตัดสินใจที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์มากกว่าที่ผ่านมา และควรวางกลยุทธ์การบริหารงานที่คำนึงถึงความเสี่ยงด้านต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นมากกว่าการตั้งรับสถานการณ์หรือรอแก้ปัญหา ผู้บริหารควรพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรมากขึ้น

- อยากให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน

- การแบ่งงานความรับผิดชอบมากเกินไป ทำให้ต้องใช้อัตรากำลังคนมาก และเฉพาะทำให้การแบ่งงานกันมากเกินไป บางครั้งคนเดียวอาจทำงานได้หลายหน้าที่ ซึ่งโลกยุคใหม่ต้องใช้คนให้น้อยและได้งานมาก ส่วนหนึ่งต้องคำนึงถึงเรื่องการขัดแย้งกันเอง ในเรื่องของความร่วมมือกับการเกี่ยวงานกัน การแบ่งหน้าที่ภาระงาน รายได้ในแต่ละสาขาวิชา บุคลากร ควรมีความเท่าเทียมกัน ต้องมีการบริหารจัดการตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด จึงจะทำให้องค์กรไปรอดในยุคปัจจุบัน ต้องใช้มาตรการของภาระงานขึ้นตัวอย่างจริงจัง รวมทั้งบุคลากรต้องเคารพระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

- อยากให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมากขึ้น

- ควรมีฝ่ายสนับสนุนที่ดูแลช่วยงานโครงการและการบริหารในแต่ละภาคหรือสาขา ไม่ใช่การให้บุคลากรสายวิชาการต้องทำงานด้าน Admin เอง อาจารย์บางท่านสูญเสียเวลาที่จะทำงานด้านการสอนและการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลเพศที่ต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ

องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร						
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	4.08	0.47	3.96	0.55	0.96	0.34
2. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	3.73	0.59	3.66	0.67	0.44	0.66
3. ประสบการณ์จากการทำงาน	3.81	0.61	3.65	0.62	1.02	0.31
ความผูกพันต่อองค์กร						
4. ความภูมิใจในองค์กร	4.06	0.58	3.83	0.64	1.45	0.15
5. ความทุ่มเทกับงาน	4.29	0.49	4.21	0.47	0.62	0.54
6. ความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร	4.19	0.58	4.01	0.66	1.16	0.25

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ 2.1.1

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = 0.34, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่า α จึงยอมรับ H_0 สรุปได้ว่า เพศชาย และเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ 2.1.2

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = 0.66, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่า α จึงยอมรับ H_0 สรุปได้ว่าเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ 2.1.3

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = 0.31, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่า α จึงยอมรับ H_0 สรุปได้ว่าเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ 2.1.4

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = 0.15, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่า α จึงยอมรับ H_0 สรุปได้ว่าเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ 2.1.5

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = 0.54, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่า α จึงยอมรับ H_0 สรุปได้ว่าเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ 2.1.6

$H_0 : \mu_{ชาย} = \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{ชาย} \neq \mu_{หญิง}$ เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรแตกต่างกัน

P (ความน่าจะเป็น) = 0.25, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่า α จึงยอมรับ H_0 สรุปได้ว่าเพศชายและเพศหญิงมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามเพศ สรุปได้ว่า การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลต่อความผูกพันขององค์กร จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ ซึ่งมีอิสระต่อกันด้วยค่า Independent – Samples T Test พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานทางสถิติ 2.2.1

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยด้าน
ลักษณะงาน จำแนกตามสถานภาพอายุ

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.745	1.915		
					9.271	0.000*
	ภายในกลุ่ม	69	14.252	0.207		
	รวม	72	19.996			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
กับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามสถานภาพอายุ โดย P (ความน่าจะเป็น) =0.00, α (ระดับนัยสำคัญ) =.05
ดังนั้นค่า P น้อยกว่า α จึงยอมรับ H_1 สรุปได้ว่า กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่
ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยด้าน
ลักษณะงาน จำแนกตามสถานภาพอายุ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	21-30 ปี	31-40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.44	3.75	3.89	4.41
21-30 ปี	4.44	-	0.69	0.55	0.03
31-40 ปี	3.75			-0.14	-0.67*
41 - 50 ปี	3.89				-0.52*
51 ปีขึ้นไป	4.41				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามสถานภาพอายุ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานน้อยกว่า กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป และ กลุ่มอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานน้อยกว่า กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05

สมมติฐานทางสถิติ 2.2.2

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบกลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามสถานภาพอายุ

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	8.57	2.86		
					9.41	0.000*
	ภายในกลุ่ม	69	20.94	0.30		
	รวม	72	29.51			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบกลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามสถานภาพอายุ โดย P (ความน่าจะเป็น) =0.00, α (ระดับนัยสำคัญ) =.05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า α จึงยอมรับ H_1 สรุปได้ว่า กลุ่มอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบกลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามสถานภาพอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	21-30 ปี	31-40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.40	3.28	3.71	4.05
21 - 30 ปี	4.40	-	1.12*	0.68	0.35
31 - 40 ปี	3.28			-0.43	-0.770*
41 - 50 ปี	3.71				-0.33
51 ปีขึ้นไป	4.05				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง ตารางที่ 4.18 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบกลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามสถานภาพอายุ เป็นรายคู่ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรมากกว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรน้อยกว่า ผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สมมุติฐานทางสถิติ 2.2.3

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์ทำงาน จำแนกตามสถานภาพอายุ

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	6.37	2.12		
					6.99	0.000*
	ภายในกลุ่ม	69	20.96	0.30		
	รวม	72	27.33			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดย P (ความน่าจะเป็น) =0.00, α (ระดับนัยสำคัญ) =.05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า α จึงยอมรับ H_1 กลุ่มอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสิทธิภาพการทำงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามสถานภาพอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	21-30 ปี	31-40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.39	3.44	3.60	4.08
21 - 30 ปี	4.39	-	0.95*	0.79	0.31
31 - 40 ปี	3.44			-0.15	-0.63*
41 - 50 ปี	3.60				-0.48
51 ปีขึ้นไป	4.08				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามสถานภาพอายุเป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรด้านประสิทธิภาพการทำงาน ที่แตกต่างกัน พบว่า ผู้มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า ผู้มีอายุระหว่าง 31-40 ปี, ผู้มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่า ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สมมุติฐานทางสถิติ 2.2.4

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจ
ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุ

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	5.121	1.71		
					5.09	.003*
	ภายในกลุ่ม	69	23.123	0.33		
	รวม	72	28.243			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความ
ภูมิใจในองค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุ โดย P (ความน่าจะเป็น) =0.003, α (ระดับนัยสำคัญ) =.05 ดังนั้นค่า P
น้อยกว่า α จึงยอมรับ H_1 พบว่า กลุ่มอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร ที่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตาราง
ที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจ
ในองค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	21-30 ปี	31-40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.40	3.70	3.77	4.29
21-30 ปี	4.40		0.70	0.63	0.11
31-40 ปี	3.70			-0.06	-0.58*
41 - 50 ปี	3.77				-0.52*
51 ปีขึ้นไป	4.29				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความ
ภูมิใจในองค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ที่อายุระหว่าง 31-40 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน
ต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร น้อยกว่า ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 มีความเห็น

เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร น้อยกว่า ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สมมติฐานทางสถิติ 2.2.5

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทกับงาน จำแนกตามสถานภาพอายุ

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.59	0.53		
					2.53	0.06
	ภายในกลุ่ม	69	14.45	0.21		
	รวม	72	16.04			

จากตารางที่ 4.23 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทกับงานจำแนกตามสถานภาพอายุ โดย P (ความน่าจะเป็น) =0.06, α (ระดับนัยสำคัญ) =.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า α จึงยอมรับ H_0 พบว่า กลุ่มอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทกับงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ 2.2.6

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ กลุ่มอายุที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุ

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วม ในการเติบโตของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	5.42	1.806		
					5.36	0.002*
	ภายในกลุ่ม	69	23.27	0.34		
	รวม	72	28.69			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุ โดย P (ความน่าจะเป็น) = 0.002, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า α จึงยอมรับ H_1 พบว่า กลุ่มอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{x}	21-30 ปี	31-40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.31	3.81	3.99	4.50
21 - 30 ปี	4.31		.502	.322	-0.19
31 - 40 ปี	3.81			-0.18	-0.69*
41 - 50 ปี	3.99				-0.51
51 ปีขึ้นไป	4.50				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุเป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร น้อยกว่า ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.3.1

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.58	1.29		
					5.18	0.008*
	ภายในกลุ่ม	70	17.42	0.25		
	รวม	72	19.99			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.26 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดย P (ความน่าจะเป็น) = 0.008, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า α จึงยอมรับ H_1 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ต่อองค์กร ด้านลักษณะงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.38	4.02	4.08
ปริญญาตรี	3.38		-0.64*	-0.70*
ปริญญาโท	4.02			-0.05
ปริญญาเอก	4.08			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรด้านลักษณะงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานน้อยกว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงานน้อยกว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ 2.3.2

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2	4.77	2.39		
					6.75	0.002*
	ภายในกลุ่ม	70	24.73	0.35		
	รวม	72	29.51			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา โดย P (ความน่าจะเป็น) = 0.002, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า α จึงยอมรับ H_1 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		2.90	3.89	3.68
ปริญญาตรี	2.90		-0.99*	-0.78*
ปริญญาโท	3.89			0.22
ปริญญาเอก	3.68			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรน้อยกว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก

ระดับปริญญาโท และ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กรน้อยกว่า ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ 2.3.3

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์จากการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.77	2.39		
					6.75	0.002*
	ภายในกลุ่ม	70	24.73	0.35		
	รวม	72	29.51			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดย P (ความน่าจะเป็น) = 0.002, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า α จึงยอมรับ H_1 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กร ด้านประสบการณ์จากการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.00	3.86	3.72
ปริญญาตรี	3.00		-0.86*	-0.72*
ปริญญาโท	3.86			0.14
ปริญญาเอก	3.72			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 ตารางแสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานน้อยกว่า ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท และ ผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานน้อยกว่า ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานทางสถิติ 2.3.4

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจ
ในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	72	1.79	0.89		
					2.37	0.10
	ภายในกลุ่ม	2	26.45	0.38		
	รวม	70	28.24			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.32 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
องค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาโดย P (ความน่าจะเป็น) =0.10, α (ระดับนัยสำคัญ)
=.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า α จึงยอมรับ H_0 พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยทดสอบที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานทางสถิติ 2.3.5

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการ
ทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	72	0.93	0.46		
					2.15	0.12
	ภายในกลุ่ม	2	15.11	0.22		
	รวม	70	16.04			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.33 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดย P (ความน่าจะเป็น) =0.12, α (ระดับนัยสำคัญ) =.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า α จึงยอมรับ H_0 พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยทดสอบที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานทางสถิติ 2.3.6

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วม ในการเติบโตของ องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	72	1.07	0.53		
					1.36	0.26
	ภายในกลุ่ม	2	27.61	0.39		
	รวม	70	28.68			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดย P (ความน่าจะเป็น) =0.26, α (ระดับนัยสำคัญ) =.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า α จึงยอมรับ H_0 พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยทดสอบที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.4.1

$H_0 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} = \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} \neq \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.4.2

$H_0 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} = \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} \neq \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.4.3

$H_0 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} = \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} \neq \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.4.4

$H_0 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} = \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} \neq \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.4.5

$H_0 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} = \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} \neq \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.4.6

$H_0 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} = \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_{\text{สายวิชาการ}} \neq \mu_{\text{สายสนับสนุน}}$ บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบปัจจัย ส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งที่ต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

ความผูกพันต่อองค์กร	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		t	P
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน	4.06	0.45	3.75	0.72	1.60	0.13
2. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร	3.70	0.543	3.62	0.95	0.33	0.75
3. ประสบการณ์จากการทำงาน	3.72	0.54	3.64	0.86	0.38	0.71
4. ความภูมิใจในองค์กร	3.95	0.62	3.75	0.653	1.13	0.26
5. ความทุ่มเทกับงาน	4.23	0.47	4.27	0.47	-0.24	0.81

ความผูกพันต่อองค์กร	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		t	P
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
6. ความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร	4.10	0.63	3.95	0.66	0.84	0.40

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งมีอิสระต่อกันด้วยค่า Independent – Samples T Test พบว่า เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน และเจ้าหน้าที่สายวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนปีที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมุติฐานทางสถิติ 2.5.1

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.01	1.34	5.77	0.001*
	ภายในกลุ่ม	69	15.99	0.23		
	รวม	72	20.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน โดย P (ความน่าจะเป็น) =0.0001, α (ระดับนัยสำคัญ) =.05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า α จึงยอมรับ H_1 พบว่า จำนวนปีที่ปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ระหว่าง	ระหว่าง	ระหว่าง	15 ปีขึ้นไป
		6 เดือน - 5 ปี	6 - 10 ปี	10 - 15 ปี	
		4.03	3.57	4.01	4.27
ระหว่าง 6 เดือน - 5 ปี	4.03		0.45	0.02	-0.24
ระหว่าง 6 - 10 ปี	3.57			-0.44	-0.70*
ระหว่าง 10 - 15 ปี	4.01				-0.26
15 ปีขึ้นไป	4.27				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.37 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงานน้อยกว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานทางสถิติ 2.5.2

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	4.01	1.34		
					5.77	0.001*
	ภายในกลุ่ม	69	15.99	0.23		
	รวม	72	20.00			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน โดย P (ความน่าจะเป็น) = 0.001, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า α จึงยอมรับ H_1 พบว่า จำนวนปีที่ปฏิบัติงานต่างกันส่งผลต่อความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กร ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ระหว่าง	ระหว่าง	ระหว่าง	15 ปีขึ้นไป
		6 เดือน - 5 ปี	6 - 10 ปี	10 - 15 ปี	
		3.79	3.13	3.76	3.91
ระหว่าง 6 เดือน - 5 ปี	3.79		0.66	0.03	-0.13
ระหว่าง 6 - 10 ปี	3.13			-0.63*	-0.79*
ระหว่าง 10 - 15 ปี	3.76				-0.15
15 ปีขึ้นไป	3.91				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.39 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรน้อยกว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 15 ปี และ ผู้ที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรน้อยกว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานทางสถิติ 2.5.3

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.40 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์จากการทำงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.88	1.29	3.80	0.014*
	ภายในกลุ่ม	69	23.45	0.34		
ด้านประสบการณ์จากการทำงาน	รวม	72	27.33			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.40 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์จากการทำงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน โดย P (ความน่าจะเป็น) = 0.014, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า α จึงยอมรับ H_1 พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้าน
 ประสิทธิภาพจากการทำงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ระหว่าง	ระหว่าง	ระหว่าง	15 ปีขึ้นไป
		6 เดือน - 5 ปี	6 - 10 ปี	10 - 15 ปี	
		3.75	3.28	3.73	3.96
ระหว่าง 6 เดือน - 5 ปี	3.75		0.47	0.01	-0.21
ระหว่าง 6 - 10 ปี	3.28			-0.46	-0.68*
ระหว่าง 10 - 15 ปี	3.73				-0.22
15 ปีขึ้นไป	3.96				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.41 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
 ด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า
 ผู้ที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน
 น้อยกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานทางสถิติ 2.5.4

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
 ด้านความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร
 ด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจใน องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3	3.88	1.29		
					3.80	0.014*
	ภายในกลุ่ม	69	23.45	0.34		
	รวม	72	27.33			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.42 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์จากการทำงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน โดย P (ความน่าจะเป็น) =0.014, α (ระดับนัยสำคัญ) =.05 ดังนั้นค่า P น้อยกว่า α จึงยอมรับ H_1 พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe ปรากฏผลดังตารางที่ 4.43

ตารางที่ 4.43 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ระหว่าง 6 เดือน - 5 ปี	ระหว่าง 6 - 10 ปี	ระหว่าง 10 - 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		4.11	3.48	3.91	4.12
ระหว่าง 6 เดือน - 5 ปี	4.11		0.62	0.20	-0.01
ระหว่าง 6 - 10 ปี	3.48			-0.42	-0.63*
ระหว่าง 10 - 15 ปี	3.91				-0.21
15 ปีขึ้นไป	4.12				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.43 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีความเห็น

ต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กรน้อยกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานทางสถิติ 2.5.5

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.44 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงาน

จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทใน การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.27	0.09		
					0.40	0.75
	ภายในกลุ่ม	69	15.78	0.23		
	รวม	72	16.04			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.44 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการทำงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน โดย P (ความน่าจะเป็น) = 0.75, α (ระดับนัยสำคัญ) = .05 ดังนั้นค่า P มากกว่า α จึงยอมรับ H_0 พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยทดสอบที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมุติฐานทางสถิติ 2.5.6

$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \mu_4$ จำนวนปีที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

ระดับความเห็น	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.53	0.842		
					2.22	0.09
	ภายในกลุ่ม	69	26.16	0.379		
	รวม	72	28.69			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.45 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน โดย P (ความน่าจะเป็น) = 0.09, α (ระดับนัยสำคัญ) = 0.05 ดังนั้นค่า P มากกว่า α จึงยอมรับ H_0 พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน โดยทดสอบที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.46 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร	ความภูมิใจในองค์กร		ความทุ่มเทในการทำงาน		ความมีส่วนร่วมในการ เติบโตขององค์กร	
	Correlation	แปลผล	Correlation	แปลผล	Correlation	แปลผล
	Pearson		Pearson		Pearson	
	Sig.		Sig.		Sig.	
1 ลักษณะงาน	.628**	ปาน	.594**	ปาน	.648**	ปานกลาง
	.000	กลาง	.000	กลาง	.000	
2. ลักษณะองค์กร	.742**	สูง	.583**	ปาน	.649**	ปานกลาง
	.000		.000	กลาง	.000	
3. ประสบการณ์จาก การทำงาน	.750**	สูง	.656**	ปาน	.616**	ปานกลาง
	.000		.000	กลาง	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

โดยการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรมีสมมติฐานทางสถิติ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานทางสถิติ 2.6.1

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

P ระดับความสัมพันธ์ = .00 < .01 (Sig.) ดังนั้น ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.628 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานทางสถิติ 2.6.2

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

P ระดับความสัมพันธ์ = .00 < .01 (Sig.) ดังนั้น ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.594 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานทางสถิติ 2.6.3

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมการเติบโตขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมการเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน

P ระดับความสัมพันธ์ = .00 < .01 (Sig.) ดังนั้น ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมการเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.648 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

สมมุติฐานทางสถิติ 2.6.4

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

P ระดับความสัมพันธ์ = .00 < .01 (Sig.) ดังนั้น ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร กับความความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.742 ซึ่งอยู่ในระดับสูง

สมมุติฐานทางสถิติ 2.6.5

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

P ระดับความสัมพันธ์ = .00 < .01 (Sig.) ดังนั้น ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.583 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

สมมุติฐานทางสถิติ 2.6.6

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมการเติบโตขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมการเติบโตขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

P ระดับความสัมพันธ์ = .00 < .01 (Sig.) ดังนั้น ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้าน
ความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์
0.649ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

สมมุติฐานทางสถิติ 2.6.7

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน

P ระดับความสัมพันธ์ = .00 < .01 (Sig.) ดังนั้น ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อ
องค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.750
ซึ่งอยู่ในระดับสูง

สมมุติฐานทางสถิติ 2.6.8

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน

P ระดับความสัมพันธ์ = .00 < .01 (Sig.) ดังนั้น ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน กับความทุ่มเทในการ
ทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.656 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

สมมุติฐานทางสถิติ 2.6.9

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กัน

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านประสบการณ์การทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร
ด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน

P ระดับความสัมพันธ์ = .00 < .01 (Sig.) ดังนั้น ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.616 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดีมหาวิทยาลัยศิลปากร วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) เพื่อศึกษาที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรของคณะโบราณคดี ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 73 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยใช้ google form ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถามที่สร้างจากรวบรวมข้อมูล เอกสาร แนวคิด และทฤษฎีตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน นำเสนอโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percent) ส่วนที่ 2 ความเห็นความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรของคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากรที่มีต่อองค์กร มาทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percent) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และทำการแปลความหมายโดยใช้การแปลผลตามหลักของ Likert's Scale ส่วนที่ 3 เป็นการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร โดยใช้การแปลผลเป็นร้อยละของคะแนนที่ได้และทำการสรุปผลการจัดลำดับ ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ประกอบด้วย ค่าที (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ระดับ .05 ประกอบด้วยตัวแปรด้านเพศ และประเภทตำแหน่ง การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้เปรียบเทียบตัวแปรที่มีการแบ่งตัวแปรอิสระออกเป็น 2 กลุ่มขึ้นไป (ได้แก่ตัวแปรด้าน อายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson product – moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับความผูกพันต่อองค์กร

5.1 สรุปผลการศึกษา

การจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร

ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรผูกพันกับองค์กร พบว่า ความมั่นคงในอาชีพการทำงาน มีค่าสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 22.18 รองลงมา ความภูมิใจในการเป็นเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 20.02 การได้รับโอกาสเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 19.91 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 19.78 และ สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก คิดเป็นร้อยละ 18.11

ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน

- สำนักงานคนบตี คณะโบราณคดี ควรลดขั้นตอน หรือลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนของบุคลากร สายสนับสนุน โดยขอให้ปฏิบัติงานยังคงเป็นไปตามระเบียบ/ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย/ราชการ

- การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนบางงานล่าช้าเกินไป

- การแบ่งงานความรับผิดชอบมากเกินไป ทำให้ต้องใช้อัตรากำลังคนมาก และเฉพาะทำให้การแบ่งงานกันมากเกินไป บางครั้งคนเดียวอาจทำงานได้หลายหน้าที่ ซึ่งโลกยุคใหม่ต้องใช้คนให้น้อย และได้งานมาก ส่วนหนึ่งต้องคำนึงถึงเรื่องการขัดแย้งกันเอง ในเรื่องของความร่วมมือกับการเกี่ยวงานกัน การแบ่งหน้าที่ภาระงาน รายได้ในแต่ละสาขาวิชา บุคลากร ควรมีความเท่าเทียมกัน ต้องมีการบริหารจัดการตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด จึงจะทำให้องค์กรไปรอดในยุคปัจจุบัน ต้องใช้มาตรการของภาระงานขึ้นต่ำอย่างจริงจัง รวมทั้งบุคลากรต้องเคารพระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

2) ลักษณะองค์กร

- ควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมของคณะให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน เช่น ห้องทำงาน ห้องสมุด ที่จอดรถ

- ควรมีการพัฒนาระบบทะเบียนการศึกษาที่ทันสมัย โดยให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้นักศึกษามีชีวิตชีวาขึ้นนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับสากล

- คณะโบราณคดีควรมีนโยบายอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในการพัฒนาบุคลากร เช่น ภาควิชา/สำนักงาน ควรมีการให้บริการ เรื่องการมอบหมายภาระงาน หรือ การแบ่ง/การกระจายภาระงาน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการได้ผลิตผลงานเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ เพราะจากมุมมอง

พบว่า ตำแหน่งอาจารย์บางคนไม่สามารถผลิตผลงานทางวิชาการ หรือสายสนับสนุนบางคนไม่สามารถขอตำแหน่งได้เนื่องจากภาระงานมากเกินไป

- ผู้บริหารควรมีความชัดเจนที่ถูกต้องเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานเรื่องต่างๆ มากกว่าที่เป็นอยู่ ควรมีการตัดสินใจที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์มากกว่าที่ผ่านมา และควรวางกลยุทธ์การบริหารงานที่คำนึงถึงความเสี่ยงด้านต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นมากกว่าการตั้งรับสถานการณ์หรือรอแก้ปัญหา ผู้บริหารควรพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรมากขึ้น

- อยากรให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรมากขึ้น

- ควรมีฝ่ายสนับสนุนที่ดูแลช่วยงานโครงการและการบริหารในแต่ละภาคหรือสาขาฯ ไม่ใช่การให้บุคลากรสายวิชาการต้องทำงานด้าน Admin เอง อาจารย์บางท่านสูญเสียเวลาที่จะทำงานด้านการสอนและการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

3) ประสพการณ์จากการทำงาน

- อยากรให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่มีนัยสำคัญทางสถิติ มีดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกับปัจจัยด้านลักษณะงาน จำแนกตามสถานภาพอายุ พบว่า กลุ่มอายุระหว่าง 31- 40 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร และ กลุ่มอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงานน้อยกว่า กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรจำแนกตามสถานภาพอายุ พบว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรมากกว่า ผู้มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี และ ผู้มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีมีความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะองค์กรน้อยกว่า ผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามสถานภาพอายุเป็นรายคู่ พบว่า ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร น้อยกว่า ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 มีความเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร น้อยกว่า ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

10. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์จากการทำงาน จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6 - 10 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านประสบการณ์จากการทำงานน้อยกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กร จำแนกตามจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี มีความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในองค์กรน้อยกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร มีสมมติฐานทางสถิติ ดังต่อไปนี้

ด้านปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.750 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร กับความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.742 ซึ่งอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.656 รองลงมา ด้านปัจจัยด้านลักษณะองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมการเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.649 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมการเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.648 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.628 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กรมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.616 ปัจจัยด้านลักษณะงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.594 และ ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ 0.583 ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดีมหาวิทยาลัยศิลปากร” ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดีมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีการส่งเสริมสุขภาวะการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยด้านลักษณะองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของบุคลลากร ที่เสนอให้มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมของคณะให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน เช่น ห้องทำงาน ห้องสมุด ที่จอดรถ

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers (1997) ที่กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า สถานะส่วนบุคคลด้านสภาพอายุ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน, ลักษณะองค์กร, ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร ลลิตา จันทรงาม (2559) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ และกลุ่มลูกค้า กล่าวว่า ปัจจัยด้านช่วงอายุส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านความคิดและพฤติกรรมการใช้ชีวิต และการทำงานของคนแต่ละช่วงวัยชัดเจนมากขึ้น ดังนั้น องค์กรจึงควรทำความเข้าใจคุณลักษณะของประชากรในแต่ละยุคสมัยเพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน, ด้านลักษณะองค์กร และ ด้านประสบการณ์จากการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ อรุมา ศราสว่าง (2544) ที่ได้ทำการศึกษานี้ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะองค์กร ด้านประสบการณ์จากการทำงาน และ ด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมจิตร จันท์เพ็ญ (2557) ที่ได้ศึกษา ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสถาบันส่งผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดย ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน มีค่าความสัมพันธ์สูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Baron

(1986) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุมากซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานนานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองมีแนวโน้มมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง รองลงมา ปัจจัยด้านลักษณะองค์กร กับความความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กัน มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง เนื่องจากคณะโบราณคดีเป็นคณะวิชาที่มีความเป็นเอกลักษณ์ เนื่องจากมีการเปิดการเรียนการสอนเกี่ยวกับโบราณคดีโดยตรงแห่งเดียวในประเทศไทย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พอร์เตอร์และคณะ ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะบ่งชี้ออกมาในรูปพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้ง ยังมีความเลื่อมใสศรัทธาต่อเป้าหมายที่องค์กรกำหนด รวมถึงความรู้สึกว่าเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะมีความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อองค์กร โดยที่พนักงานพร้อมที่จะใช้สติปัญญาและพลังงาน มีความจงรักภักดีต่อการไม่ปรารถนาจะไปจากองค์กร โดยสรุปแล้วปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers, RM และ L.W.Porter (1983) และ แนวคิดของ Mowday et al. (1982)

ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กร

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลข้อเสนอแนะต่อองค์กรโดยใช้ข้อมูลระดับความเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรร่วมด้วย ซึ่งบุคลากรได้แสดงความเห็นต่อการพัฒนา ใน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด รองลงมาคือ ด้านประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน ตามลำดับ ดังนี้

การพัฒนาปัจจัยด้านลักษณะองค์กร

1. ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีการส่งเสริมสุขภาวะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งบุคลากรคณะโบราณคดี ได้แสดงความเห็นต่อการพัฒนา ควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมของคณะให้เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน เช่น ห้องทำงาน ห้องสมุด ที่จอดรถ

2. คณะโบราณคดีควรจัดทำนโยบายอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในการพัฒนาบุคลากร เช่น ภาควิชา/สำนักงาน ควรมีการให้บริการ เรื่องการมอบหมายภาระงาน หรือ การแบ่ง/การกระจายภาระงาน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการได้ผลิตผลงานเพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ เพราะจากมุมมอง พบว่า ตำแหน่งอาจารย์บางคนไม่สามารถผลิตผลงานทางวิชาการ หรือสายสนับสนุนบางคนไม่สามารถขอตำแหน่งได้ เนื่องจากภาระงานมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ The Gallup Organization ที่กล่าวว่า การให้

พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องหรือรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์กรจะทำให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเพิ่มมากขึ้น องค์กรหรือนายจ้างควรที่จะมุ่งเน้นไปที่ความต้องการพื้นฐานของพนักงานคือ ควรตั้งวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายรวมไปถึงความชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานรู้ว่าผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการคืออะไร และพนักงานควรจะทำอย่างไร และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ได้ทำการศึกษาและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน (Engagement Component) การทำให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่ชัดเจน ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโต มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมให้พนักงานและมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมสามารถเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้

3. ผู้บริหารควรมีความชัดเจนที่ถูกต้องเกี่ยวกับทิศทางการดำเนินงานเรื่องต่างๆ มากกว่าที่เป็นอยู่ ควรมีการตัดสินใจที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์มากกว่าที่ผ่านมา และควรวางกลยุทธ์การบริหารงานที่คำนึงถึงความเสี่ยงด้านต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นมากกว่าการตั้งรับสถานการณ์หรือรอแก้ปัญหา ผู้บริหารควรพร้อมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากรมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2549) ได้ทำการศึกษาและเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความผูกพัน (Engagement Component) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บังคับบัญชามีการสื่อความถึงความคาดหวังในการทำงานของพนักงานให้แต่ละหน่วยงานได้ทราบ รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำแนะแนวทาง ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและผู้บังคับบัญชามีวิสัยทัศน์กว้างไกลจะเป็นการเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กร

4. ควรมีการพัฒนาระบบทะเบียนการศึกษาที่ทันสมัย โดยให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้มหาวิทยาลัยเติบโตขึ้นนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับสากล

5. ควรมีฝ่ายสนับสนุนที่ดูแลช่วยงานโครงการและการบริหารในแต่ละภาคหรือสาขา ไม่ใช่การให้บุคลากรสายวิชาการต้องทำงานด้าน Admin เอง อาจารย์บางท่านสูญเสียเวลาที่จะทำงานด้านการสอนและการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

การพัฒนาด้านประสบการณ์จากการทำงาน

1. อยากให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน

การพัฒนาด้านลักษณะงาน

1. สำนักงานคณบดี คณะโบราณคดี ควรลดขั้นตอน หรือลดการทำงานที่ซับซ้อนของบุคลากรสายสนับสนุน โดยขอให้ปฏิบัติงานยังคงเป็นไปตามระเบียบ/ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย/ราชการ
2. การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนบางงานล่าช้าเกินไป
3. การแบ่งงานความรับผิดชอบมากเกินไป ทำให้ต้องใช้อัตรากำลังคนมาก และเฉพาะทำให้การแบ่งงานกันมากเกินไป บางครั้งคนเดียวอาจทำงานได้หลายหน้าที่ ซึ่งโลกยุคใหม่ต้องใช้คนให้น้อยและได้งานมาก ส่วนหนึ่งต้องคำนึงถึงเรื่องการขัดแย้งกันเอง ในเรื่องของความร่วมมือกับการเกี่ยวงานกัน การแบ่งหน้าที่ภาระงาน รายได้ในแต่ละสาขาวิชา บุคลากร ควรมีความเท่าเทียมกัน ต้องมีการบริหารจัดการตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด จึงจะทำให้องค์กรไปรอดในยุคปัจจุบัน ต้องใช้มาตรการของภาระงานขั้นต่ำอย่างจริงจัง รวมทั้งบุคลากรต้องเคารพระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยที่มีขอบเขตการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดีในภาพกว้างๆ และจากผลการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัญหา และอุปสรรค ความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรต่อไป
2. ควรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เมื่อมีมีการนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงแล้ว เพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
3. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรคณะโบราณคดีต่อไป

บรรณานุกรม

ประดิษฐ์พงษ์ สร้อยเพชร. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทโทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งหนึ่ง ส่วนงานวิศวกรรมที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น, 2557)

ประนอม ละอองนวล. “ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงาน : ศึกษากรณีเฉพาะมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ” (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, 2542)

ประมินทร์ เนาวกาจน์. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลยะลา” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553)

ปัจเจก ทัพพรหม. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)” (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2550)

พรชัย เจดามาน และคณะ. “ศตวรรษที่ 21 : การจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์กับประเทศไทย 4.0” (กรุงเทพฯ : สุตราไพศาลบิวเดอร์, 2560)

พิทักษ์ เทพสมบัติ. “ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย”(กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมอธรรม, 2552)

ลลิตา จันทร์งาม. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่กลุ่มลูกค้าบุคคล” (การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559)

วเรศ ทยามันทิตนันท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547)

ศรีสมร พิมพ์โพธิ์. “ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ในสถาบันพระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข” (ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2546)

สกว สำราญคง. “การพัฒนาแบบวัดความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทในกลุ่มสมบูรณ์” (ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547)

อัญชุลี สมัครการ.(2548). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548)

สมจิตร จันทร์เพ็ญ (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์กรมหาชน). การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมยศ นาวิการ.(2542). ธุรกิจเบื้องต้น.กรุงเทพมหานคร, สำนักพิมพ์ดอกหญ้า

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. 2549. “Employee Engagement Survey” (ออนไลน์) แหล่งที่มา <http://www.pmat.or.th> (15 สิงหาคม 2564).

สุกานดา ศุภคติสันต์. (2540).ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน:กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุรัสวดี สุวรรณเวช.(2549). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน.วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคล มีอาชีพ,27(3), 30-31

อรอุมา ศรีสว่าง. 2544. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน.วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต(บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

“ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร”

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อศึกษาที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. เพื่อรวบรวมความเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร

โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ และกรอกข้อความให้สมบูรณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ 22 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา
ปริญญาตรี ปริญญาโท
ปริญญาเอก อื่นๆ.....
4. ประเภทตำแหน่ง สายสนับสนุน สายวิชาการ
5. จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน
 6 เดือน - 5 ปี 6 - 10 ปี
 10 - 15 ปี 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

คำอธิบาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อและความรู้สึกที่มีองค์กรในทิศทางบวก รวมทั้งความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกันกับองค์กร และการที่บุคลากรมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตน โดยปรารถนาถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรเป็นสำคัญ

ระดับความพึงพอใจ

ระดับ 5 = มากที่สุดหรือดีมาก ระดับ 4 = มากหรือดี ระดับ 3 = ปานกลางหรือพอใช้

ระดับ 2 = น้อย ระดับ 1 = น้อยที่สุด

รายละเอียด	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน					
1.1 งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน					
1.2 มีการกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน					
1.3 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี					
1.4 งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในหลายด้านประกอบกัน					
1.5 งานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของท่าน					
1.6 ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันอยู่ในระดับที่เหมาะสม					
1.7 ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนา หรือทดลองใช้วิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างจากเดิม					
1.8 งานของท่านทำให้ท่านรู้สึกว่าต้องพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา					
2. ปัจจัยด้านลักษณะขององค์กร					
2.1 ในองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีการแสดงความสามารถอย่างเสมอ					
2.2 มีแผนการพัฒนาของบุคลากรที่ชัดเจน					
2.3 แผนการพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ทำให้ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					

รายละเอียด	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
2.4 มีการให้ข้อมูล คำแนะนำ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในงาน					
2.5 มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีการส่งเสริมสุข					
2.6 มีการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม					
2.7 ผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านสร้างแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น					
2.8 เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานขององค์กร					
2.9 มีการเปิดโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา					
2.10 บรรยากาศการทำงานภายในหน่วยงานเอื้อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (เช่น มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันของเพื่อนร่วมงาน)					
3. ประสบการณ์จากการทำงาน					
3.1 ท่านได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม กับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ					
3.2 ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้					
3.3 ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร					
3.4 ท่านมีความรู้สึกที่องค์กรจะไม่ทอดทิ้งเมื่อท่านประสบปัญหา					
3.5 การที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง					
3.6 เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
3.7 หน่วยงานสนับสนุน ยกย่อง ให้รางวัล แก่บุคลากร/ทีมงาน ที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือที่มีผลการดำเนินงานที่มี					
4. ความภูมิใจในองค์กร					
4.1 ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
4.2 ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
4.3 ท่านมักจะเล่าเรื่องที่ดีเกี่ยวกับองค์กรให้เพื่อนในหน่วยงานอื่นฟังเสมอ					

รายละเอียด	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
4.4 ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารมอบหมายถึงแม้ว่างานนั้นจะเป็นงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่รับผิดชอบ					
4.5 ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนเกษียณ					
5. ความทุ่มเทกับงาน					
5.1 เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานท่านจะทุ่มเทให้กับงานนั้น เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
5.2 ท่านให้ความร่วมมือกับกิจกรรมต่างๆขององค์กรเสมอ					
5.3 ท่านปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
5.4 ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก					
5.5 ท่านมีความสุขในการทำงานและทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่					
5.6 ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน					
5.7 ท่านคิดว่าในการปฏิบัติงานควรนึกถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญก่อนนึกถึงประโยชน์ส่วนตัว					
6. ความมีส่วนร่วมในการเติบโตขององค์กร					
6.1 ท่านรู้สึกภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาตัดสินใจเข้ามาศึกษาในคณะฯ มากขึ้น					
6.2 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผลการศึกษาความพึงพอใจของบัณฑิตที่จบการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก/มากที่สุด					
6.3 ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก/มากที่สุด					
6.4 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อคณะฯ ผ่านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ “Education Criteria for Performance					

ประวัติส่วนตัวของผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล	นางสาว พนิดา จีรวงษ์โรจน์ (Ms.Panida Jirawongroj)
สังกัด	สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
วัน เดือน ปีเกิด	23 ธันวาคม 2527
ตำแหน่ง	นักวิชาการอุดมศึกษาปฏิบัติการ
ระดับการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยศิลปากร (2549)
ที่อยู่	บ้านเลขที่ 37 หมู่บ้านเศรษฐกิจ ซอยเศรษฐกิจ 1 แขวงบางแคเหนือ เขตบางแค กรุงเทพฯ 10160
e-mail	dary597@gmail.com
เบอร์ติดต่อ	061-994-9423

ประวัติส่วนตัวของที่ปรึกษาโครงการวิจัย

ชื่อ - นามสกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อชิรัชญ์ ไชยพจน์พานิช (Assistant Professor Dr. Achirat Chaiyapotpanit)
สังกัด	ภาควิชาประวัติศาสตร์ศิลปะ คณะโบราณคดี
วัน เดือน ปีเกิด	13 กันยายน 2524
ตำแหน่ง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ระดับการศึกษา	ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาทฤษฎีศิลป์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยปุกกิ่ง (2555) ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์ศิลปะ คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร (2548) อักษรศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2545)
ที่อยู่	ภาควิชาประวัติศาสตร์ศิลปะ คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร 31 ถนนหน้าพระลาน แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร 10200
e-mail	chen_liuling@hotmail.com
เบอร์ติดต่อ	02-221-7777

