



การศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี



โดย

นางสาวทราย ปรานสุจริต

นางสาวทิตววรรณ เอี่ยมจ้อย

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

การศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา 761 427 สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ  
ตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2551

ที่ประชุมสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พิจารณาแล้ว  
อนุมัติให้การวิจัย เรื่อง “การศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความผูกพันของ  
บุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี” เสนอโดยนางสาวทราย ปรานสุจริต  
และนางสาวอติฉัตรณ เอี่ยมจ้อย มีคุณค่าเพียงพอที่จะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในรายวิชา  
สัมมนาปัญหาทางธุรกิจ ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป คณะ  
วิทยาการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษา  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุทธีมน ศรีโชติ

คณะกรรมการสอบสัมมนาปัญหาทางธุรกิจ

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

..... / ..... / .....

..... กรรมการ  
(อาจารย์จันทิมา บรรจงประเสริฐ)

..... / ..... / .....

..... กรรมการ  
(อาจารย์สุทธีมน ศรีโชติ)

..... / ..... / .....

.....  
(อาจารย์ ดร.ชนินทร์รัฐ รัตนพงศ์กัญญา)  
หัวหน้าสาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....



1248125/1248154 : สาขาวิชาการจัดการธุรกิจทั่วไป

คำสำคัญ : ความผูกพัน / บุคลากร / มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ทราข ปรานสุจจริตและอทิตววรรณ เอี่ยมจ้อย : การศึกษาศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี อาจารย์ที่ปรึกษา : อาจารย์สุทธีมน ศรีโชติ. 71 หน้า.

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยศึกษาจากบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งหมด 120 คน โดยอาศัยปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงานและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานเป็นหลัก

ผลการวิจัยสรุปว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุงาน มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันภายในองค์กร ส่วนปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความผูกพันภายในองค์กร โดยรวมบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความผูกพันภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก

ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัยคือ เพื่อนำผลจากการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายบริหารบุคลากร แก้ไขในจุดที่บกพร่องให้สมบูรณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้พัฒนาไปรองรับกับการขยายตัวของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

คณะวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนักศึกษา 1.....2.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคลากรภายใน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ทุกท่าน โดยเฉพาะคุณแสงจันทร์ คงอิม นักบริหารงานทั่วไป รักษาการในตำแหน่งหัวหน้างานบริหารทั่วไป ที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาอันมีค่ายิ่งในการให้ข้อมูลบุคลากรที่น่าใช้ประกอบการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์สุทธิมน ศรีโชติ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำปรึกษา ให้ความรู้ แนวคิด ข้อคิดเห็น ตลอดจนการให้การตรวจทานแก้ไขเป็นอย่างดียิ่งจนการศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ประพล เปรมทองสุข ที่ให้ความช่วยเหลือและการให้คำแนะนำที่มีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนดี ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมอบโอกาสในการศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดวิชาความรู้ติดตัวมาจนถึงปัจจุบัน รวมทั้งเพื่อนๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลืออยู่เสมอตลอดระยะเวลาในการทำการศึกษาครั้งนี้

คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากการศึกษาวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ญาติพี่น้องทุกคน บุรพคณาจารย์ทุกท่าน ที่ดูแลเอาใจใส่และคอยให้กำลังใจตลอดมา จนงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

ทราย ปรานสุจริต

อทิวารณ เอี่ยมจ้อย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	4
ขอบเขตการศึกษา	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
สมมติฐานงานวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ประวัติความเป็นมา	10
ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	11
ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	14
แนวคิด ปัจจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	14
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ	18
3 วิธีดำเนินการวิจัย	24
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
การทดสอบเครื่องมือวัด	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การตรวจแบบวัดและการให้คะแนน	26
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	29
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย	29

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	30
เสนอผลการวิจัย .....	30
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	30
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	51
วัตถุประสงค์ .....	51
สมมติฐานงานวิจัย .....	51
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง .....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	52
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	53
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	53
สรุปผลการวิจัย .....	54
ข้อเสนอแนะ .....	60
บรรณานุกรม .....	62
ภาคผนวก .....	64
ประวัติผู้วิจัย .....	70

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

## สารบัญญัตินี้

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามเพศ .....	30
2	จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	31
3	จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	31
4	จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา .....	32
5	จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามอายุงาน .....	32
6	จำนวนและร้อยละของบุคลากร จำแนกตามรายได้ .....	33
7	เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร จำแนกตามเพศ .....	33
8	เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน ....	34
9	วิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	34
10	เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส	35
11	วิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพสมรส .....	35
12	เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร จำแนกตามการศึกษา .....	36
13	วิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร จำแนกตามการศึกษา .....	36
14	เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร จำแนกตามอายุงาน .....	37
15	วิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร จำแนกตามอายุงาน .....	37
16	เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร จำแนกตามรายได้ .....	38
17	วิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร จำแนกตามรายได้ .....	38
18	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	39
19	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและด้านความมีอิสระในการทำงาน	40
20	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและด้านความหลากหลายของงาน	41
21	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและด้านความมั่นคงในงาน .....	42
22	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	43



ตารางที่	หน้า
23 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและด้านความพึงพอใจขององค์กร	44
24 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและด้านการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร .....	45
25 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและด้านระบบพิจารณาความดี ความชอบ .....	46
26 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมี ชื่อเสียง .....	47
27 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและทัศนคติต่อเพื่อน ร่วมงานและองค์กร .....	48
28 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานและด้านประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากร .....	49
29 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันภายในองค์กร .....	50

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยครั้งนี้ ในเรื่องการศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ซึ่งจะทำให้ทราบว่าปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ และระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับใด ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการวางแผน และการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ให้กับองค์กร รวมทั้งมหาวิทยาลัยก็สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรตลอดไป และยังสามารถนำไปใช้กับองค์กรอื่นๆ ได้ ทั้งภาครัฐและเอกชน

องค์กรเป็นกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันดำเนินการใดๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดตั้งขึ้นเป็นหน่วยงานที่มีระบบ มีสายบังคับบัญชาที่แน่นอน มีการแบ่งงาน มีการประสานงานและร่วมมือกันทำ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร(ศิริพร พงศ์ศรีวิโรจน์ 2543 : 5) ดังนั้นการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องอาศัยหลายๆ ปัจจัยเข้าด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็น การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการทำงานที่เป็นระบบ และอื่นๆ นอกจากนี้ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ คือ บุคลากรหรือพนักงาน นั่นเอง

ซึ่งบุคลากรหรือพนักงานในองค์กรนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือจะล้มเหลวเพียงใด ดังนั้นการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานจึงต้องมีกระบวนการคัดเลือกที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพียงพอ หากทางองค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ผลงานที่ออกมานั้นก็ย่อมมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ปัจจัยที่สำคัญหนึ่งที่ส่งผลต่อบุคลากรหรือพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด คือ ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรหรือพนักงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อทำงานให้กับองค์กรและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร การขาดความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ทำให้เกิดปัญหา

ด้านต่างๆ ขึ้นได้ และยังส่งผลต่อการให้บริการที่ไม่ดีอีกด้วย (โสภณ ทรัพย์มากอุดม 2533, อ้างจาก Shervin 1981 : 5) มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เดิมคือโรงเรียนประณีตศิลปกรรมสังกัดกรมศิลปากร เปิดสอนวิชาจิตรกรรมและประติมากรรมให้แก่ข้าราชการและนักเรียนในสมัยนั้นโดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน

**ศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี** (เดิมชื่อ Corrado Feroci) ชาวอิตาลีซึ่งเดินทางมารับราชการในประเทศไทย ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 เป็นผู้ก่อตั้งโรงเรียนแห่งนี้ขึ้น และได้เจริญเติบโตเป็นลำดับเรื่อยมา จนกระทั่งได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2486 คณะจิตรกรรมและประติมากรรม ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นคณะวิชาแรก (ปัจจุบันคือคณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์) ในปี พ.ศ. 2498 จัดตั้งคณะสถาปัตยกรรมไทย (ซึ่งต่อมาได้ปรับหลักสูตรและเปลี่ยนชื่อเป็นคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์) และคณะโบราณคดี หลังจากนั้นได้จัดตั้งคณะมัณฑนศิลป์ขึ้นในปีต่อมา ปี พ.ศ. 2509 มหาวิทยาลัยศิลปากร มีนโยบายที่จะเปิดคณะวิชาและสาขาวิชาที่หลากหลายขึ้น แต่เนื่องจากบริเวณพื้นที่ในวังท่าพระคับแคบมาก ไม่สามารถจะขยายพื้นที่ออกไปได้ จึงได้ขยายเขตการศึกษาไปยังพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม โดยจัดตั้งคณะอักษรศาสตร์ พ.ศ. 2511 คณะศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2513 และคณะวิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2515 ตามลำดับ หลังจากนั้น จัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ พ.ศ. 2529 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พ.ศ. 2535 และจัดตั้งคณะครุศึกษาศาสตร์ขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2542 เพื่อให้เป็น มหาวิทยาลัยที่มีความสมบูรณ์ ทางด้านศิลปะมากยิ่งขึ้น

พ.ศ. 2540 มหาวิทยาลัยศิลปากรได้ขยายเขตการศึกษาไปจัดตั้ง วิทยาเขตแห่งใหม่ ที่จังหวัดเพชรบุรี เพื่อกระจายการศึกษาไปสู่ภูมิภาค ใช้ชื่อว่า “วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี” จัดตั้งคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร ในปี พ.ศ. 2544 คณะวิทยาการจัดการ ในปี พ.ศ. 2545 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในปี พ.ศ. 2546 และวิทยาลัยนานาชาติ ในปี พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยศิลปากรได้ขยายงานในระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2515 โดยการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยขึ้น เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการ

สำหรับประวัติของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีมหาวิทยาลัยศิลปากร มีนโยบายในการกระจายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ภูมิภาค จึงขยายเขตการศึกษาไปตั้งวิทยาเขตแห่งใหม่ที่จังหวัดเพชรบุรี ใช้ชื่อว่า วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ตั้งอยู่บนเลขที่ 1 หมู่ที่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี มีพื้นที่ 621 ไร่ เริ่มก่อสร้างเมื่อปี พุทธศักราช 2540

ที่ตั้งวิทยาเขตสารสนเทศ แห่งนี้มีความเหมาะสมทั้งทางภูมิศาสตร์ และศักยภาพของ

สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการลงทุนเกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่ดิน ตลอดจนระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคหรือสาธารณูปการ เพราะอยู่ติดถนนใหญ่ เส้นทางสำคัญจากกรุงเทพฯ มุ่งสู่ภาคใต้ ในพื้นที่มีบึงน้ำจืดขนาดใหญ่ อุดมด้วยพันธุ์ไม้นานาพรรณ พื้นที่โดยรอบข้างเคียง มีโรงเรียนวิทยาลัย เกษตรกรรมและเทคโนโลยีกรมปศุสัตว์ฯลฯ

อีกทั้งจังหวัดเพชรบุรี ยังเป็นศูนย์กลางบริเวณภาคกลางตอนล่างที่ติดต่อกับภาคใต้ ตอนบน เป็นจังหวัดที่มีทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรมมีสถาปัตยกรรมเก่าแก่ที่ทรงคุณค่าหลายแห่ง ความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการเปิดบริการทางการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ ขึ้นใหม่ ซึ่งมีหลักการที่สืบเนื่องมาจากสาขาวิชาต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยมีการเปิดดำเนินการมาแล้ว สามารถร่วมเปิดสอนเป็นวิชาศึกษาทั่วไปได้ สร้างความพร้อมให้ สาขาวิชาที่จะเปิดขึ้นใหม่ เจริญพัฒนาได้อย่างรวดเร็วการดำเนินการจัดการเรียนการสอน วิทยาเขตแห่งนี้ใช้รูปแบบผสมผสาน ระหว่างวิทยาเขตสารสนเทศกับ มหาวิทยาลัยแบบดั้งเดิม คือมีทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ โดยใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนการเรียนการสอน และกิจกรรมด้านอื่นๆ ของนักศึกษา อาจารย์ และบุคลากร รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการให้บริการทางวิชาการ แก่สังคมตามพันธกิจการจัดการศึกษาสาขาต่างๆ โดยจะให้บริการ ในเขตพื้นที่ 9 จังหวัด คือ

1. จังหวัดเพชรบุรี
2. จังหวัดราชบุรี
3. จังหวัดนครปฐม
4. จังหวัดสุพรรณบุรี
5. จังหวัดกาญจนบุรี
6. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
7. จังหวัดสมุทรสงคราม
8. จังหวัดสมุทรสาคร
9. จังหวัดชุมพร

สำหรับการดำเนินธุรกิจทางการศึกษา สำหรับปัจจุบันในระดับมหาวิทยาลัยมีการแข่งขันกันค่อนข้างสูง เนื่องจากทั้งทางภาครัฐและภาคเอกชน ต้องการหันมาเอาใจใส่ในเรื่องการศึกษาของประชาชนชาวไทยมากยิ่งขึ้น จึงทำให้มีมหาวิทยาลัยเปิดใหม่ตั้งขึ้นมาอยู่เรื่อยๆ ส่วนมหาวิทยาลัยเดิมที่ก่อตั้งขึ้นก่อนก็จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา ควบคุมองค์การของตนเองให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ห้องค์การของตนสามารถที่จะอยู่ในธุรกิจด้านนี้ต่อไปได้ และเพื่อความเจริญรุดหน้าขององค์การ ซึ่งเบญจพร ทิพยกุล (2539) ได้ศึกษาความผูกพันต่อ

องค์การของเจ้าหน้าที่สภาการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่สภาการศึกษาที่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางและความสัมพันธ์ของตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ยกเว้น เพศและระดับการศึกษา ไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ส่วนตัวแปรลักษณะงานและตัวแปรประสบการณ์ในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความผูกพันต่อองค์การ สำหรับพินิจ พวงดอก (2541 : 47) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ส่วนปัจจัยทางด้านอื่นๆ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในงานที่ทำได้ การมีส่วนร่วมในการทำงาน การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันภายในองค์การ และพบว่า ข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง

จากปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลและความสำคัญของพนักงานในองค์การ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาลึถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การของบุคลากร โดยในการศึกษากครั้งนี้จะทำในกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร เฉพาะวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ผลที่ได้รับจากการทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในต่อองค์การ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อไปในเรื่องของการวางแผน และการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ายิ่งต่อองค์การให้มีความตั้งใจ ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงาน รวมทั้งองค์การก็ยังสามารถนำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มาปรับใช้เพื่อการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในอยู่กับองค์การตลอดไปได้

### วัตถุประสงค์

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมของกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์การของบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

## ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการศึกษาเฉพาะพนักงานของมหาวิทยาลัยฯ ประชากรที่ศึกษากลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานของมหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยใช้แบบสอบถามมีระยะเวลา โดยเริ่มตั้งแต่ตัวแปรที่ศึกษา

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้
  - 1.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่
    - 1.1.1 เพศ
    - 1.1.2 ตำแหน่งงาน
    - 1.1.3 สถานภาพสมรส
    - 1.1.4 ระดับการศึกษา
    - 1.1.5 อายุงาน
    - 1.1.6 รายได้
  - 1.2 ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่
    - 1.2.1 โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
    - 1.2.2 ความอิสระในการทำงาน
    - 1.2.3 ความหลากหลายของงาน
    - 1.2.4 ความมั่นคงในงาน
  - 1.3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่
    - 1.3.1 ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร
    - 1.3.2 ความพึงพอใจขององค์กร
    - 1.3.3 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
    - 1.3.4 ระบบพิจารณาความดีความชอบ
    - 1.3.5 ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง
    - 1.3.6 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

2. ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันกับองค์กร  
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

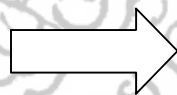
1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

- เพศ
- ตำแหน่งงาน
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- อายุงาน
- รายได้



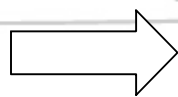
2. ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่

- โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ความอิสระในการทำงาน
- ความหลากหลายของงาน
- ความมั่นคงในงาน



3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่

- ความสำคัญของคนต่อองค์กร
- การความพึงพอใจขององค์กร
- การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- ระบบพิจารณาความดีความชอบ
- ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง
- ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร



ความผูกพัน  
ภายในองค์กร

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

### สมมติฐานงานวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีรายได้ที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
7. บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
8. บุคลากรที่มีความเป็นอิสระในการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
9. บุคลากรที่มีความหลากหลายของงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
10. บุคลากรที่มีความมั่นคงในงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
11. บุคลากรที่มีความสำคัญของตนเองต่อองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
12. บุคลากรที่มีความพึงพอใจที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
13. บุคลากรที่มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
14. บุคลากรที่มีระบบพิจารณาความดีความชอบที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
15. บุคลากรที่มีความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน



16. บุคลากรที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
17. ระดับความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย วิทยาเขตสารสนเทศ เพชรบุรี

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยได้นิยามศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย เพื่อความเข้าใจร่วมกันดังนี้

1. บุคลากร หมายถึง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น
2. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่ทำให้บุคคลแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสนในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายอยู่
4. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง บุคคลมีโอกาที่จะตัดสินใจได้ในงานส่วนที่ได้รับมอบหมาย
5. ระบบพิจารณาความดีความชอบ หมายถึง หลักเกณฑ์ในการให้ความดีความชอบที่ต้องมีความยุติธรรมแก่ทุก ๆ ฝ่ายงาน
6. ตำแหน่งงาน หมายถึง ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่บรรจุเป็นพนักงานในองค์กร
7. รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนการทำงานในรูปของเงินเดือน หรือค่าจ้าง ซึ่งองค์กรจ่ายให้กับผู้ตอบแบบสอบถาม ณ เวลาปัจจุบัน
8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นในงานที่ตนเองทำ สามารถยึดเป็นหลักในการดำรงชีวิต ไม่ถูกไล่ออกจนกว่าจะเกษียณ ดาย ลาออกเอง
9. ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการให้ปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ
10. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความเชื่อและการยอมรับค่านิยมของตนเองว่าสอดคล้องกับองค์กร การแสดงออกถึงการยอมรับในนโยบายเป้าหมาย และการบริหารงานขององค์กร ซึ่งสามารถสร้างความพึงพอใจและชักชวนให้บุคคลอื่นต้องการร่วมงานกับองค์กรได้

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
2. ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในต่างประเทศและในประเทศ

#### ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหา วิทยาลัย เดิมคือโรงเรียนประณีตศิลปกรรมสังกัดกรมศิลปากร เปิดสอนวิชาจิตรกรรมและประติมา กรรมให้แก่ข้าราชการและนักเรียนในสมัยนั้น โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน ศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี (เดิมชื่อ Corrado Feroci) ชาวอิตาลีซึ่งเดินทางมารับราชการในประเทศไทยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 เป็นผู้ก่อตั้งโรงเรียน แห่งนี้ขึ้น และได้เจริญเติบโตเป็นลำดับเรื่อยมา จนกระทั่งได้รับการยกฐานะขึ้นเป็น มหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2486 คณะจิตรกรรมและประติมากรรม ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นคณะวิชาแรก (ปัจจุบันคือคณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์) ในปี พ.ศ. 2498 จัดตั้งคณะสถาปัตยกรรม ไทย (ซึ่งต่อมาได้ปรับหลักสูตรและเปลี่ยน ชื่อเป็นคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์) และคณะโบราณคดี หลังจากนั้นได้จัดตั้งคณะมัณฑนศิลป์ขึ้นในปีต่อมา

ปี พ.ศ. 2509 มหาวิทยาลัยศิลปากร มีนโยบายที่จะเปิดคณะวิชาและสาขาวิชาที่ หลากหลายขึ้น แต่เนื่องจากบริเวณพื้นที่ในวังท่าพระคับแคบมาก ไม่สามารถจะขยายพื้นที่ออกไป ได้ จึงได้ขยายเขตการศึกษาไปยังพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม โดยจัดตั้งคณะอักษร ศาสตร์ พ.ศ. 2511 คณะศึกษาศาสตร์ พ.ศ. 2513 และคณะวิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2515 ตามลำดับ หลังจากนั้น จัดตั้งคณะเกษตรศาสตร์ พ.ศ.2529 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พ.ศ. 2535 และจัดตั้ง คณะดุริยางคศาสตร์ขึ้น

เมื่อ พ.ศ. 2542 เพื่อให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความสมบูรณ์ ทางด้านศิลปะมากยิ่งขึ้น พ.ศ. 2540 มหาวิทยาลัยศิลปากรได้ขยายเขตการศึกษาไปจัดตั้ง วิทยาเขตแห่งใหม่ ที่จังหวัดเพชรบุรี เพื่อกระจายการศึกษาไปสู่ภูมิภาค ใช้ชื่อว่า "วิทยาเขตสารสนเทศ เพชรบุรี" จัดตั้งคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร ในปี พ.ศ. 2544 คณะวิทยาการจัดการ ในปี พ.ศ. 2545 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในปี พ.ศ. 2546 และวิทยาลัยนานาชาติในปี พ.ศ. 2546 มหาวิทยาลัยศิลปากรได้ขยายงานในระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2515 โดยการจัดตั้ง บัณฑิตวิทยาลัยขึ้น เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการ

### ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

มหาวิทยาลัยศิลปากร มีนโยบายในการกระจายโอกาสทางการศึกษาไปสู่ภูมิภาค จึงขยายเขตการศึกษาไปตั้งวิทยาเขตแห่งใหม่ที่จังหวัดเพชรบุรี ใช้ชื่อว่า วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ตั้งอยู่บนเลขที่ 1 หมู่ที่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี มีพื้นที่ 621 ไร่ เริ่มก่อสร้างเมื่อปีพุทธศักราช 2540

ที่ตั้งวิทยาเขตสารสนเทศ แห่งนี้มีความเหมาะสมทั้งทางภูมิศาสตร์ และศักยภาพของสภาพแวดล้อมทางกายภาพทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการลงทุนเกี่ยวกับการพัฒนาพื้นที่ดิน ตลอดจนระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพราะอยู่ติดถนนใหญ่ เส้นทางสำคัญจากกรุงเทพฯ มุ่งสู่ภาคใต้ ในพื้นที่ที่มีบึงน้ำจืดขนาดใหญ่ อุดมด้วยพันธุ์ไม้นานาพรรณ พื้นที่โดยรอบข้างเคียง มีโรงเรียนวิทยาลัย เกษตรกรรมและเทคโนโลยีกรมปศุสัตว์ ฯลฯ

อีกทั้งจังหวัดเพชรบุรี ยังเป็นศูนย์กลางบริเวณภาคกลางตอนล่างที่ติดต่อกับภาคใต้ตอนบน เป็นจังหวัดที่มี ทรัพยากรทางเศรษฐกิจ สังคม ศิลปวัฒนธรรมมีสถาปัตยกรรมเก่าแก่ที่ทรงคุณค่าหลายแห่ง ชีวิตความเป็นอยู่ของ ประชาชนในพื้นที่ สอดคล้องกับเป้าหมายในการเปิดบริการทางการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ ขึ้นใหม่ ซึ่งมีหลักการที่สืบเนื่อง มาจากสาขาวิชาต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยมีการเปิดดำเนินการมาแล้ว สามารถร่วมเปิดสอนเป็นวิชาศึกษาทั่วไปได้ สร้างความพร้อมให้ สาขาวิชาที่จะเปิดขึ้นใหม่ เจริญพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว

การดำเนินการจัดการเรียนการสอน ณ วิทยาเขตแห่งนี้ใช้รูปแบบผสมผสาน ระหว่าง วิทยาเขตสารสนเทศกับ มหาวิทยาลัยแบบดั้งเดิม คือมีทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ โดยใช้ระบบสารสนเทศ เข้ามาสนับสนุนการเรียนการสอน และกิจกรรมด้านอื่นๆ ของนักศึกษา อาจารย์ และบุคลากร รวมทั้งเป็นศูนย์กลางการให้ บริการทางวิชาการ แก่สังคมตามพันธกิจการจัดการศึกษาสาขาต่างๆ โดยจะให้บริการ ในเขตพื้นที่ 9 จังหวัด คือ

1. จังหวัดเพชรบุรี
2. จังหวัดราชบุรี
3. จังหวัดนครปฐม
4. จังหวัดสุพรรณบุรี
5. จังหวัดกาญจนบุรี
6. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
7. จังหวัดสมุทรสงคราม
8. จังหวัดสมุทรสาคร
9. จังหวัดชุมพร

### ความหมายและความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

#### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) สามารถตีความหมายได้หลากหลายประการ สำหรับนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment) ได้ให้ความหมายและคำนิยามของความผูกพันต่อองค์กรไว้ต่างๆ กันไป ดังนี้

**ภรณ์ กীরติบุตร (2529,95)** ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเต็มใจของบุคคลในการรักษาสมาชิกภาพอยู่ในองค์กรต่อไปรวมไปถึงทัศนคติที่หนักแน่นและเป็นไปในทางบวก (Positive attitude) ต่อองค์กร ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจึงมีความหมายลึกซึ้งกว่าความผูกพันทางกายภาพต่อองค์กร โดยที่พนักงานมีความเต็มใจที่จะยอมสละความสุขบางส่วนของตนเองเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และ **จรัส และ จิตต์ รากา (2525 : 52-53)** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่จะ "อยู่" และไม่ยาก "ไป" จากองค์กร ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้ หรือสิ่งจูงใจอื่นๆ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรที่เขาปฏิบัติอยู่ การพิจารณาว่าบุคคลใดมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับตัวชี้ที่เห็นได้ชัด คือ

1. ความจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวคือ มีความรักใคร่ ไม่อยากไปจากองค์กร อาจจะเป็นเพราะว่าองค์กรนั้นมีสิ่งจูงใจบางอย่างที่ทำให้เขารู้สึกเสียสละที่จะต้องออกจากองค์กรไป ซึ่งอาจจะเป็นผลตอบแทนในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการหรือความก้าวหน้า ความมีชื่อเสียง
2. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานที่ผูกพันกับองค์กร จะมีความรู้สึกถึงอันเดียวกับหน่วยงานที่เขาทำอยู่ กล่าวคือ ปฏิบัติตนไปตามค่านิยมของหน่วยงานนั้น ทั้งนี้เพื่อดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายขององค์กร เช่น ความมีวินัย เชื่อฟังคำสั่ง

3. ความรู้สึกเกี่ยวกับงาน คือ พอใจในงานที่ทำและต้องการให้งานที่ทำบรรลุผลสำเร็จผู้ปฏิบัติงานจะอยู่ในสภาพที่ทุ่มเทร่างกายและแรงใจ เพื่อให้งานสำเร็จแม้บางครั้งจะไม่ได้ค่าตอบแทนก็ตาม

**บุชานัน (Buchanan 1974 : 533)** ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาทของแต่ละคนอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Royalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

**ฮอลล์ (Hall 1970 : 176)** ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่าหมายถึง กระบวนการที่เป้าหมายขององค์กร และเป้าหมายของบุคคลดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันหรือมีความสอดคล้องกันและฮิบิเนียค และ อัลคิตโต้ (Hrebiniak & Alutto 1972 : 555-556) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นกานลงทุนด้านกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์กรเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ **พอร์เตอร์ (Porter 1974 : 603)** ได้ให้คำจำกัดความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะถูกแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

**ฮิบิเนียค และ อัลคิตโต้ (Hrebiniak & Alutto 1972 : 555-556)** ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความไม่เต็มใจหรือไม่ต้องการที่จะออกจากองค์กรไป ไม่ว่าจะเพิ่มเงินเดือน รายได้หรือความเป็นอิสระทางอาชีพ เป็นปรากฏการณ์ของการรับรู้ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นการ

ลงทุนด้านกำลังกาย กำลังปัญญาในช่วงระยะเวลาหนึ่ง สิ่งเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกในองค์กรเป็นอย่างมาก

**พอร์เตอร์ (Porter 1974 : 603)** ได้ให้ความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งถูกแสดงออกมาในรูป

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่นอนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

**สตีเยร์ (Steers 1977 : 46)** ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึงความหนาแน่นของความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานแต่ละคนที่มีต่อองค์กรและเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับต่อเป้าหมายรวมทั้งค่านิยมต่อองค์กร
2. ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ความปรารถนาที่จะคงอยู่หรือรักษาไว้ซึ่งสถานภาพสมาชิกขององค์กร

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปความหมายต่อองค์กรได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลต่อองค์กรในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียว กับองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามทั้งกายและจิตใจ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

**มาร์ช และ แมนนารี (March and Mannari 1977 : 57)** ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความมากน้อยของความรู้สึกความเป็นเจ้าของหรือความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร การยอมรับเป้าหมายขององค์กรและการประเมินองค์กรในทางที่ดี รวมทั้งเป็นลักษณะความตั้งใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการกระทำ เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป และ สแลนซิก (Slancik 1971 : 143) ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึง สภาพส่วนตัวแต่ละบุคคลที่เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรในรูปการกระทำที่มีความเชื่อว่าการกระทำนั้นสามารถสนับสนุนกิจกรรมและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ เชลดอน (Sheldon 1971 : 143) ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติที่มีต่อองค์กรเป็นการประเมินองค์กรในทางบวก ซึ่ง

ทัศนคติหรือความรู้สึกนี้จะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับองค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน และปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรตลอดจนตั้งใจที่จะทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

#### ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

สเตียร์ (Steers 1977 : 48) ชี้ให้เห็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถให้ทำนายอัตราเข้า-ออกจากงาน ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิด ซึ่งมีลักษณะที่ครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในการทำงาน
2. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดีขึ้น
3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้ถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 97) กล่าวว่า ความผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. พนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา
3. เหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการที่หนทางที่ตัดสินใจสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

#### ผลงานวิจัยนัศึกษาระดับปริญญาตรี

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

จากแนวคิดกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อม เป็นความรู้สึกระหว่างจินตนาการของบุคคลกับเป้าหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆในองค์กร มุ่งหาแนวทางเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีพื้นฐานอยู่บนแรงศรัทธา ความเต็มใจ ประสพการณ์การทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความพึงพอใจ ค่านิยมและความปรารถนา

## แนวคิด ปัจจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

อันเลน และ เมเยอร์ (Allen and Meyer 1990 : 1-18) ได้กล่าวถึงลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึกเป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ท่วมเทและอุทิศตนให้กับองค์กร
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนึงของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กร ทางเลือกที่มีของบุคคล และผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน
3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้นกับค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานของสังคม เป็นความผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร การแสดงออกในรูปของการจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

ดับบลิน (Dubrin 1992 : 23-24) กล่าวว่า บุคคลที่มีความแตกต่างกันของระดับความผูกพันต่อองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยบุคคลส่วนใหญ่จะมีความผูกพันต่อองค์กร เมื่อเขารู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งความรู้สึกผูกพันและความจงรักภักดีของพนักงานจะเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ โดยอาจดูจากการมาทำงานที่ตรงต่อเวลาและหากพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว เขาจะรู้สึกผิดเมื่อผลิตของเสียหรือได้รับความผิดพลาดขึ้นในงานที่ทำ แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย และ แคนเตอร์ (Kanter 1968) ได้กล่าวถึงความผูกพันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้
2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion) คือ ความผูกพันที่ทำให้บุคคลติดยึดกับองค์กรโดยใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลยึดติดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบหรือ เหรียญตรา
3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) คือ ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ



สตีเยร์ (Steers 1977 : 47) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุ และ ความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า ความมีอิสระในงาน ช่วงชั้นการ บังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. ลักษณะของประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อสมาชิกในองค์การ การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความพึงพอใจขององค์การ การพึ่งพาที่ได้รับจาก องค์การและความสำคัญของบุคคลต่อองค์การ

สโตน และ สแลนซิก (Staw and Salancik 1977) ศึกษาความสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์การได้สรุปไว้ว่าความสัมพันธ์ต่อองค์การมีความแตกต่างที่เห็นได้ชัดอยู่ 2 ประการ ระหว่างที่ผู้วิจัยพฤติกรรมองค์การและนักจิตวิทยาสังคม โดยแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. ความผูกพันทางพฤติกรรม (Behavioral Commitment) หมายถึง การแสดงออก ถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์การและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกัน
2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) หมายถึง ทักษะหรือ ความคิดเห็นถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์การที่แสดงออกมาเพื่อบ่งบอกให้ทราบว่าเป้าหมายของ องค์การ ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การและส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกันหรือเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน

ไมเนอร์ (Miner (192 : 124) แบ่งแนวคิดความต้องการออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ด้านพฤติกรรม เป็นแนวความคิดที่มองความผูกพันต่อองค์การในรูปพฤติกรรม การแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานและ พยายามรักษาสมาชิกภาพขององค์การไว้ ซึ่งแนวคิดด้านนี้ที่ถูกอ้างถึงอยู่เสมอ คือแนวคิดของ Becker (1960) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นผลมาจากการที่คนเราได้ชั่งน้ำหนักว่า เมื่อเขา ทิ้งสมาชิกขององค์การไป เขาจะสูญเสียอะไรบ้าง เนื่องจากการที่คนเราเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การ ใด จะเกิดการลงทุนในโครงการขึ้น ซึ่งอาจจะเป็น เวลา กำลังกาย สติปัญญา หรือกำลังใจที่ ให้กับองค์การ ซึ่ง Becker เรียกสิ่งเหล่านี้ว่า Side-bet เมื่อพนักงานได้ลงทุนไปในองค์การ พนักงานก็หวังผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การในระดับที่เขาู้สึกว่าคุ้มค่า แต่ผลการศึกษาที่มี

นักวิจัยหลายคนได้ทำไว้ยังไม่สามารถสรุปแน่นอนได้ เนื่องจากตัวแปรด้านลักษณะบุคคล เมื่อนำมาทดสอบโดย Side-bet theory ปรากฏว่ามีเพียงตัวแปรบางตัวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นตัวแปรที่สามารถใช้ทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ดีกว่าตัวแปร Side-bet แนวคิดนี้มุ่งที่ว่า พนักงานกลัวที่จุดสูญเสียประโยชน์หลายอย่าง ทำให้เขายังคงอยู่ในองค์กร

2. ด้านทัศนคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความเชื่อมั่นในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถให้กับองค์กร และปรารถนาที่รักษาภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ ผู้นำการศึกษาแนวคิดความผูกพันต่อองค์กรด้านทัศนคติ คือ Steers และ Porter โดยจำแนกความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรก ความรู้สึกผูกพันอย่างเหนียวแน่นที่มีต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ องค์ประกอบที่สอง เป็นความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายขององค์กร และองค์ประกอบสุดท้ายมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งสภาพสมาชิกขององค์กร ต่อจากนั้น Mowday, Steers and Porter ได้พัฒนาแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กร และลักษณะของประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งแนวคิดนี้มองว่า พนักงานจะยังคงอยู่ในองค์กรเพราะเขามีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

**พอร์เตอร์, โลเลอร์ และแฮคแมน (Porter, Lawler and Hackman 1975 : 277-278)** ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในด้านความมีอิสระในการทำงานไว้ว่า คนที่มีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องวิธีการทำงานมากจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนที่มีความอิสระในการทำงานด้วยตัวเองน้อย เนื่องจากคนทุกคนปรารถนาที่จะมีอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานด้วยตัวเองน้อย การบอกว่าวิธีการทำงานอย่างไรจะเป็นการทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำและทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำยิ่งกว่านั้นการใช้การควบคุมอย่างใกล้ชิดโดยการกำหนดกฎเกณฑ์จะสร้างความกดดันให้แก่คน ซึ่งหากอยู่ภายใต้ความกดดันมากๆ จะทำให้บุคคลเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ด้วยการลาออกจากงาน นอกจากนี้ในงานที่มีความเป็นอิสระต่ำ พนักงานอาจรู้สึกถึงความสำเร็จและความล้มเหลวในงานเป็นผลมาจากการทำงานที่ดีหรือการไม่มีความสามารถของคนอื่นหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งตรงกันข้ามกับลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้คนที่มีความอิสระในการตัดสินใจในกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบไม่ว่าผลการทำงานจะออกมาอย่างไร เขาจะรู้สึกว่ามันขึ้นอยู่กับตัวของเขาเอง การที่บุคคลมีอำนาจในการตัดสินใจด้วยตัวเอง เขาจะมี

ความผูกพันต่อการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาด้วยตัวเอง ซึ่งจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร

**ฮีบีนีเยค และ อัลโต้ (Hrebiniak and Alutto 1972 : 566)** พบว่าตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด คือ

1. ความตึงเครียดในบทบาท (role tension)
2. ระยะเวลาของประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน
3. ความไม่พึงพอใจเนื่องจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

**เชลดอน (Sheldon 1971 : 143)** ได้เห็นความองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คือ

1. ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร
2. ความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนผลักดันให้เกิดค่านิยมต่ออาชีพ
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในอาชีพ

จากแนวคิดข้างต้นเพื่อให้การศึกษารุ่นนี้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น จึงกำหนดกรอบในการศึกษาที่จะเลือกใช้เฉพาะแนวคิดทางด้านทัศนคติเท่านั้น เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มุ่งหาปัจจัยที่ทำให้พนักงานปรารถนาจะอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับหัวข้อของงานวิจัยนี้

**ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร**

**ทฤษฎี Side-bet**

**เบคเคอร์ และ คาร์เปอร์ (Becker and Carper 1956 : 289-296)** ได้คิดทฤษฎีที่พัฒนามาจากกรอบการศึกษาของแนวคิดเชิง exchange หรือที่เรียกว่า reward-cost notation ซึ่งสาระสำคัญที่เสนอไว้ คือ แนวคิดที่อธิบายถึงเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (side-bet) ต่อสิ่งนั้นๆ ไว้ เพราะฉะนั้นถ้าเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งนั้นต่อไป ก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการผูกพันไว้ จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกระดับความสำคัญของการลงทุนในบางประการจะผันแปรตามมิติระยะเวลา กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไป จะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้นๆ เช่น ตัวแปรอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นในรูปของ เงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกายและกำลังใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานอยู่กับองค์กรมานานย่อมตัดสินใจ

ลาออกจากองค์กรได้ยากลำบากกว่าคนที่ทำงานกับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่าหากลาออกจากองค์กรก็เท่ากับว่า การลงทุนของเขาที่ได้สะสมไว้ย่อมสูญเสียชีวิตไปด้วย ซึ่งอาจจะไม่คุ้มค่ากับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรใหม่

### ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor

คิดค้นโดยนักพฤติกรรมศาสตร์ คือ Douglas McGregor (Wickens 1995 : 24-26) ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทักษะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ โดยมีข้อสมมติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumption) ข้อสมมติเกี่ยวกับทัศนคติผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้
  - 1.1 มนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงงานเสมอเมื่อมีโอกาส
  - 1.2 ไม่มีความกระตือรือร้น ต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
  - 1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยไม่ต้องการมีความรับผิดชอบ คิดถึงแต่ตนเองไม่คำนึงถึงความต้องการขององค์กร ทะเยอทะยานและต้องการความปลอดภัย
2. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumption) ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนี้
  - 2.1 ใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ
  - 2.2 การควบคุมจากภายนอกอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
  - 2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นกับรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ
  - 2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมที่การยอมรับความรับผิดชอบ
  - 2.5 มีสมรรถภาพ ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์
  - 2.6 สภาพอุตสาหกรรมสมัยใหม่ สักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์ มีประโยชน์บางส่วน

## ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ

**สตีเยร์ (Steers 1977 : 48-49)** ได้ศึกษาเจ้าหน้าที่ภายในโรงพยาบาล 382 คน และนักวิทยาศาสตร์กับวิศวกร 119 คน พบว่างานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ไม่มีความขัดแย้งในบทบาทและความมีอิสระในการทำงานจะมีความสัมพันธ์ต่อองค์การสูง นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะตัวแปรย่อยของประสบการณ์ทำงานเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมาก ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสัมพันธ์ต่อองค์การ ความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกว่าคุณระบบพิจารณาความคิดเห็นความชอบมีความยุติธรรม

**ดอนสไตน์ และ มาเทโล (Dornstein and Matalow 1989 : 192-203)** ได้ทำการศึกษาทหารบกอิสราเอลจำนวน 250 คน พบว่างานที่มีลักษณะสำคัญน่าสนใจ ความมีอิสระในองค์การ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ

**แองเกิล และ เพอร์รี่ (Angle and Perry 1981 : 1-14)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ เน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการสำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทางจำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์การมากกว่าผู้ชาย

**ฮีบเนียน และ อัลตูโต้ (Hrebiniak and Alutto 1972 : 555)** ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประจำตัวบุคคลกับบทบาทในความผูกพันต่อองค์การของครูประถมศึกษาคูมัธยมศึกษาและพยาบาลอาชีพในโรงพยาบาล 3 แห่ง ทางตะวันตกของรัฐนิวยอร์ก พบว่าบุคคลที่มีอายุมากจะมีความผูกพันต่อองค์การสูง ทั้งนี้เนื่องจากการมีอายุมากจะมีการสั่งสมประสบการณ์เกี่ยวกับคุณค่าของระบบการจ้างงานภายในองค์กรนั้นเอาไว้มาก

**เชอร์มาร์คเกอร์ และคณะ (ชาวลิต ตานานนท์ชัย 2532 : 16, อ้างจาก Shermaker and others. n.d.)** เป็นคณะที่พยายามทดสอบ Side-bet Theory ของ Becker โดยทำการศึกษากับเจ้าหน้าที่สวนสาธารณะและเจ้าหน้าที่วนอุทยานแห่งชาติของสหรัฐ พบว่าอายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

**ลีวิส (Lewis 1967 : 629)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกมีเกียรติยศชื่อเสียงของสถาบัน และความรู้สึกมีเกียรติยศชื่อเสียงในวิชาชีพกับความรู้สึกจงรักภักดีของอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งมีความรู้สึกว่าคุณสถาบันที่ตนสอนมีเกียรติยศชื่อเสียงจะมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อสถาบันมากกว่าอาจารย์ซึ่งไม่เห็นความสำคัญของสถาบันที่ตนสอนอยู่ แสดงให้เห็นว่าความรู้สึกต่อสถาบันที่มีชื่อเสียงส่งผลต่อความจงรักภักดีและความผูกพันต่อสถาบันนั้น

### ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ

**เชิดชัย คงวัฒนกุล (2530 : 154-160)** ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ พบว่า อายุราชการ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ แต่ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตและการใช้ทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เอกลักษณะของงาน ความเด่นของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการสะท้อนกลับของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความขัดแย้งในบทบาท ความคลุมเครือในบทบาท ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ

**สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2538)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และบทบาททางวิชาชีพกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายในงาน ความมีเอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกว่าคุณคือสิ่งที่พึงได้ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทักษะคิดที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ ความขัดแย้งในบทบาท และความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์การมี 6 ตัวแปร คือ ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์การ ความรู้สึกว่าคุณคือสิ่งที่พึงได้ ความคลุมเครือในบทบาท อายุ ทักษะคิดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ และความมีอิสระในการทำงาน สามารถอธิบายความผันแปรของความผูกพันต่อองค์การได้ร้อยละ 52.49

**พงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546 : 79)** ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ซีเมนต์ จำกัด โดยการกรอกแบบสอบถามจำนวน 325 คน ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะองค์การและปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การสูงสุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและปัจจัยลักษณะองค์การ ด้าน กฎ ข้อบังคับและขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ตามลำดับ และปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การต่ำสุดคือ ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงานด้านการเห็นความสำคัญของงาน

**ศิริพงษ์ เจริญสุข (2545 : 65-72)** ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษาเฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ โดย

การกรอกแบบสอบถามจำนวน 351 คน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส พื้นฐานการศึกษาและอายุงานในองค์กร ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน ความเป็นอิสระในงานและความมั่นคงในงาน ปัจจัยลักษณะองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และนโยบายขององค์กรและปัจจัยด้านลักษณะประสบการณ์การทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การเห็นความสำคัญของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ ปัจจัยทั้ง 4 ข้างต้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กรด้วยกันทั้งสิ้น ยกเว้นเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

**สุวรรณฉิน คณานวัตน (2536)** ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน ลักษณะองค์กรและลักษณะประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารจากบริษัทในเครือโอทอโนมัท พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ที่ทำการศึกษาตามแนวคิดของ Steers และ Porter มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และสามารถบ่งบอกถึงตัวแปรย่อยที่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรได้ดังนี้ ความสำคัญของงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความสัมพันธ์ต่อองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความขัดแย้งในบทบาท อายุงานในบริษัทและความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรมในระบบการพิจารณาความดีความชอบ

**กฤษกร ดวงสว่าง (2540 : 50-51)** ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กร กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาเป็นพนักงานฝ่ายจัดการของสหกรณ์การเกษตรทั้ง 4 ภาครวมทั้งหมด 231 คน ผลการศึกษาพบว่าอายุและรายได้เท่านั้น ที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรที่อธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลมีตัวแปร 9 ตัว ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การสื่อสารในองค์กร การรวมอำนาจ รายได้ สวัสดิการในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันองค์กรมีผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรมากที่สุด ส่วนตัวแปรอื่นเป็นตัวแปรที่อยู่เบื้องหลังความยึดมั่นผูกพันในองค์กร

**กฤษกร ดวงสว่าง (2540 : 48-49)** ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัย ซึ่งสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาลในเขตภาคเหนือ จำนวน 149 คน พบว่าวิทยากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรปรากฏว่าตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและระดับตำแหน่ง ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความท้าทายของงาน และความมีอิสระของงาน ปัจจัยรางวัลตอบแทนภายนอก ได้แก่ การช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือ

จากเพื่อนร่วมงาน โอกาสความก้าวหน้า ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ในขณะที่  
ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา สถานภาพสมรสและรางวัลตอบแทน ได้แก่ ความสำคัญ  
ของงาน ความพึงพอใจของเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาถึงระดับของความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยเลือกสรรปัจจัยต่างๆ จากผลงานวิจัยที่มีผู้ดำเนินการไปแล้ว และจากความเหมาะสมกับวัฒนธรรมขององค์กร

#### ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จำนวน 120 คน โดยยึดจากแผนผังโครงสร้างบุคลากรที่ติดอยู่ในบริเวณที่ทำการสำนักงานในตึกบริหารของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เป็นหลัก

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบให้เลือกตอบ ซึ่งได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้สึกหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 31 ข้อ ซึ่งแปลและดัดแปลงมาจากแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรที่พัฒนาโดย Alen และ Meyer (1990) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 10 ด้าน ดังนี้

### ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

- 2.1 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 1-3
- 2.2 ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 4-6
- 2.3 ความหลากหลายของงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 7-9
- 2.4 ความมั่นคงในงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 10-12

### ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

- 2.5 ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 13-15
- 2.6 ความพึงพอใจขององค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 16-18
- 2.7 การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 19-21
- 2.8 ระบบการพิจารณาความดีความชอบ จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 22-24
- 2.9 ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 25-27
- 2.10 ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 28-31

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร จำนวน 14 ข้อ เป็นแบบมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 14 ข้อ ดังนี้

32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, และ 45

### การทดสอบเครื่องมือวัด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่สร้างขึ้นหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ โดยได้รับการตรวจทานและแนะนำจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จำนวน 25 คน คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อทำการวิเคราะห์ Item test Correlation ของแบบวัดรายข้อ และคำนวณหาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบวัดทั้งฉบับ ดังนี้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร จำนวน 120 ฉบับ ใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลประมาณ 3 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 120 ฉบับ ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามได้ครบถ้วนจำนวน 120 ฉบับ
2. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาบันทึกลงรหัส และนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS For Windows (Statistical Package for the Social Sciences)

### การตรวจแบบวัดและการให้คะแนน

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS For Windows ตามลำดับ ดังนี้

1. แบบสอบถามปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยนำข้อมูลมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ โดยแยกตาม เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่กำหนดมาตราวัดตามแบบของ Likert โดยผู้ตอบคำถามจะประเมินความคิดเห็นของตนเองที่มีต่อคำถามแต่ละข้อ ตามลำดับการประเมิน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีข้อความทั้งทางบวกและทางลบ จึงมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความเชิงบวก (Positive) ให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	=	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน

ข้อความเชิงลบ (Negative) ให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	=	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน

ซึ่งแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยของลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้าน

ประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 31 ข้อ ครอบคลุมองค์ประกอบ 10 ด้าน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก ได้แก่ ข้อ 1, 2 และ 3
2. ความมีอิสระในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก ได้แก่ ข้อ 4, 5 และ 6
3. ความหลากหลายของงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก ได้แก่ ข้อ 7, 8 และ 9
4. ความมั่นคงในงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก ได้แก่ ข้อ 10, 11 และ 12
5. ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก ได้แก่ ข้อ 13, 14 และ 15
6. ความพึงพอใจขององค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก ได้แก่ ข้อ 16, 17 และ 18
7. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามทางบวก ได้แก่ ข้อ 19, 20 และ 21
8. ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก ได้แก่ ข้อ 22, 23 และ 24
9. ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทางบวก ได้แก่ ข้อ 25, 26 และ 27
10. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามทางบวก ได้แก่ ข้อ 28, 29, 30 และ 31

3. แบบสอบถามความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร เป็นแบบสอบถามที่กำหนดมาตรวัดตามแบบของ Likert โดยผู้ตอบคำถามจะประเมินความคิดเห็นของตนเองที่มีต่อคำถามแต่ละข้อ ตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีข้อความทั้งทางบวกและทางลบ จึงมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ข้อความเชิงบวก (Positive) ให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน
เห็นด้วยมาก	=	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน

ข้อความเชิงลบ (Negative) ให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	=	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน

ซึ่งแบบสอบถามความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วยข้อคำถาม

14 ข้อ ดังนี้

ข้อคำถามทางบวก ได้แก่ ข้อ 33, 34, 36, 38, 40, 41, 42, 43 และ 44

ข้อคำถามทางลบ ได้แก่ ข้อ 32, 35, 37, 39 และ 45

ผลงานวิจัยภาคศึกษาระดับปริญญาตรี

ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และความสำคัญต่อองค์กรรายด้านเป็น 5 ระดับ คือ ระดับสูงสุด ระดับสูง ระดับปานกลาง ระดับต่ำและระดับต่ำที่สุด โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรของทุกคน แล้วทอนคะแนนให้เป็นค่าเฉลี่ยรายข้อ โดยนำค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กร หารด้วยจำนวนข้อ ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยรายข้อสูงสุด คือ 5 และต่ำที่สุด คือ 1 คะแนน จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว จึงกำหนดระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและความผูกพันต่อองค์กรรายด้าน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูงที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.00	มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายของข้อมูลต่างๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูล
4. ค่า T-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม
5. ค่า F-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสามกลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) แล้วทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีของ Scheffe'
6. Person Product Moment Correlation Coefficient ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ผู้วิจัยนำสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$	=	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-test
SS	=	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Square)
MS	=	ผลต่างของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Mean Square)
df	=	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
p	=	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
*	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	=	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### เสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร

**ส่วนที่ 4** การวิเคราะห์ระดับความผูกพันภายในองค์กร

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ

เพชรบุรี จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
1. ชาย	67	55.8
2. หญิง	53	44.2
รวม	120	100.0

จากตาราง 1 จะเห็นว่า เพศของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 และอีก 53 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 เป็นเพศหญิง

**ตารางที่ 2** จำนวนและร้อยละของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ลูกจ้างชั่วคราว	83	69.2
2. ลูกจ้างประจำ	0	0.0
3. พนักงานมหาวิทยาลัย	33	27.5
4. ข้าราชการ	4	3.3
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่า ตำแหน่งงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวนมากที่สุดคือ 83 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมาคือเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และเป็นข้าราชการ 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 ตามลำดับ

**ตารางที่ 3** จำนวนและร้อยละของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
1. โสด	64	53.3
2. สมรส	44	36.7
3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	12	10.0
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่า สถานภาพสมรสของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีมากที่สุดคือ โสดจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมาคือสมรสแล้ว 44 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ



**ตารางที่ 4** จำนวนและร้อยละของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ  
เพชรบุรีจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1.ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	57.5
2. ปริญญาตรี	48	40.0
3. ปริญญาโท	3	2.5
4. ปริญญาเอก	0	0.0
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีมีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด 69 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือระดับปริญญาตรีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และปริญญาโทจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

**ตารางที่ 5** จำนวนและร้อยละของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ  
เพชรบุรีจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1.น้อยกว่า 1 ปี	13	10.8
2. 1-3 ปี	63	52.5
3. 3-5 ปี	33	27.5
4. 5 ปีขึ้นไป	11	9.2
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 5 จะเห็นว่า อายุงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีมีอายุงาน 1-3 ปี มากที่สุดจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 และบุคลากรที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป น้อยที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศ  
เพชรบุรีจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
1.ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท	74	61.7
2. 8,001-12,000 บาท	36	30.0
3. 12,001-16,000 บาท	5	4.2
4. 16,001-20,000 บาท	5	4.2
5. 20,001-24,000 บาท	0	0.0
6. 24,001 บาทขึ้นไป	0	0.0
รวม	120	100.0

จากตารางที่ 6 จะเห็นว่า รายได้ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท มากที่สุด จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 และบุคลากรที่มีรายได้ 16,001-20,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำแนกตามเพศ

เพศ	n	t	Sig.
ชาย	67	-3.364	0.36
หญิง	53		

จากตารางที่ 7 พิจารณาจากค่า Sig. เท่ากับ 0.36 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักได้ นั่นคือบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	n	$\bar{x}$	S.D.
ลูกจ้างชั่วคราว	83	2.58	0.25
ลูกจ้างประจำ	-	-	-
พนักงานมหาวิทยาลัย	33	2.17	0.39
ข้าราชการ	4	2.48	0.36
รวม	120	2.47	0.35

จากตารางที่ 8 จะเห็นว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ในแต่ละตำแหน่งมีความผูกพันภายในองค์กรในระดับมาก โดยพนักงานมหาวิทยาลัย ( $\bar{x}=2.17$ ) มีความผูกพันภายในองค์กรสูงสุด รองลงมาคือ ข้าราชการ ( $\bar{x}=2.48$ ) และลูกจ้างชั่วคราว ( $\bar{x}=2.58$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	3.884	1.942	21.207	0.000
ภายในกลุ่ม	117	10.714	0.092		
รวม	119	14.598			

จากตารางที่ 9 พิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	n	$\bar{x}$	S.D.
โสด	64	2.44	0.38
สมรส	44	2.58	0.26
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	12	2.20	0.20
รวม	120	2.47	0.35

จากตารางที่ 10 จะเห็นว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ที่มีสถานภาพต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ( $\bar{x}=2.20$ ) มีความผูกพันภายในองค์กรสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรที่มีสถานภาพโสด ( $\bar{x}=2.44$ ) และบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส ( $\bar{x}=2.58$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.506	0.753	6.731	0.002
ภายในกลุ่ม	117	13.092	0.112		
รวม	119	14.598			

จากตารางที่ 11 พิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{x}$	S.D.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	69	2.56	0.24
ปริญญาตรี	48	2.33	0.42
ปริญญาโท	3	2.35	0.39
ปริญญาเอก	-	-	-
รวม	120	2.47	0.35

จากตารางที่ 12 จะเห็นว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ( $\bar{x}=2.33$ ) มีความผูกพันภายในองค์กรสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ( $\bar{x}=2.35$ ) และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ( $\bar{x}=2.56$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำแนกตามการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.596	0.789	7.183	0.001
ภายในกลุ่ม	117	13.001	0.111		
รวม	119	14.598			

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี  
จากตาราง 13 พิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	n	$\bar{x}$	S.D.
น้อยกว่า 1 ปี	13	2.54	0.28
1-3 ปี	63	2.48	0.37
3-5 ปี	33	2.43	0.33
5 ปีขึ้นไป	11	2.40	0.29
รวม	120	2.47	0.35

จากตารางที่ 14 จะเห็นว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ที่มีอายุงานต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป ( $\bar{x}=2.40$ ) มีความผูกพันภายในองค์กรสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรที่มีอายุงาน 3-5 ปี ( $\bar{x}=2.43$ ) บุคลากรที่มีอายุงาน 1-3 ปี ( $\bar{x}=2.48$ ) และบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ( $\bar{x}=2.54$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.172	0.057	0.460	0.710
ภายในกลุ่ม	116	14.426	0.124		
รวม	119	14.598			

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี  
จากตาราง 15 พิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.710 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำแนกตามรายได้

ระดับรายได้	n	$\bar{x}$	S.D.
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท	74	2.57	0.25
8,001-12,000 บาท	36	2.22	0.39
12,001-16,000 บาท	5	2.54	0.43
16,001-20,000 บาท	6	2.58	0.35
20,001-24,000 บาท	-	-	-
24,001 บาทขึ้นไป	-	-	-
รวม	120	2.47	0.35

จากตารางที่ 16 จะเห็นว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ที่มีระดับรายได้ต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีระดับรายได้ 8,001-12,000 บาท ( $\bar{x}=2.22$ ) มีความผูกพันภายในองค์กรสูงสุด รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับรายได้ 12,001-16,000 บาท ( $\bar{x}=2.54$ ) บุคลากรที่มีระดับรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท ( $\bar{x}=2.57$ ) และบุคลากรที่มีระดับรายได้ 16,001-20,000 บาท ( $\bar{x}=2.58$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีจำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	3.119	1.040	10.507	0.000
ภายในกลุ่ม	116	11.479	0.099		
รวม	119	14.598			

จากตาราง 17 พิจารณาค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีรายได้ที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้าน  
ประสพการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อความความผูกพันภายในองค์กร

การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสพการณ์ในการ  
ทำงานนั้นจะพิจารณาออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่

1. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ความอิสระในการทำงาน
3. ความหลากหลายของงาน
4. ความมั่นคงในงาน
5. ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร
6. ความพึงพอใจขององค์กร
7. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
8. ระบบพิจารณาความดีความชอบ
9. ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง
10. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทั้งนี้ผู้วิจัยแสดงผลการวิเคราะห์ในภาพรวมรายด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**ตารางที่ 18** ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงาน  
ที่ปฏิบัติ และด้านประสพการณ์ในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากองค์กร	2.53	0.65	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นภายในองค์กร	2.74	0.70	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าท่านสามารถก้าวหน้าในองค์กรได้โดยไม่มียาก	3.01	0.60	ปานกลาง
รวม	2.76	0.45	ปานกลาง

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 สูงที่สุด 1.50 – 2.49 สูง 2.50-3.49 ปานกลาง 3.50 – 4.49 ต่ำ 4.50-  
5.00 ต่ำที่สุด



จากตารางที่ 18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{x}=2.76$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในส่วนของงานที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากองค์กรในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.53$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความเห็นในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.74$ ) และมีความเห็นว่าสามารถก้าวหน้าในองค์กรได้โดยไม่ยากในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.01$ ) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเทคนิค Chi-square ได้ค่า  $X^2$  เท่ากับ 206.8 พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

## 2. ความมีอิสระในการทำงาน

ตารางที่ 19 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงาน

ความมีอิสระในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย	2.23	0.56	สูง
5.ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรได้	2.29	0.65	สูง
6. ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่ได้รับการแทรกแซงจากบุคคลอื่น	2.26	0.64	สูง
รวม	2.26	0.48	สูง

จากตารางที่ 19 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานมีระดับความคิดเห็นสูง ( $\bar{x}=2.26$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในส่วนของงานที่มีความเห็นว่าสามารถทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่ได้รับการแทรกแซงจากบุคคลอื่นในระดับสูง ( $\bar{x}=2.26$ ) ด้านโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรได้มีความเห็นในระดับมาก ( $\bar{x}=2.26$ ) และการที่สามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่ได้รับมอบหมายในระดับสูง ( $\bar{x}=2.29$ ) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเทคนิค Chi-square ได้ค่า  $X^2$  เท่ากับ 264.6 พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีความเป็นอิสระในการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

### 3. ความหลากหลายของงาน

ตารางที่ 20 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านความหลากหลายของงาน

ความหลากหลายของงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
7.ท่านใช้วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงานเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ได้	2.27	0.62	สูง
8. ท่านใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน	1.99	0.49	สูง
9.ท่านได้ใช้ความรู้ความชำนาญหลายด้านประกอบกันในการทำงาน	2.04	0.63	สูง
รวม	2.10	0.43	สูง

จากตารางที่ 20 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านความหลากหลายของงานมีระดับความคิดเห็นสูง ( $\bar{x}=2.10$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในส่วนของการใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆอย่างหลากหลายในการปฏิบัติงานมีความเห็นในระดับสูง ( $\bar{x}=1.99$ ) มีความเห็นว่าได้ใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกันในการทำงานของตนในระดับสูง ( $\bar{x}=2.04$ ) ด้านการใช้วิธีการใหม่ๆในการปฏิบัติงานเพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ได้ในระดับสูง ( $\bar{x}=2.27$ ) และ ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเทคนิค Chi-square ได้ค่า  $X^2$  เท่ากับ 257.8 พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีความหลากหลายของงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

## 4. ความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 21 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน

ความมั่นคงในงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
10. ท่านรู้สึกมั่นคง ไม่กลัวถูกไล่ออก หรือเลิกจ้างโดยง่ายเมื่อทำงานในองค์กรนี้	2.56	0.86	ปานกลาง
11. ท่านคิดว่าอาชีพของท่านขณะนี้มีความมั่นคงและทำให้ดำรงชีวิตอย่างสบาย	2.66	0.74	ปานกลาง
12. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งงานของท่าน	2.63	0.77	ปานกลาง
รวม	2.62	0.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานด้านความมั่นคงในงานมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{x}=2.62$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในส่วนของคุณรู้สึกมั่นคง ไม่กลัวถูกไล่ออก หรือเลิกจ้างโดยง่ายเมื่อทำงานในองค์กรนี้ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.56$ ) ด้านความรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งงานของท่านในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.63$ ) และด้านความคิดว่าอาชีพของท่านขณะนี้มีความมั่นคง และทำให้ดำรงชีวิตอย่างสบายมีความเห็นในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.66$ ) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเทคนิค Chi-square ได้ค่า  $X^2$  เท่ากับ 250.6 พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีความมั่นคงในงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

## 5. ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร

ตารางที่ 22 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร

ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
13. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเสมอว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร	2.54	0.67	ปานกลาง
14. ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อขาดท่านการดำเนินงานขององค์กรจะไม่ราบรื่น	2.63	0.67	ปานกลาง
15. ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญอยู่เสมอ	2.51	0.72	ปานกลาง
รวม	2.56	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{x}=2.56$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในส่วนของ การได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญอยู่เสมอในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.51$ ) ความคิดเห็นด้านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเสมอว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กรในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.54$ ) และมีความเห็นด้านความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อขาดท่านการดำเนินงานขององค์กรจะไม่ราบรื่นมีความเห็นในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.63$ ) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเทคนิค Chi-square ได้ค่า  $X^2$  เท่ากับ 291.3 พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีความสำคัญของตนเองต่อองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

## 6. ความพึงพอใจขององค์กร

ตารางที่ 23 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านความพึงพอใจขององค์กร

ความพึงพอใจขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
16. ท่านได้รับเงินเดือน และสวัสดิการ อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถของท่าน	2.53	0.79	ปานกลาง
17. ท่านได้รับรายได้เพียงพอแล้ว โดยท่านไม่ต้องทำงานอื่นเพื่อหารายได้เสริมอีก	3.11	0.84	ปานกลาง
18. ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอแก่ความต้องการ	2.88	0.85	ปานกลาง
รวม	2.84	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านความพึงพอใจขององค์กรมีระดับความคิดเห็นมาก ( $\bar{x}=2.84$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในส่วนของการได้รับเงินเดือน และสวัสดิการ อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถของตนในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.53$ ) มีความเห็นว่าได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอแก่ความต้องการในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.88$ ) และด้านการได้รับรายได้เพียงพอแล้ว โดยไม่ต้องทำงานอื่นเพื่อหารายได้เสริมอีกมีความเห็นในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.11$ ) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเทคนิค Chi-square ได้ค่า  $X^2$  เท่ากับ 393.7 พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีความพึงพอใจที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## 7. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ตารางที่ 24 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
19. ท่านยอมรับในนโยบายขององค์กรและยินดีที่จะปฏิบัติตาม	2.28	0.60	สูง
20. ท่านเห็นด้วยกับแนวทางปฏิบัติขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการทำงานของท่าน	2.31	0.62	สูง
21. ท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรสร้างความสำเร็จได้	2.37	0.61	สูง
รวม	2.32	0.54	สูง

จากตารางที่ 24 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีระดับความคิดเห็นสูง ( $\bar{x}=2.32$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในส่วนของ การยอมรับในนโยบายขององค์กร และยินดีที่จะปฏิบัติตามระดับสูง ( $\bar{x}=2.28$ ) ด้านเห็นด้วยกับแนวทางปฏิบัติขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการทำงานของท่านได้มีความเห็นในระดับสูง ( $\bar{x}=2.31$ ) และเชื่อมั่นว่าเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรสร้างความสำเร็จได้ในระดับสูง ( $\bar{x}=2.37$ ) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเทคนิค Chi-square ได้ค่า  $X^2$  เท่ากับ 215.7 พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

## 8. ระบบพิจารณาความดีความชอบ

ตารางที่ 25 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านระบบพิจารณาความดีความชอบ

ระบบพิจารณาความดีความชอบ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
22. องค์กรของท่านเน้นความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้น	2.89	0.79	ปานกลาง
23. ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.65	0.70	ปานกลาง
24. องค์กรของท่านทำการเลื่อนขั้นตามหลักเกณฑ์ที่ได้วางไว้	2.72	0.62	ปานกลาง
รวม	2.75	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านระบบพิจารณาความดีความชอบมีระดับความคิดเห็นปานกลาง ( $\bar{x}=2.75$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในส่วนของการได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.65$ ) ด้านการทำการเลื่อนขั้นตามหลักเกณฑ์ที่ได้วางไว้มีความเห็นในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.72$ ) และมีความเห็นว่าองค์กรของท่านเน้นความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.89$ ) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเทคนิค Chi-square ได้ค่า  $X^2$  เท่ากับ 346.2 พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีระบบพิจารณาความดีความชอบที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

## 9. ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง

ตารางที่ 26 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง

ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
25. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่บอกกับผู้อื่นว่า ท่านเป็นบุคลากรขององค์กร	2.02	0.50	สูง
26. ท่านพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่า องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย	2.10	0.78	สูง
27. ท่านรู้สึกภูมิใจในภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กร	1.94	0.69	สูง
รวม	2.02	0.57	สูง

จากตารางที่ 26 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงานด้านความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียงมีระดับความคิดเห็นสูง ( $\bar{x}=2.02$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในส่วนของงานที่รู้สึกภูมิใจในภาพลักษณ์ และชื่อเสียงขององค์กรในระดับสูง ( $\bar{x}=1.94$ ) ด้านการรู้สึกภาคภูมิใจที่บอกกับผู้อื่นว่า ท่านเป็นบุคลากรขององค์กรมีความเห็นในระดับสูง ( $\bar{x}=2.02$ ) และท่านพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่า องค์กรของท่านเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยในระดับสูง ( $\bar{x}=2.10$ ) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเทคนิค Chi-square ได้ค่า  $X^2$  เท่ากับ 202.8 พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียงที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน



## 10. ทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ตารางที่ 27 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงานด้านทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
28. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	2.25	0.63	สูง
29. ท่านเห็นว่าระบบการจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพ	2.34	0.64	สูง
30. องค์กรของท่านให้ความสำคัญและตระหนักในคุณค่าของบุคลากรเป็นอย่างมาก	2.43	0.73	สูง
31. ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	2.45	0.79	ปานกลาง
รวม	2.37	0.59	สูง

จากตารางที่ 27 ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสิทธิภาพในการทำงานด้านทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีระดับความคิดเห็นสูง ( $\bar{x}=2.37$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในส่วนของ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือในระดับสูง ( $\bar{x}=2.25$ ) รองลงมาด้านระบบการจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพมีความเห็นในระดับสูง ( $\bar{x}=2.34$ ) ด้านการให้ความสำคัญและตระหนักในคุณค่าของบุคลากรเป็นอย่างสูง ( $\bar{x}=2.43$ ) และมีความเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.45$ ) ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ทางสถิติเทคนิค Chi-square ได้ค่า  $X^2$  เท่ากับ 349.2 พบว่ามีความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรที่มีทักษะคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี โดยรวมทั้ง 10 ด้าน

ตารางที่ 28 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.76	0.45	ปานกลาง
2. ความอิสระในการทำงาน	2.26	0.48	สูง
3. ความหลากหลายของงาน	2.10	0.43	สูง
4. ความมั่นคงในงาน	2.62	0.67	ปานกลาง
5. ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	2.56	0.57	ปานกลาง
6. ความพึงพอใจของตนเอง	2.84	0.69	ปานกลาง
7. การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	2.32	0.54	สูง
8. ระบบพิจารณาความดีความชอบ	2.75	0.57	ปานกลาง
9. ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง	2.02	0.57	สูง
10. ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร	2.37	0.59	สูง
รวม	2.46	0.37	สูง

จากตารางที่ 28 จะเห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}=2.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง ความหลากหลายของงาน ความอิสระในการทำงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความมั่นคงในงาน ระบบพิจารณาความดีความชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจของตนเองพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันภายในองค์กร ของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร  
วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ตารางที่ 29 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพัน  
ภายในองค์กร

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านไม่รู้สึกรักว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้เลย	2.44	0.91	สูง
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความสามารถให้มากกว่าปกติเพื่อให้ องค์กรประสบความสำเร็จ	1.93	0.48	สูง
3. ท่านมักพูดกับเพื่อนว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีมาก	2.14	0.58	สูง
4. ท่านไม่คิดว่าจะได้อะไรมากกว่านี้ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรไปอีกนานเท่าไร	2.58	0.95	ปานกลาง
5. ท่านมักจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อ องค์กร	2.61	0.80	ปานกลาง
6. ท่านตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้	2.98	0.96	ปานกลาง
7. ค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมของท่านคล้ายคลึงกัน	2.86	0.60	สูง
8. ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่นทันทีที่มีโอกาส	2.91	0.67	ปานกลาง
9. ท่านภาคภูมิใจที่คนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	2.27	0.58	สูง
10. ท่านได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในองค์กรนี้	2.27	0.62	สูง
11. ท่านดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้ มากกว่าที่จะได้รับ เลือกจากองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น	1.93	0.72	สูง
12. ท่านเป็นห่วงอนาคตขององค์กรนี้จริงๆ	2.37	0.90	สูง
13. ท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย	2.38	0.69	สูง
14. ท่านมักไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับนโยบายบุคลากรขององค์กร	2.93	0.75	ปานกลาง
รวม	2.47	0.35	สูง

จากตารางที่ 29 จะเห็นว่า ระดับความผูกพันภายในองค์กร ของบุคลากรภายใน  
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}=2.47$ ) สอดคล้องกับ  
สมมติฐานหลัก นั่นคือ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับ  
ความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยแบ่งการเสนอเนื้อหาเป็น ความมุ่งหมายของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมของกลุ่มบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

#### สมมติฐานงานวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
5. บุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
6. บุคลากรที่มีรายได้ที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
7. บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

7. บุคลากรที่มีความเป็นอิสระในการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
8. บุคลากรที่มีความหลากหลายของงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
9. บุคลากรที่มีความหลากหลายของงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
10. บุคลากรที่มีความสำคัญของตนเองต่อองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
11. บุคลากรที่มีความมั่นคงในงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
12. บุคลากรที่มีความพึงพอใจที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
13. บุคลากรที่มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
14. บุคลากรที่มีระบบพิจารณาความดีความชอบที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
15. บุคลากรที่มีความรู้สึกหวงแหนงานมีชื่อเสียงที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
16. บุคลากรที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน
17. บุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี มีระดับความผูกพันต่อองค์กร

### ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี จำนวน 120 คน โดยยึดจากแผนผังโครงสร้างบุคลากรที่ติดอยู่ในบริเวณที่ทำการสำนักงานในตึกบริหารของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เป็นหลัก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามจำนวน

1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบให้เลือกตอบ ซึ่งได้แก่ เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความรู้สึกหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 31 ข้อ ซึ่งแปลและดัดแปลงมาจาก

แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรที่พัฒนาโดย Alen และ Meyer (1990) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดของลิเคอร์ท์ (Likert Scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 10 ด้าน ดังนี้

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร แต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะของการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยแบ่งลักษณะของข้อความออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้อความเชิงบวก (Positive) ได้แก่ข้อ 32 33 34 36 38 40 41 42 43 44 และข้อความเชิงลบ (Negative) ได้แก่ข้อ 35 37 39 45 โดยกำหนดคะแนนความเห็นแตกต่างกันมีคำถามรวมทั้งสิ้น 14 ข้อ

#### การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและมีความสมบูรณ์ในเรื่องของการใช้ภาษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับบุคลากรขององค์กร จำนวน 120 คน

#### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ในการแจกแบบสอบถาม โดยใช้ระยะเวลาในการแจกแบบสอบถามทั้งสิ้น 1 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืนมา 120 ฉบับ

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11.5 (Statistical Package for Social Sciences)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของประชากร โดยการใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรองค์กร ประกอบด้วย ความ

ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

**ส่วนที่ 4** เป็นการวิเคราะห์ถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับใด

### สรุปผลการวิจัย

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่งงาน สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงานและรายได้

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์กร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานมหาวิทยาลัย มีสถานภาพโสดมากที่สุด สำหรับการศึกษานั้นส่วนใหญ่จบต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 1-3 ปี มากที่สุด และพบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท

**ส่วนที่ 2** การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า เพศของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร ส่วนตำแหน่งของบุคลากรไม่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร และพบว่าบุคลากรแต่ละตำแหน่งมีความผูกพันภายในองค์กรระดับสูง ( $\bar{x}=2.47$ ) พนักงานมหาวิทยาลัยมีความผูกพันภายในองค์กรสูงสุด ( $\bar{x}=2.17$ ) ส่วนลูกจ้างชั่วคราวมีความผูกพันภายในองค์กรต่ำสุด ( $\bar{x}=2.58$ ) สำหรับสถานภาพสมรสของบุคลากรที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ที่มีสถานภาพต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรในระดับสูง ( $\bar{x}=2.47$ ) โดยบุคลากรที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ มีความผูกพันภายในองค์กรสูงสุด ( $\bar{x}=2.20$ ) บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสมีความผูกพันภายในองค์กรต่ำสุด ( $\bar{x}=2.58$ ) ในด้านระดับการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร โดยบุคลากรบริษัทฯ ที่มีระดับการศึกษาต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรในระดับสูง ( $\bar{x}=2.47$ ) ซึ่งบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความผูกพันภายในองค์กรสูงสุด ( $\bar{x}=2.33$ ) บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีความผูกพันภายในองค์กรต่ำสุด ( $\bar{x}=2.56$ )

ด้านอายุงาน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ที่มีอายุงานต่างกันมีผลต่อระดับความผูกพันภายในองค์กร โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ที่มีอายุงานต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรในระดับมาก ( $\bar{x}=2.47$ ) โดยบุคลากรที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไปมีความผูกพันภายในองค์กรสูงสุด ( $\bar{x}=2.40$ ) บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปีมีความผูกพันภายในองค์กรต่ำสุด ( $\bar{x}=2.54$ ) และในด้านรายได้หรือระดับเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีระดับรายได้ที่ต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ที่มีระดับรายได้ต่างๆ มีความผูกพันภายในองค์กรในระดับสูง ( $\bar{x}=2.47$ ) บุคลากรที่มีระดับรายได้ 8,001-12,000 บาท มีความผูกพันภายในองค์กรสูงสุด ( $\bar{x}=2.22$ ) บุคลากรที่มีระดับรายได้ 16,001-20,000 บาท มีความผูกพันภายในองค์กรต่ำสุด ( $\bar{x}=2.58$ )

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรองค์กร ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ผลการวิจัย พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมั่นคงในงาน ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียง และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยลักษณะงานที่ปฏิบัติและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.76$ ) ด้านความมีอิสระในการทำงานมีความคิดเห็นระดับสูง ( $\bar{x}=2.26$ ) ด้านความหลากหลายของงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}=2.10$ ) ด้านความมั่นคงในงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.62$ ) ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.56$ ) ด้านความพึงพอใจขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.84$ ) ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}=2.32$ ) ด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=2.75$ ) ด้านความรู้สึกที่หน่วยงานมีชื่อเสียงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}=2.02$ ) และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับที่สูง ( $\bar{x}=2.37$ )



**ส่วนที่ 4** เป็นการวิเคราะห์ถึงระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับใด ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันภายในองค์กรโดยรวมของบุคลากรขององค์กร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x}=2.47$ )

#### การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ในการวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กร พบว่า จำนวนสมมติฐานที่ตั้งไว้ 16 ข้อ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2 ข้อ ส่วนสมมติฐานข้อ 17 พบว่าระดับความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร อยู่ในระดับสูง ผู้วิจัยจะอภิปรายผลในประเด็นสำคัญๆ ที่ได้ศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1.สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า เพศต่างกันมีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรต่างกัน (ตารางที่ 7) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ สามารถอธิบายได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีความเห็นต่อความผูกพันกับองค์กร ไม่เหมือนกัน โดยพบว่าบุคลากรที่เป็นเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง

2.สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตาราง 9) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ สามารถอธิบายได้ว่า ตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากลักษณะขององค์กรที่เป็นรัฐบาล บุคลากรจะได้รับตำแหน่งตามกฎระเบียบของรัฐบาล ตำแหน่งจึงไม่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับสันสนีย์ เตะชะลาก อำนวย (2543 : 61) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานโรงแรม อโนมา กรุงเทพฯ พบว่า ด้านระดับตำแหน่งไม่พบความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

3.สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 11) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า สถานภาพสมรสไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร อาจเนื่องมาจาก บุคลากรส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยเป็นประชากรในพื้นที่ การทำงานในมหาวิทยาลัยจึงไม่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต

4.สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 13) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า การศึกษาไม่ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าบุคลากรจะมีการศึกษาที่ต่างกันแต่ก็มีระดับความผูกพันกับองค์กรเหมือนกัน อาจเนื่องมาจาก ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของตน สอดคล้องกับจรรยาบรรณ จารุวรรณ (2548 : 62) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมทรัพย์สินทางปัญญา พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

5.สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน  
ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน (ตารางที่ 15) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า อายุงานมีผลต่อบุคลากรที่จะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อมีอายุการทำงานที่มากขึ้น ก็จะเกิดการรับวัฒนธรรม ประเพณีขององค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันกับองค์กรตามมา สอดคล้องกับ พันเอกธิดาวัฒน์ แจ่มศักดิ์ (2547 : 128) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

6.สมมติฐานที่ 6 บุคลากรที่มีรายได้ที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน  
ผลการวิจัยพบว่า รายได้ที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรไม่แตกต่างกัน (ตาราง 17) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอธิบายได้ว่า รายได้ไม่ส่งผลต่อความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กร อาจเนื่องมาจากหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของมหาวิทยาลัยฯ ที่แน่นอนตามสายงานรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งตัวบุคลากรเองก็ยอมรับในข้อกำหนดดังกล่าว รายได้จึงไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ จุฬาทกาญจน์ เลาหเดช (2544 : 54) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลจังหวัดคบินทร์บุรี พบว่า บุคลากรในโรงพยาบาลคบินทร์บุรี ที่มีค่าตอบแทนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

7.สมมติฐานที่ 7 บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กร (ตาราง 18) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่า ความก้าวหน้าเป็นสิ่งชักจูงให้บุคลากรเกิดความพยายาม เอาใจใส่กับงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งไม่ว่าจะก้าวหน้าต่างหรือเหมือนกัน บุคลากรก็มีความ

ประสงค์ที่จะก้าวหน้า สอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Alderfer ความต้องการความเจริญ (growth) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทั่วไป

8.สมมติฐานที่ 8 บุคลากรที่มีความเป็นอิสระในการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีความเป็นอิสระในการทำงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน (ตาราง 19) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ อธิบายได้ว่า การที่บุคลากรได้รับความมีอิสระในการทำงานทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจที่จะรับผิดชอบในงานส่วนของตน ส่งผลให้เกิดความชอบในองค์กร และส่งผลทำให้เกิดความผูกพันภายในองค์กรติดตามมา โดยความมีอิสระในการทำงานของแต่ละงานย่อมแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน แต่ก็ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้เช่นกัน

9.สมมติฐานที่ 9 บุคลากรที่มีความหลากหลายของงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความหลากหลายของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กร (ตาราง 20) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานได้ทำงานในหลากหลายอย่างจะทำให้พนักงานเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ไม่ซ้ำซากจำเจ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย แต่สำหรับบุคลากร ภายในมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีนี้ บุคลากรที่มีความหลากหลายของงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

10.สมมติฐานที่ 10 บุคลากรที่มีความมั่นคงในงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความมั่นคงในงานที่ต่างกันมีผลต่อความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน (ตาราง 21) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่า ถึงแม้ว่าความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แต่ความต่างนั้นไม่มีผลทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเลย

11.สมมติฐานที่ 11 บุคลากรที่มีความสำคัญของตนต่อองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กร (ตาราง 22) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่า ความสำคัญของตนที่มีต่อองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน คือ ไม่ว่าบุคลากรคนนั้นจะมีความสำคัญต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดก็ไม่มีผลทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรเปลี่ยนแปลงไป

12.สมมติฐานที่ 12 บุคลากรที่มีความพึงพอใจที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในขององค์กร (ตาราง 23) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่า ความพึงพอใจขององค์กรจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ องค์กรสามารถพึงพอใจทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากไม่ต้องคอยหางานทำ เกิดความสบายใจในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับองค์กร แต่บุคลากรที่มีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน มีความผูกพันภายในที่ไม่แตกต่างกัน

13.สมมติฐานที่ 13 บุคลากรที่มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในขององค์กร (ตาราง 24) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่า การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ส่งผลให้พนักงานมีเป้าหมายไปในทางเดียวกันกับบริษัท พนักงานเกิดการยอมรับและเกิดความผูกพันในองค์กร เพื่อที่จะทำงานให้ลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

14.สมมติฐานที่ 14 บุคลากรที่มีระบบพิจารณาความดีความชอบที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ระบบพิจารณาความดีความชอบมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในองค์กร (ตาราง 25) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่า การพิจารณาความดีความชอบก็จะส่งผลให้เกิดกำลังใจใม่มาในการทำงาน สิ่งที่ตามมาคือ ความผูกพันต่อองค์กรที่ทำอยู่ แต่สำหรับกรณีนี้ บุคลากรที่มีระบบพิจารณาความดีความชอบที่ต่างกัน มีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

15.สมมติฐานที่ 15 บุคลากรที่มีความรู้สึกว่หน่วยงานมีชื่อเสียงที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ความรู้สึกว่หน่วยงานมีชื่อเสียงมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันภายในองค์กร (ตาราง 26) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก สามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ และเกิดความจงรักภักดีในองค์กรนั่นเอง

16. สมมติฐานที่ 16 บุคลากรที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันภายในขององค์กร (ตาราง 27) ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานหลัก นั่นคือบุคลากรที่มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรที่ต่างกันมีความผูกพันภายในองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน

17. สมมติฐานที่ 17 ระดับความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความผูกพันภายในองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก (ตาราง 29) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นมากว่า 4 ปี พนักงานส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากร มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีผู้วิจัยได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันภายในองค์กร มีการหาระดับความผูกพันภายในองค์กร หาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน และใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป และองค์กรอื่นๆ ยังสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นในการสร้างให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต้องมีปัจจัยที่ผู้รับผิดชอบต้องเอาใจใส่ต่อบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ หมั่นตรวจตราสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคลากรทั้งในทางที่ดีและทางที่ไม่ดี ในทางที่ดีควรจะพัฒนาให้ดียิ่งๆขึ้นไปและรักษาให้คงอยู่ไว้สำหรับในส่วนที่ไม่ดีก็ควรจะหาทางป้องกันหรือทำการแก้ไขให้ดีขึ้นต่อไป

เนื่องจากมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรียังคงประสบปัญหาทั้งในเรื่องการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ด้านสภาพคล่องทางการเงิน อีกทั้งในขณะนี้ทางมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ยังมุ่งเน้นที่จะสร้างความ

เจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรของตนเป็นอย่างมาก เนื่องจากถือเป็นวิทยาเขตที่เปิดขึ้นใหม่ จึงยังต้องการการพัฒนาอีกมาก จนในบางครั้งจากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น อาจทำให้ทางองค์กรละเลยการดูแลบุคลากรของตนเอง ปัญหานี้อาจจะส่งผลต่อสภาวะจิตใจ และความผูกพันภายในองค์กรทำให้พนักงานมีการลาออก และองค์กรขาดทิศทางการที่แน่นอนได้



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

### บรรณานุกรม

- กฤษกร ดวงสว่าง. “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในธุรกิจปิโตรเลียม.” วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2540.
- กรกฎ พลพานิช. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงาน  
วิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์  
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
2540.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. การวิเคราะห์สถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2545.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6.  
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ชวลิต ตนานนท์ชัย. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยึดมั่นต่อองค์การ : ศึกษากรณีศูนย์  
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.
- เชิดชัย คงวัฒนกุล. “ปัจจัยพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของปลัดอำเภอ.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์  
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- เบญจพร ทิพยกุล. “ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีสภาอากาศไทย.” วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.
- พินิจ พวงดอก. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมสื่อสารทหารอากาศ.”  
สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- พงศกร เผ่าไพโรจน์กร. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน  
บริษัท ซีเมนต์ จำกัด.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- พรทิพย์ เตชะอารณชัย. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีพนักงาน  
ธนาคารแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา  
อุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- ภรณ์ (กীরติบุตร) มหานนท์. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร :  
โอเดียนสโตร์, 2529.
- ศิริพงษ์ เจริญสุข. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานสายวิศวกรรม ศึกษา

- เฉพาะองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- ศิริพร พงศ์ศรีวิโรจน์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร :  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, 2543.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ใน  
การทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลของรัฐ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุพินดา คิวานนท์. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และ  
ผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- สุวรรณิน คณานูวัฒน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับลักษณะส่วนบุคคล  
ลักษณะขององค์การและลักษณะของประสบการณ์จากการทำงานของผู้บริหารใน  
องค์การเอกชน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2536.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง  
ประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- สมเกียรติ ชรรณินาย. “ความผูกพันต่อองค์การของผู้บังคับหมวดตำรวจตระเวนชายแดน.”  
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
2536.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์  
พรินติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2546.
- สมชาย หิรัญกิติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2542.





ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

## แบบสอบถาม

เรื่อง การศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

สำหรับผู้วิจัย

1. เพศ
 

( ) ชาย	( ) หญิง		ก. ( )
---------	----------	--	--------
2. ตำแหน่งงาน
 

( ) ลูกจ้างชั่วคราว	( ) ลูกจ้างประจำ		ข. ( )
( ) พนักงานมหาวิทยาลัย	( ) ข้าราชการ		
3. สถานภาพสมรส
 

( ) โสด	( ) สมรส		ค. ( )
( ) หย่า/หม้าย / แยกกันอยู่			
4. ระดับการศึกษา
 

( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี	( ) ปริญญาตรี		ง. ( )
( ) ปริญญาโท	( ) ปริญญาเอก		
5. ระยะเวลาการทำงานกับมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี
 

( ) น้อยกว่า 1 ปี	( ) 1-3 ปี		จ. ( )
( ) 3-5 ปี	( ) 5 ปีขึ้นไป		
6. รายได้ต่อเดือน
 

( ) ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 8,000 บาท	( ) 8,001-12,000 บาท		ฉ. ( )
( ) 12,001-16,000 บาท	( ) 16,001-20,000 บาท		
( ) 20,001-24,000 บาท	( ) 24,001 บาทขึ้นไป		

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์ในการดำเนินงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวและกรุณาตอบคำถาม

ทุกข้อ

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
<b>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>							
1	ท่านได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากองค์กร						1. ( )
2	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นภายในองค์กร						2. ( )
3	ท่านคิดว่าท่านสามารถก้าวหน้าในองค์กรได้โดยไม่ยาก						3. ( )
<b>ความมีอิสระในการทำงาน</b>							
4	ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่ได้รับมอบหมาย						4. ( )
5	ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในองค์กรได้						5. ( )
6	ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบโดยไม่ได้รับการแทรกแซงจากบุคคลอื่น						6. ( )
<b>ความหลากหลายของงาน</b>							
7	ท่านใช้วิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อความทันสมัยต่อเหตุการณ์ได้						7. ( )
8	ท่านใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่างๆ อย่างหลากหลายในการปฏิบัติงาน						8. ( )
9	ท่านได้ใช้ความรู้ ความชำนาญหลายด้านประกอบกันในการทำงานของท่าน						9. ( )
<b>ความมั่นคงในงาน</b>							
10	ท่านรู้สึกมั่นคง ไม่กลัวถูกไล่ออก หรือเลิกจ้างโดยง่ายเมื่อทำงานในองค์กรนี้						10. ( )
11	ท่านคิดว่าอาชีพของท่านขณะนี้มีความมั่นคงและทำให้ดำรงชีวิตอย่างสบาย						11. ( )
12	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในตำแหน่งงานของท่าน						12. ( )

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
	<b>ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร</b>						
13	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเสมอว่า ท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร						13. ( )
14	ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เมื่อขาด ท่านการดำเนินงานขององค์กรจะไม่ราบรื่น						14. ( )
15	ท่านได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบงาน สำคัญอยู่เสมอ						15. ( )
	<b>ความพึงพอใจขององค์กร</b>						
16	ท่านได้รับเงินเดือน และสวัสดิการ อย่าง เหมาะสมตามความรู้ความสามารถของท่าน						16. ( )
17	ท่านได้รับรายได้เพียงพอแล้ว โดยท่านไม่ต้อง ทำงานอื่นเพื่อหารายได้เสริมอีก						17. ( )
18	ท่านได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอแก่ความ ต้องการ						18. ( )
	<b>การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร</b>						
19	ท่านยอมรับในนโยบายขององค์กรและยินดีที่ จะปฏิบัติตาม						19. ( )
20	ท่านเห็นด้วยกับแนวทางปฏิบัติขององค์กร ซึ่ง สอดคล้องกับการทำงานของท่าน						20. ( )
21	ท่านเชื่อมั่นว่าเป้าหมาย และค่านิยมของ องค์กรสร้างความสำเร็จได้						21. ( )
	<b>ระบบการพิจารณาความดีความชอบ</b>						
22	องค์กรของท่านเน้นความรู้ความสามารถของผู้ ทำงานเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้น						22. ( )
23	ท่านได้รับความยุติธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงาน						23. ( )
24	องค์กรของท่านทำการเลื่อนขั้นตามหลักเกณฑ์ ที่ได้วางไว้						24. ( )
25	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่บอกกับผู้อื่นว่า ท่านเป็น บุคลากรขององค์กร						25. ( )
26	ท่านพูดให้ผู้อื่นฟังเสมอว่า องค์กรของท่าน เป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วย						26. ( )

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
27	ท่านรู้สึกภูมิใจในภาพลักษณ์ และชื่อเสียงของ องค์กร						27. ( )
	<b>ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร</b>						
28	ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุก ครั้งเมื่อต้องการความช่วยเหลือ						28. ( )
29	ท่านเห็นว่าระบบการจัดการในองค์กรมี ประสิทธิภาพ						29. ( )
30	องค์กรของท่านให้ความสำคัญและตระหนักใน คุณค่าของบุคลากรเป็นอย่างมาก						30. ( )
31	ท่านเห็นว่าเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน						31. ( )

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ข้อที่	ความผูกพันต่อองค์กร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
32	ท่านไม่รู้สึกรู้ว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กรนี้เลย						32. ( )
33	ท่านเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความสามารถให้มากกว่าปกติเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ						33. ( )
34	ท่านมักพูดกับเพื่อนว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีมาก						34. ( )
35	ท่านไม่คิดว่าจะได้อะไรมากกว่านี้ ไม่ว่าจะอยู่ในองค์กรต่อไปอีกนานเท่าไร						35. ( )
36	ท่านมักจะรับงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร						36. ( )
37	ท่านตัดสินใจผิดพลาดที่เข้ามาทำงานในองค์กรนี้						37. ( )
38	ค่านิยมขององค์กรกับค่านิยมของท่านคล้ายคลึงกัน						38. ( )
39	ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่นทันทีที่มีโอกาส						39. ( )
40	ท่านภาคภูมิใจที่คนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร						40. ( )
41	ท่านได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในองค์กรนี้						41. ( )
42	ท่านดีใจมากที่ได้รับเลือกมาทำงานในองค์กรนี้มากกว่าที่จะได้รับเลือกจากองค์กรอื่นตั้งแต่เริ่มต้น						42. ( )
43	ท่านเป็นห่วงอนาคตขององค์กรนี้จริงๆ						43. ( )
44	ท่านเห็นว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ท่านจะทำงานด้วย						44. ( )
45	ท่านมักไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับนโยบายบุคลากรขององค์กร						45. ( )

## ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ – สกุล นางสาวอทิตววรรณ เอี่ยมจ้อย
- ที่อยู่ 90/94 ซ.11 ม.มัทนา ถ.พระยาสุเรนทร์ แขวงบางชัน  
เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร 10510
- ประวัติการศึกษา
- พ.ศ. 2542 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา จากโรงเรียนอุดมศึกษา
- พ.ศ. 2548 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา จากโรงเรียนบดินทรเดชา  
(สิงห์ สิงหเสนี) 2
- พ.ศ. 2551 ศึกษาอยู่ที่คณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล นางสาวทราย ปรานสุจริต  
 ที่อยู่ 53/35 หมู่ 9 ต. บางกระสอ อ. เมือง จ. นนทบุรี 11000  
 ประวัติการศึกษา  
 พ.ศ. 2542 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา จากโรงเรียนทานสัมฤทธิ์วิทยา  
 พ.ศ. 2548 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษา จากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย  
 นนทบุรี  
 พ.ศ. 2551 ศึกษาอยู่ที่คณะวิทยาการจัดการ สาขาการจัดการธุรกิจทั่วไป  
 มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี