



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา
คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โดย
นางสาวมณฑนา ตุลยนิษกะ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา
คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โดย
นางสาวมณฑนา ตูลยนิษกะ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2552
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS RELATING TO EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT :
A CASE STUDY FROM FACULTY OF SCIENCE, CHULALONGKORN UNIVERSITY

By
Mantana Tulayanisaka

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
MASTER OF ARTS
Program of Public and Private Management
Graduate School
SILPAKORN UNIVERSITY
2009

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มี
ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย” เสนอโดย นางสาวมณฑนา ตุขยนิษกะ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภนันทน์ หอมสุต

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)
...../...../.....

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)
...../...../.....

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นภนันทน์ หอมสุต)
...../...../.....

51601731 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : ความผูกพันต่อองค์กร / จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มณฑนา ตูลยนิษกะ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ :
ผศ.นภนัท หอมสุต. 78 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ
ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน สายงาน ภาควิชา และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่มี
ความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
และทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่าง คือ
บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 268 คน วิเคราะห์ข้อมูลจาก
แบบสอบถาม โดยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้
สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ
หญิง อายุ 26-35 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สาย
งานวิชาการ ภาควิชาเคมี และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของ
กลุ่มตัวอย่าง ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมใน
การบริหารอยู่ในระดับมาก ประสบการณ์จากการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจของ
องค์กรและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำคัญของตนเองต่อ
องค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรจำแนกเป็นรายด้าน ด้านความเชื่อมั่นและ
ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้าน
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐาน
พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ส่วนปัจจัยด้านอายุ ด้าน
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมี
ส่วนร่วมในการบริหาร ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร และ
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2552
ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

51601731 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORDS : ORGANIZATIONAL COMMITMENT / CHULALONGKORN UNIVERSITY

MANTANA TULAYANISAKA : FACTORS RELATING TO EMPLOYEES' ORGANIZATIONAL COMMITMENT : A CASE STUDY FROM FACULTY OF SCIENCE, CHULALONGKORN UNIVERSITY. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ASST.PROF. NOPBHANONT HOMSOOD. 78 pp.

The objective of this study is to analyze the correlation of employee's organizational commitment and their socioeconomic characteristics which include gender, age, education levels, job title, job description, workplace and length of working experience. These are hypothesized to be relating factors on employee's organizational commitment in which 268 employees at Faculty of Science, Chulalongkorn University are selected as a sample of this study.

Data obtained from questionnaire was quantitatively presented and analyzed with frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis is assessed by the mean of Pearson's correlation. The result shows that most of the respondents are woman at the age of 26-35 years old. Most of them do have doctoral degree and are the university's employees who have been working for at least 10 years in the Chemistry Department. Most of employees experience very challenging and independent work, at the same time, participatory management is highly exercised at the workplace. Their working experiences show that their attitude toward their coworkers and dependence of the organization are high while personal value on the organization is moderately ranked. Among various categories of organizational commitment, the following ones are ranked as being highly important: 1) trust and acceptance in organizations' goal and value, 2) willingness to work for the organization, and 3) desire to maintain a membership status in the organization. The result of this study concludes that gender does not relate a person's organizational commitment while other factors do. These factors include age, length of working, work challenge, independence of work, participatory management, personal value on the organization, dependence of the organization, and attitude towards other coworkers. Their correlation with organizational commitment is significant at the 0.01 level.

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2009

Student's signature

Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากร
กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความ
อนุเคราะห์จากคณาจารย์ในคณะวิทยาการจัดการ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์นงนันทน์ หอมสุด อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณา
ให้คำปรึกษาและตรวจสอบเพื่อแก้ไขจุดบกพร่องต่าง ๆ ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วง
ได้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ให้ความร่วมมือ
ตอบแบบสอบถาม ทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณปัญญดา บุญสิน เพื่อนที่ต่อสู้มาด้วยกันตลอดในทุก ๆ เรื่อง จนทำให้
การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณน้องมะปรางที่ช่วยเหลือในการแปลข้อความภาษาอังกฤษ

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่สาว พี่ชาย และคนในครอบครัวทุกคน
ที่มอบกำลังใจ เป็นที่ปรึกษา และการสนับสนุนที่ดีมาโดยตลอด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดและความหมายของความผูกพันต่อองค์กร	8
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	13
ปัจจัยที่มีต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร	16
การวัดความผูกพันต่อองค์กร	17
ประวัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ขั้นตอนการวิจัย	31
แผนแบบการวิจัย	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
ตัวแปรที่ศึกษา.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	34

บทที่	หน้า
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	35
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	36
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	37
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	39
ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากร	
คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	41
ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร	
คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	44
ส่วนที่ 4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร	
คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	47
ส่วนที่ 5 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	51
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	61
สรุปผลการวิจัย.....	61
อภิปรายผล	65
ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานเพื่อการวางแผน	67
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	68
บรรณานุกรม	69
ภาคผนวก.....	73
ประวัติผู้วิจัย	78

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แสดงขั้นตอนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 33
2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล 39
3	แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวัดระดับปัจจัย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความท้าทายของงาน 41
4	แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวัดระดับปัจจัย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความมีอิสระในการทำงาน 42
5	แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวัดระดับปัจจัย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร 43
6	แสดงผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดย รวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 44
7	แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวัดระดับปัจจัย ลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความสำคัญของตนเองต่อการ 44
8	แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวัดระดับปัจจัย ประสบการณ์จากการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความพึงพอใจขององค์การ 45
9	แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวัดระดับปัจจัย ประสบการณ์จากการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน 46
10	แสดงผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน โดยรวมของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 47

ตารางที่	หน้า
11 แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวัดระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	47
12 แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวัดระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ.....	48
13 แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวัดระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	49
14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.....	50
15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	51
16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	52
17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	53
18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความท้าทายของงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	54
19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความอิสระในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	55

ตารางที่	หน้า
20	56
<p>แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	
21	57
<p>แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ด้านความสำคัญของตนต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	
22	58
<p>แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ด้านความพึงพอใจขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	
23	59
<p>แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	
24	60
<p>แสดงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์จากการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย</p>	

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์กับองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงพึ่งพากันมานานแล้ว ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสมาชิกขององค์กร เรื่องหนึ่งที่ได้รับ ความสนใจมากจากทั้งผู้บริหารและนักวิชาการ คือ เรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กร” (วิลาวรรณ รพีพิศาล 2549 : 261) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารประสงค์จะให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะตระหนักดีว่าความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรนั้นจะเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ และสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินงานที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ปัจจัยหลักที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ บุคลากรหรือพนักงานที่อยู่ในองค์กร พนักงานที่อยู่ในองค์กรนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้สำคัญว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเพียงใด การที่องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพยังบ่งบอกถึงการพัฒนาขององค์กรในอนาคตอีกด้วย การที่พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีองค์ประกอบหรือปัจจัยหลายประการ เช่น งานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ปริมาณงานที่พนักงานได้รับต้องพอเหมาะกับพนักงาน ผลตอบแทนเทียบกับผลงานต้องเหมาะสมกัน ทักษะของพนักงานต่อหัวหน้างาน เป็นต้น

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นหนทางหนึ่งในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าขององค์กร โดยให้บุคลากรทำงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและมีจิตใจที่อยากจะอยู่กับองค์กรด้วยความเต็มใจ รวมไปถึงการให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถของเขามีสัญชี ซึ่งประโยชน์จะเกิดขึ้นร่วมกันทั้งตัวบุคลากรและองค์กร ตัวบุคลากรพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับองค์กร โดยที่มีความรู้สึกที่ตนเองได้เข้าไปเกี่ยวพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่ามีความหมายสำหรับองค์กรและองค์กรก็มีคุณค่ามีความหมายสำหรับตัวเอง และพยายามทำให้เป้าหมายของตนและองค์กรประสบความสำเร็จ ให้พิจารณาที่ระดับความจงรักภักดีหรือระดับความเกี่ยวพันที่บุคคลมีต่อองค์กร เป็นปฏิกริยาได้ตอบต่อภาพรวมขององค์กร ต้องอาศัยระยะเวลาในการก่อให้เกิดขึ้น และมีความคงตัวยากต่อการเปลี่ยนแปลง (สุวลักษณ์ ตรีพรชัยศักดิ์ 2542 : 3) หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

และประสิทธิภาพในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้งานขององค์กรนั้นมีทั้งปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่เพียงอย่างเดียวมิอาจทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ หากบุคลากรขององค์กรนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดย่อมขึ้นอยู่กับความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานในองค์กร (ศรีรัตน์ บุญอริยะ 2528 : 2) ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรจึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคลากรในองค์กรไม่มีความผูกพันการปฏิบัติงานเป็นสาเหตุที่ทำให้ผลปฏิบัติงานต่ำคุณภาพงานลดลงในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรมีความผูกพันในการปฏิบัติงานสูง ก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือการผลิตบัณฑิตให้มีคุณธรรมและคุณภาพ มีการจัดการเรียนการสอนอย่างมีมาตรฐาน และการดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการศึกษา การที่มหาวิทยาลัยจะทำ หน้าที่ดังกล่าวต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร เนื่องจากคน ๆ เดียวไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้โดยลำพัง ฉะนั้นองค์กรจะบรรลุผลสำเร็จเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของคนที่อยู่ในองค์กร สิ่งที่องค์กรต้องคำนึง คือ ทำอย่างไรให้คนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร มีความรักและผูกพันต่อองค์กร โดยองค์กรมีการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อจูงใจให้คนในองค์กรเกิดความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย และเป็นมหาวิทยาลัยอันดับหนึ่งของประเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับจาก Times Higher Education ให้เป็นมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลก อันดับที่ 138 จาก 200 อันดับมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลก ประจำปี 2552 (Times Higher Education - QS World University Ranking 2009 : Top 200 World Universities) ทั้งนี้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับที่ดีกว่าปีที่แล้วซึ่งอยู่ในอันดับที่ 166 และนับเป็นมหาวิทยาลัยแห่งเดียวของไทยที่ติดอยู่ใน 200 อันดับมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลก โดยในปีพ.ศ. 2552 อยู่ในอันดับที่ 138 ร่วมกับ University of Groningen ประเทศเนเธอร์แลนด์ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่ติดใน 200 อันดับ สำหรับการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโดยแยกเป็นสาขาวิชาต่าง ๆ นั้น ในปีนี้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับที่สูงขึ้นในทุกสาขาวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้าน Arts and Humanities จุฬาลงกรณ์ ติด 1 ใน 50

อันดับแรก โดยได้รับการจัดอันดับที่ก้าวกระโดดจากปีที่แล้วซึ่งอยู่ในอันดับที่ 119 มาอยู่ที่อันดับที่ 49 ในปีนี้ ด้าน Engineering & IT อยู่ในอันดับที่ 78 (จาก 86 เมื่อปีที่แล้ว) ด้าน Life Sciences & Biomedicine อันดับที่ 51 (จาก 108) ด้าน Natural Sciences อันดับที่ 136 (จาก 171) และ ด้าน Social Sciences อันดับที่ 51 (จาก 72) ส่วนคะแนนเรื่องสัดส่วนระหว่างอาจารย์ต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้คะแนนในระดับคะแนนเดียวกับที่มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด และเป็นคะแนนที่สูงกว่ามหาวิทยาลัยทุกแห่งในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยสัดส่วนของอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เฉลี่ยคิดเป็น 1 ต่อ 12 - 15 คน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สำนักงานสารนิเทศ 2552 : 2)

ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพราะว่าคุณภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีส่วนความสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพ ที่ทำให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดของโลกได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร ภาควิชา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภาควิชา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภาควิชา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สามารถนำมาตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน สายงาน ภาควิชา และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 815 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ นำมาคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Yamane จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

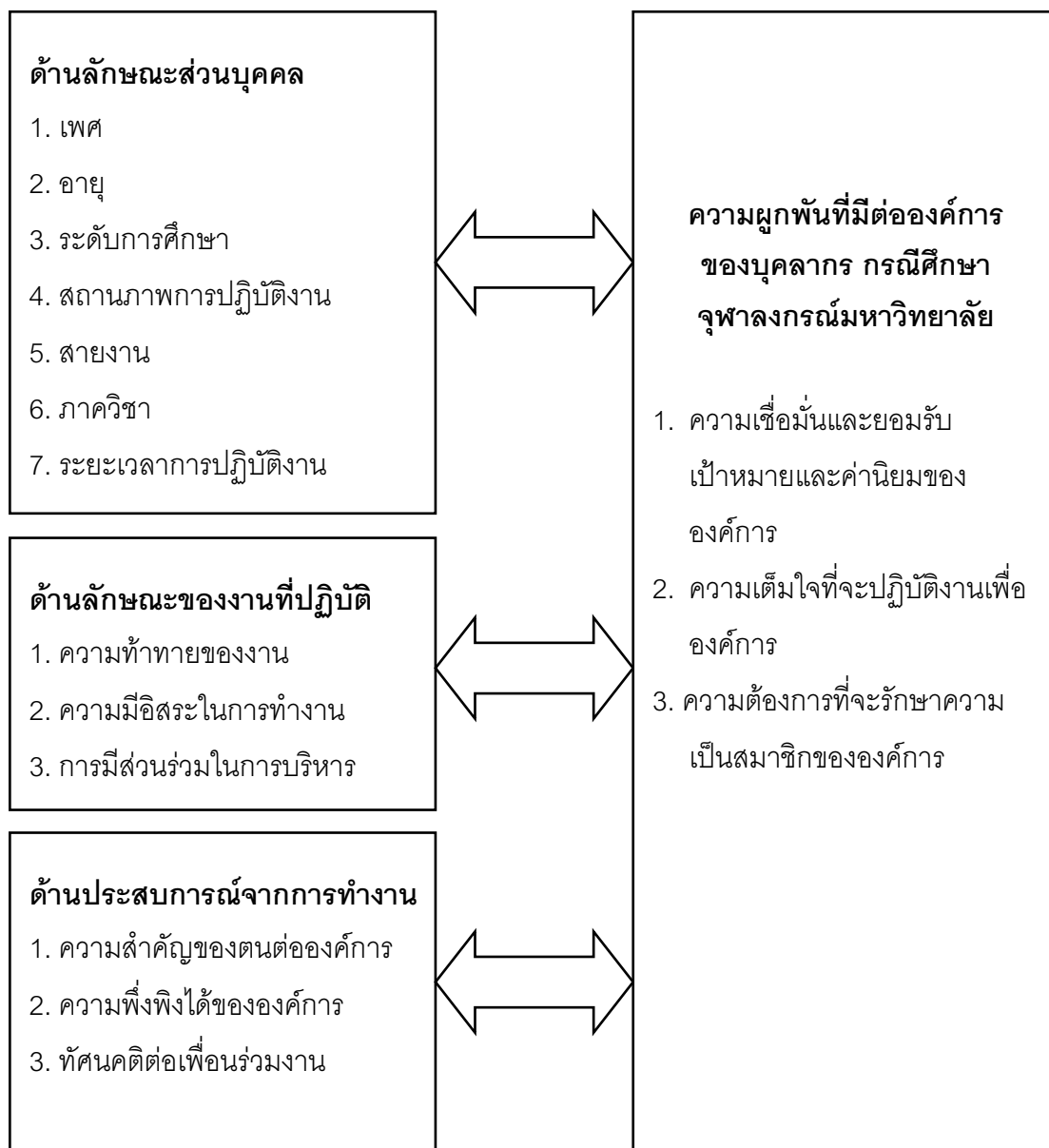
3.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การปฏิบัติงาน สายงาน ภาควิชา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

3.3 ด้านประสบการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

3.4 ด้านความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ภาควิชา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร ภาควิชา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากร ภาควิชา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการเต็มใจในการปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการทำงาน การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร การมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานของตนอย่างเต็มความสามารถ การพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ การรักษาภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป
2. บุคลากร หมายถึง บุคลากรในคณะวิทยาศาสตร์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความแตกต่างของแต่ละบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน สายงาน ภาควิชา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่มีความท้าทายของงาน มีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารและความเข้าใจกระบวนการทำงาน
5. ความท้าทายของงาน หมายถึง งานที่ท้าทายจะกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ
6. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงาน มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการคิดและแก้ไขปัญหา และมีโอกาสเสนอแนะวิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ
7. การมีส่วนร่วมในการบริหาร หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมในการคัดเลือกวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนการสนับสนุนวิธีการปฏิบัติงาน

8. ประสบการณ์จากการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับ ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กรรวมทั้งสามารถพึ่งพิงองค์กรได้ ตลอดจนทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

9. ความสำคัญของตนต่อองค์กร หมายถึง บทบาทของตนในองค์กรว่าได้รับการยกย่องยอมรับและให้ความสำคัญจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

10. ความพึงพอใจขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการให้ปัจจัยสนับสนุนอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือ ผลตอบแทน เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ

11. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง แนวโน้มความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อเพื่อนพนักงานในเรื่องความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาบนพื้นฐานของแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถแยกประเด็นได้ 6 ประเด็น ดังนี้

1. แนวคิดและความหมายของความผูกพันต่อองค์การ
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ
3. ปัจจัยที่มีต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ
4. การวัดความผูกพันต่อองค์การ
5. ประวัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การ

แนวคิดและความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

อัลเลน และ เมเยอร์ (Allen and Myer 1990, อ้างถึงใน ศิริณีย์ ไวยานนท์ 2550 : 11) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์การ โดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้ง (golden handcuff) ให้คนยังอยู่ในองค์การ

เบคเกอร์ (Becker 1960 : 32-40, อ้างถึงใน สุณีย์ เวชพราหมณ์ 2546 : 20) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นสภาพของบุคคลที่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ โดยมีการลงทุนกับสิ่งนั้น ๆ (องค์การ) และสิ่งลงทุน (Side-bet) เช่น การศึกษา อายุ สถานภาพการสมรส ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้ระดับของความผูกพันจะขึ้นอยู่กับความเข้มข้นและคุณภาพของสิ่งที่บุคคลนั้นลงทุนไป

ฮริบิเนียด และอัลทโท (Hrebiniak and Alluto 1972 : 499 – 517, อ้างถึงใน สุภาสิณี วิเชียร 2544 : 26) ให้นิยามว่าเป็น ความไม่เต็มใจที่จะลาออกจากองค์การเพื่อค่าตอบแทน สถานภาพที่สูงขึ้น หรือความเป็นอิสระทางวิชาชีพ หรือมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดียิ่งขึ้น

บุคคานัน (Buchanan 1974 : 533-46, อ้างถึงใน โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม 2551 : 9) ให้คำนิยามความผูกพันต่อองค์การว่า คือ การเป็นพรรคพวก การผูกติด (affective attachment) ทางใจต่อเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ ความผูกพันมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. การแสดงตัวโดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องโดยการทุ่มตัวในบทบาทของตนเอง
3. ความจงรักภักดีโดยความรู้สึกทางใจและการผูกติดกับองค์การ

ไดร์ (Dyer 1988 : 1, อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552 : 164) ให้นิยามว่าเป็นระดับของการผูกติดและการแสดงตัวกับเป้าหมายที่ต้องการขององค์การ

โจ และ บรูค (Joe and Bruce 1911 : 181, อ้างถึงใน สุณีย์ เวชพราหมณ์ 2546 : 20) นิยามความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความเชื่อทางจิตวิทยาของคนที่ผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งความรู้สึกผูกพันกับงาน (Job Involvement) ความจงรักภักดีและความเชื่อในค่านิยมขององค์การ ความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ

1. ความยินยอมทำตาม (Compliance) คือ การที่คนยอมกระทำตามความต้องการขององค์การเพื่อให้ได้บางสิ่งบางอย่างจากองค์การ เช่น ค่าจ้าง
2. การยึดถือองค์การ (Identification) คือ การที่บุคคลยอมกระทำตามความต้องการขององค์การและความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ
3. การซึมซับค่านิยมขององค์การ (Internalization) คือ การที่คนรับเอาค่านิยมขององค์การมาเป็นค่านิยมของตนเอง

อิสเสนเบอร์เกอร์ (Eisenberger 1990 : 52, อ้างถึงใน ศิริณี ไวยานนท์ 2550 : 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมเป็นหนึ่งเดียวกับองค์การ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูลสนับสนุนจากองค์การกับผลที่ตามมา คือ ความอดุสหาของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อองค์การ

เชลดอน (Sheldon 1971 : 43, อ้างถึงใน สุรินทร์ ซาลากุลพฤติ 2551 : 10) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การ เป็นการประเมินองค์การในทางบวก และบุคคลในองค์การมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ โดยจุดมุ่งหมายของบุคคลในองค์การและจุดมุ่งหมายขององค์การเป็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน

กรีนเบอร์ และบารอน (Greenberg and Baron 1993 : 174, อ้างถึงใน ศิริณี ไวยานนท์ 2550 : 12) ให้นิยามว่าเป็น การแสดงตัว การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับองค์การ และไม่เต็มใจที่จะไปจากองค์การ

ฮอล และคณะ (Hall et al. 1970 : 176, อ้างถึงใน ไสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม 2551 : 10) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง กระบวนการซึ่งเป้าหมายขององค์การและบุคคลสามารถร่วมไปในทิศทางเดียวกันได้ หรือเกิดความสอดคล้องต่อกัน

คานเตอร์ (Kanter 1968 : 499, อ้างถึงใน พิเชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552 : 166) ให้นิยามว่าเป็น ความเต็มใจที่จะมอบพลังกายและความจงรักภักดี (loyalty) ให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

มาเดย์ และคณะ (Mowday et al 1982 : 87, อ้างถึงใน สุณีเย เวชพราหมณ์ 2546 : 21) กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นตามปรกติเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจอุทิศตน เพื่อสร้างสรรค์ให้องค์การอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น

มาร์ช และมานนารี (Marsh and Mannari 1977 : 57, อ้างถึงใน สุรินทร์ ซาลากุลพุดธิ 2551 : 11) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า เป็นระดับของความรู้สึกเป็นเจ้าของ หรือ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ตนทำอยู่รวมทั้งต้องการมีการประเมินผลในทางบวกต่อองค์การและยอมรับเป้าหมายขององค์การด้วย

พอร์เตอร์ และคณะ (Potrter and others 1974 : 603-609, อ้างถึงใน มะปราง จันทร 2552 : 14) ได้นิยามความผูกพันในองค์การว่าเป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์การซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบดังนี้

1. สมาชิกมีทัศนคติที่กลมกลืนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์การ
2. สมาชิกมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไป
3. สมาชิกมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์การนั้นต่อไปเมื่อสมาชิกในองค์การมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การจะก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

สตีเยร์ (Steers 1977, อ้างถึงใน ไสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม 2551 : 10) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์การด้วยความเต็มใจ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. พนักงานมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ หมายถึง การที่พนักงานยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายและมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ

2. พนักงานความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถความพยายามของตนอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. พนักงานความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจพนักงานจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

ชฎาภา ประเสริฐทรง (2541 : 15) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทัศนคติอันได้แก่ ความคิด ความรู้สึกที่ดีที่บุคคลมีต่อองค์กร และต้องการคงความเป็นสมาชิกขององค์กรรวมทั้งมีการแสดงออกของพฤติกรรม ที่ตั้งใจและทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร

บัญญัติ นิยมประเสริฐ (2542 : 13) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง สภาวะทางจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดและความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร มีความเชื่อมั่นในความสำคัญ คุณค่าของงาน ชื่อสัตย์ต่อองค์กร ในแง่ของการยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึก และแสดงพฤติกรรมต่อสถาบันที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ โดยมีความเชื่อ ยอมรับ จุดมุ่งหมายของสถาบัน เต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าของสถาบัน และปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกของสถาบันต่อไป

ภรณ์ กิริติบุตร (2529 : 14-17) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมี 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กร ซึ่งแสดงออกโดยการไปทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง สมาชิกมีความผูกพันหรือให้ความสนใจกับเป้าหมายค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อองค์กรจะได้บรรลุถึงเป้าหมายได้สมบูรณ์ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติของสมาชิกที่เป็นไปในทางบวกต่อองค์กร

เชาวลิต ตนานนท์ชัย (2532 : 9) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นมิติที่ดีระหว่างสมาชิกกับองค์กร เป็นความรู้สึกในทางบวก ซึ่งมีลักษณะตรงข้ามกับความแปลกแยก (Alienation) อันเป็นความสัมพันธ์หรือความรู้สึกในด้านลบ ระหว่างสมาชิกกับองค์กร

โสภะ ทรัพย์มากอุดม (2533 : 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่สมาชิกขององค์การมีความยึดมั่นผูกพัน และซื่อสัตย์ต่อองค์การ โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์การ และมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

อังคณา โกสิย์สวัสดิ์ (2534 : 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การที่บุคคลแสดงตนว่ามีความภาคภูมิใจในองค์การ มีความเต็มใจที่จะทำงานในองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การต่อไป

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538 : 14) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทักษะคติ หรือความรู้สึกของบุคลากรต่อองค์การในลักษณะที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่านิยมขององค์การ เป็นความเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทกำลังกาย และความจงรักภักดีต่อสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

ประทุม ฤกษ์กลาง (2538 : 22) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ทักษะคติที่มีต่องานประการหนึ่ง นอกเหนือจากความพึงพอใจในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน

ปริยาภรณ์ อัครดำรงชัย (2541 : 31) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การ เพื่อความก้าวหน้า และผลประโยชน์ขององค์การ

อารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541 : 49) สรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลและพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงต่อองค์การที่ตนอยู่ โดยยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์การเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์การและต้องการอยู่กับองค์การต่อไป

ดังนั้น การศึกษาในเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การ” พบว่า งานศึกษาของนักวิชาการหรือนักวิจัย ส่วนใหญ่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะใช้คำว่า “Commitment” แต่ในงานวิจัยขององค์การที่ปรึกษาทางธุรกิจต่าง ๆ ภายหลังจากปี 1990 เป็นต้นมา นิยมใช้คำว่า “Engagement” แทน (สุรัสวดี สุวรรณเวช 2006 : 28)

จากความหมายที่ได้กล่าวมาในข้างต้น พอจะสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ และจงรักภักดีต่อองค์การไม่คิดจะละทิ้งไปจากองค์การ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้นิยามความหมายของสตีเยอร์ (Steers) เป็นแนวทางในการศึกษา กล่าวคือ เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ซึ่งบ่งชี้ออกมาในรูปแบบของ

1. ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ
2. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ เพราะพิจารณาเห็นว่ามีความหมายที่ค่อนข้างจะชัดเจน โดยแสดงถึงการที่พนักงานในองค์การ มีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์การของตน การยอมรับและมีความสุขบางอย่าง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ตลอดจนมีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Employee Engagement) นับเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างหนึ่งของสมาชิกองค์การ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาให้องค์การมีประสิทธิผลและอยู่รอดต่อไป นอกจากองค์การต้องสามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาเป็นสมาชิกองค์การแล้วการรักษามอบให้บุคลากรเหล่านั้นคงอยู่กับองค์การอย่างมีคุณค่า ด้วยการพยายามสร้างทัศนคติของความผูกพันที่ดีกับองค์การให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์การ นับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ด้วยเหตุผลว่าความผูกพันต่อองค์การนั้นเป็นทัศนคติที่มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานกับองค์การ เพื่อนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

บุคคานัน (Buchanan 1974, อ้างถึงใน ชัลวานา สะซานี 2550 : 13) ชี้ให้เห็นว่าความผูกพันต่อองค์การมีความสำคัญ ดังนี้คือ

1. ความผูกพันต่อองค์การ สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจางานของสมาชิกองค์การได้ดีกว่าตัวแปร “ความพึงพอใจในงาน” เนื่องจากความผูกพันต่อองค์การเป็นทัศนคติของสมาชิกองค์การโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงทัศนคติของบุคคลต่องานหรือเฉพาะแ่งใดแ่งหนึ่งของงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของพนักงานเท่านั้น และความผูกพันต่อองค์การค่อนข้างมีความมั่นคงมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน แต่เหตุการณ์นั้นอาจไม่กระทบต่อความผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์การโดยรวมก็ได้ จึงกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีเสถียรภาพน้อยกว่าความผูกพันต่อองค์การ

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรนั่นเอง

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันดังกล่าว มักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้แก่องค์กรและงานบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลที่มีความผูกพันกับองค์กรสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวจะมีผลให้การปฏิบัติอยู่ในระดับดีเหนือคนอื่น

5. ความผูกพันต่อองค์กรช่วยจัดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่สมาชิกในองค์กรมีความรักและความผูกพันต่อองค์กรของตนเองมากนั่นเอง

6. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวบ่งชี้ที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540 : 18) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าพนักงานในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรดังนี้

1. อัตราการขาดงาน (Absenteeism) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจและส่งผลทางอ้อมต่อขวัญกำลังใจ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น และผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงจะแสดงความเฉื่อยชา หรือการขาดงานอย่างไม่มีเหตุผลน้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีอัตราการขาดงานต่ำหรือไม่ค่อยขาดงาน ส่วนผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำมักพบว่าจะขาดงานเป็นประจำ

2. อัตราการลาออกหรือเปลี่ยนงาน (Turnover) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับการลาออกมากกว่าความพึงพอใจในงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออก พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง จะมีความคิดที่จะลาออกต่ำ มีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่า

3. การปฏิบัติงาน (Job Performance) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรน่าจะเป็นปัจจัยสนับสนุนไปสู่ความพยายามและอาจมีผลเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานด้วยเหตุนี้การสร้าง

ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะถ้าผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้ก็จะทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหลายประการ ทั้งด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดปัญหาการดำเนินงานขององค์กร อันมีผลทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรตั้งไว้

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถสรุปประเด็นความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กรดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนายอัตราเข้า - ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดี แนวคิดนี้มีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงาน สามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการสนองตอบของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น เนื่องจากเหตุนี้ ความผูกพันต่อองค์กรจึงเน้นความผูกมัดของบุคคลต่อองค์กร รวมทั้งเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ขณะที่ความพึงพอใจในงานเน้นที่สภาพแวดล้อมของงานอันใดอันหนึ่ง โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจในงาน แม้ว่าเหตุการณ์ประจำวันในสถานที่ทำงานอาจมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่เหตุการณ์ชั่วครวญนั้นอาจไม่มีผลกระทบต่อความผูกมัดของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยส่วนรวม ทิศนคติความผูกพันจะพัฒนาขึ้นอย่างช้า แต่จะอยู่อย่างมั่นคง ความผูกพันนั้นจะรวมความพึงพอใจ การลงทุน และทางเลือกอื่นด้วย หมายความว่า การที่คนเรามาทำงานกับองค์กรจะต้องลงทุนทั้งทางวัตถุ และจิตใจ ทั้งภายในภายนอก เช่น ระยะเวลาที่ทำงานกับองค์กร อายุงาน แผนงานเกษียณ การฝึกอบรม/พัฒนา และการมีพันธะกับชุมชน เป็นต้น ส่วนทางเลือกที่มีอยู่จะเป็นการประเมินสัมพันธภาพกับองค์กร เช่น เมื่อทางเลือกของงานมีอยู่ต่ำกว่าบุคคลนั้นจะผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น หรืองานชนิดเดียวกันนี้หายากในองค์กรอื่น เขาจะผูกพันต่อองค์กรในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น ในทางตรงข้ามถ้ามีทางเลือกสูง หรือตลาดแรงงานขาดแคลนมาก ความผูกพันต่อองค์กรจะน้อยลง

2. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร อันเนื่องมาจากการที่สมาชิกรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน และมีส่วนเสริมประสิทธิภาพขององค์กร

3. ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่าง ความต้องการของบุคคลในองค์กรเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4. ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์การมีความรักและความผูกพันต่อองค์การของตนเอง

5. ความผูกพันในองค์การเป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพขององค์การ

ปัจจัยที่มีต่อความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

การศึกษาด้านความผูกพันต่อองค์การได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ หรือปัจจัยที่มีผลกับความผูกพันต่อองค์การ (Antecedents of Organizational Commitment) ซึ่งแต่ละคนก็ได้มองถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การตามมุมมองของตน ซึ่งคล้ายคลึงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง เช่น

บราวน์ (Brown 1969 : 346, อ้างถึงใน พรพวรรณ ศรีใจวงศ์ 2541 : 23) มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ เพราะสาเหตุ 3 ประการ ดังนี้

1. เมื่อเห็นว่าตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. เมื่อรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ และมีความสำคัญต่อองค์การ
3. เมื่อรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

เชลดอน (Sheldon 1971 : 20, อ้างถึงใน พรพวรรณ ศรีใจวงศ์ 2541 : 24) เห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ การเข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน อายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงปัจจัยที่เป็นประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

1. การลงทุนของบุคคล คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเพื่อประกอบอาชีพที่ปฏิบัติงาน
2. ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน
3. การพัฒนาประสบการณ์และความสนใจในการทำงาน

สตีเยอร์ (Steers 1977 : 49, อ้างถึงใน พรพวรรณ ศรีใจวงศ์ 2541 : 24) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยของตนเองและนักวิชาการคนอื่น ๆ พบว่ามีปัจจัย 3 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์การ

2. ลักษณะงานที่ทำ (Job Characteristics) ประกอบด้วย ความหลากหลายในงาน ผลป้อนกลับของงาน งานที่ทำให้ตนเองมีชื่อเสียง และงานที่มีโอกาสติดต่อด้านสัมพันธ์กับผู้อื่น

3. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) ประกอบด้วยทัศนคติของกลุ่มต่อองค์การ ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนอง ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์การ และความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532 : 16) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ลักษณะขององค์กร ปัจจัยด้านกลุ่ม บุคคลที่ร่วมงาน

อังคณา โกสิยสวัสดิ์ (2534 : 21) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว ลักษณะงาน ลักษณะขององค์การ ตลอดจนปัจจัยด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน หากปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การ

บัญญัติ นิมประเสริฐ (2542 : 17) กล่าวว่า สิ่งที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานลักษณะขององค์การและปัจจัยต่อด้านกลุ่มบุคคลที่ร่วมงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีแนวความคิด และผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ แล้วนำเอาแนวคิดและทฤษฎีของริชาร์ด เอ็ม. สเตียร์ (Richard M. Steers) มาประยุกต์เป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การเป็น 3 ปัจจัย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะงานที่ทำ (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experiences) หมายถึง สภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับา ได้แก่ ความสำคัญของตนต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าว กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวัดความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การในแง่ของ "Engagement" มีเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันดังกล่าวจากการค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลสามารถประมวลแนวคิด และเครื่องมือที่ใช้วัดความผูกพันได้ 4 แนวคิดดังนี้

1. งานของ Mowday, Steers and Porter

มาวเดย์, สเตียร์ และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers and Porter 1982, อ้างถึงใน โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม 2551 : 16) Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) เป็นมาตรวัดที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร มีทั้งหมด 15 ข้อ ดังนี้

- 1.1 ข้าพเจ้าเต็มใจทุ่มเทให้กับงานมากกว่าที่ปรกติกาดหวัง
- 1.2 ข้าพเจ้าพูดดัง ๆ เกี่ยวกับองค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรนี้กับเพื่อน ๆ ว่าเป็นองค์กรยิ่งใหญ่ที่น่าทำงาน
- 1.3 ข้าพเจ้ารู้สึกภักดีต่อองค์กรนี้น้อยมาก
- 1.4 ข้าพเจ้าพร้อมสำหรับแทบทุกงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานอยู่กับองค์กรนี้
- 1.5 ข้าพเจ้าพบว่าค่านิยมของข้าพเจ้าและค่านิยมขององค์กรนี้คล้ายคลึงกัน
- 1.6 ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกคนอื่น ๆ ว่าข้าพเจ้าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้
- 1.7 ข้าพเจ้าสามารถทำงานที่องค์กรอื่น ๆ トラบเท่าที่งานมีลักษณะคล้ายคลึง
- 1.8 องค์กรนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ข้าพเจ้านำส่วนที่ดีที่สุดมาใช้ในการปฏิบัติ
- 1.9 คงใช้การเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยที่จะให้ข้าพเจ้าลาออกจากองค์กรนี้
- 1.10 ข้าพเจ้ายินดีเป็นอย่างยิ่งที่เลือกทำงานที่องค์กรนี้แทนองค์กรอื่น ๆ
- 1.11 คงจะไม่ได้ประโยชน์มากนัก ถ้ายังทำงานต่อไปกับองค์กรนี้
- 1.12 บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายสำคัญ ๆ เกี่ยวกับพนักงานขององค์กรนี้
- 1.13 ข้าพเจ้าเป็นห่วงเป็นใยในโชคชะตาขององค์กรนี้
- 1.14 สำหรับข้าพเจ้าแล้ว นี่คือองค์กรที่ดีที่สุดในการทำงาน
- 1.15 การที่ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานที่องค์กรนี้ ถือเป็นความผิดพลาด

2. งานของ Meyer and Allen

อัลเลน และ เมเยอร์ (Meyer and Allen 1991, อ้างถึงใน พิษิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552 : 198)

ชุดคำถามของ Meyer and Allen มีทั้งหมด 18 ข้อ เพื่อใช้ในการวัดความผูกพันต่อองค์กรใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment - AC) ในคำถามที่ 1-6 ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance Commitment - CC) ตรงกับคำถามที่ 7-12 และความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment - NC) คำถามที่ 13-18 โดยมาตรวัดของ Meyer and Allen จะแบ่งเป็น 7 ช่วงคะแนน (7-point scale) โดยมีคะแนนเริ่มต้นที่ 1 ไปจนถึงคะแนนสูงสุดที่ 7

ท่านมีความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย มากน้อยในระดับใด ตาลำดับตัวเลือกตั้งแต่ 1 ถึง 7 โดยหมายเลข 1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยมากที่สุด” หมายเลข 4 หมายถึง “เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยพอ ๆ กัน” และ หมายเลข 7 หมายถึง “เห็นด้วยมากที่สุด” โปรดเลือกหนึ่งตัวเลือกสำหรับแต่ละข้อคำถามโดยใช้เครื่องหมาย X ในช่องว่างตามลำดับความเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

- 2.1 ข้าพเจ้ายินดีที่จะอยู่กับองค์กรนี้ไปตลอดชีวิตการทำงาน
- 2.2 ข้าพเจ้ารู้สึกว่ปัญหาที่องค์กรประสบอยู่เป็นเสมือนปัญหาของตนเอง
- 2.3 ข้าพเจ้าไม่รู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัว (R)
- 2.4 ข้าพเจ้าไม่มีความรู้สึก “ผูกพันทางใจ” ต่องค์กรนี้ (R)
- 2.5 องค์กรนี้มีความหมายต่อตัวข้าพเจ้าอย่างมาก
- 2.6 ข้าพเจ้าไม่ได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ (R)
- 2.7 ในเวลานี้มันยากมากที่ข้าพเจ้าจะออกจากองค์กร แม้ว่าจะต้องการเช่นนั้น
- 2.8 หากข้าพเจ้าตัดสินใจออกจากองค์กรในตอนนี้ จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อชีวิตมากเกินไป
- 2.9 ณ เวล่านี้การทำงานอยู่กับองค์กรของข้าพเจ้า เป็นเรื่องของความจำเป็นพอก ๆ กับเป็นเรื่องของความสมัครใจ
- 2.10 ข้าพเจ้าเชื่อว่าโอกาสที่จะได้งานใหม่มีน้อยมาก หากลาออกจากองค์กรนี้
- 2.11 ข้อเสียประการหนึ่งของการออกจากองค์กรนี้คือเรื่องของการมีทางเลือกใหม่ ๆ น้อย
- 2.12 เหตุผลหลักที่ทำให้ข้าพเจ้าตัดสินใจทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป ก็เนื่องจากองค์กรอื่น ๆ อาจไม่สามารถให้ผลตอบแทนเทียบเท่ากับที่ได้รับจากองค์กรนี้
- 2.13 ข้าพเจ้าไม่ได้รู้สึกว่ามีการะผูกพันที่จะต้องอยู่กับองค์กรนี้เลย
- 2.14 ข้าพเจ้าคิดว่าการออกจากองค์กรในขณะนี้ เป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของข้าพเจ้าเอง
- 2.15 ข้าพเจ้าจะรู้สึกผิดถ้าลาออกจากองค์กรในเวลานี้
- 2.16 องค์กรนี้สมควรจะได้รับความจงรักภักดีจากข้าพเจ้า
- 2.17 ข้าพเจ้าไม่คิดจะลาออกจากองค์กรในเวลานี้เพราะมีความรู้สึกถึงภาระผูกพันต่อบุคลากรในองค์กรนี้
- 2.18 องค์กรนี้ได้ให้สิ่งที่ดี ๆ แก่ข้าพเจ้ามาโดยตลอด

Mathieu and Zajac ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของเครื่องมือวัดด้านจิตใจ (Psychometric) โดยวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Meyer and Allen เปรียบเทียบกับแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร (The Organizational Commitment Questionnaire – OCQ) ตามแนวคิดของ Porter และคณะ ผลการทดสอบของ Mathieu and Zajac พบว่า เครื่องมือวัดของ Meyer and Allen สามารถวัดความผูกพันด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานได้ดี เพราะได้มีการสรุปและกำหนดตัวแปรทำนาย ความผูกพันต่อองค์กรไว้เป็นสามด้านอย่างชัดเจน ส่วน OCQ ของ Porter และคณะนั้น จะวัดได้ เฉพาะความผูกพันด้านจิตใจ ไม่สามารถวัดองค์ประกอบอีกสองด้านที่เหลือได้ (Dunham, Grube and Castaneda, 1994 : 371)

3. ยึด และคณะ (Hunt et al. 1985, อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ 2552 : 208) เห็นว่าการวัดผลการปฏิบัติงานของนักการตลาดในองค์กรจากปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ยังขาดชุดคำถามที่วัดจะสามารถได้อย่างเที่ยงตรง ทั้งนี้เนื่องจากวิชาชีพนักขาย และนักการตลาด จะมีความผันผวนสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ ในเรื่องของความจงรักภักดีต่อองค์กรที่สังกัดอยู่ เพราะมี สิ่งจูงใจที่จะทำให้ย้ายงานสูง อาทิเช่น ผลประโยชน์ตอบแทน ความอิสระในการทำงาน สถานภาพ ทางสังคม บรรยากาศที่เป็นมิตร เป็นต้น ดังนั้น Hunt และคณะจึงได้พัฒนาและทดสอบตัวแบบ และชุดคำถาม เพื่อวัดความผูกพันของบุคลากรฝ่ายขายและนักการตลาดเป็นการเฉพาะ โดย อ้างอิงจากความหมายของความผูกพันต่อองค์กรในทัศนะของ Alutto and Hrebiniak (1973), Buchanan (1974), Porter et al. (1974)

ชุดคำถามของ Hunt et al. มีดังนี้

3.1 ข้าพเจ้าจะรู้สึกเต็มใจที่จะย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่นหากที่ใหม่เสนอ ผลตอบแทนให้ข้าพเจ้าเพิ่มขึ้น 25 เปอร์เซ็นต์

3.2 ข้าพเจ้าจะรู้สึกเต็มใจที่จะย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่นหากที่ใหม่ให้อิสระในการ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานมากกว่าที่เดิม

3.3 ข้าพเจ้าจะรู้สึกเต็มใจที่จะย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่นหากที่ใหม่ทำให้ข้าพเจ้า มีสถานภาพที่ดีกว่า

3.4 ข้าพเจ้าจะรู้สึกเต็มใจที่จะย้ายไปทำงานกับบริษัทอื่นหากที่ใหม่หากได้ทำงาน กับเพื่อนร่วมงานที่มีความเป็นกันเองมากกว่า

- มีดังนี้
- ทำงานให้
- แห่งนี้
- ของสถาบัน
- สาธารณะ
- โดยสรุป ท่านผูกพันกับมหาวิทยาลัยนี้มากน้อยเพียงใด (ข้อนี้เป็นคำถามตรง โดยให้เลือกตอบว่า มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด)
- ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการวัดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งได้ศึกษางานของธีระ งามเดช มาพัฒนาในการออกแบบสอบถามการวิจัย
4. งานของธีระ งามเดช ดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA)
 - 4.1 ท่านเต็มใจทุ่มเทการทำงานมากกว่าปรกติคาดหวัง เพื่อความสำเร็จของสถาบัน
 - 4.2 ท่านมักสรรเสริญสถาบันนี้ต่อเพื่อนของท่านว่าเป็นองค์การยิ่งใหญ่ที่น่า
 - 4.3 ท่านพร้อมจะรับแทบทุกงานที่เห็นสมควร เพื่อให้ได้ทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัย
 - 4.4 ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย
 - 4.5 สถาบันนี้สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านนำส่วนที่ดีที่สุดของท่านมาปฏิบัติงาน
 - 4.6 ท่านดีใจอย่างมากที่ได้เลือกทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้แทนที่อื่น
 - 4.7 ท่านรู้สึกห่วงใยในชะตากรรมของสถาบันนี้
 - 4.8 สำหรับท่านที่นี่คือที่ดีที่สุดในงานจำนวนองค์กรทั้งหมดที่จะทำงาน
 - 4.9 ถ้าค่านิยมของสถาบันนี้ต่างไป ท่านก็คงไม่ผูกติดกับมหาวิทยาลัยนี้เท่าไร
 - 4.10 เหตุผลที่ท่านชอบมหาวิทยาลัยนี้ เป็นเพราะความมีความหมายและค่านิยม
 - 4.11 ท่านมีความรู้สึกที่ท่านเป็นมากกว่าลูกจ้างคนหนึ่ง แต่ราวกลับว่า
 - 4.12 นอกจากจะมีค่าตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่ง ท่านมองไม่เห็นเหตุผลที่จะ
 - 4.13 ความขยันของท่านขึ้นอยู่กับค่าตอบแทน
 - 4.14 ความคิดส่วนตัวของท่านต่อมหาวิทยาลัยนี้ต่างไปจากที่ท่านแสดงออกใน
 - 4.15 ท่านเต็มใจยอมรับธรรมเนียมประเพณีและการปฏิบัติในสถาบันแห่งนี้
 - 4.16 ท่านมักจะคิดที่จะลาออกจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้บ่อย ๆ

ประวัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทย ถือกำเนิดจากโรงเรียนสำหรับฝึกหัดวิชาข้าราชการฝ่ายพลเรือน โดยได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้ตั้งขึ้น ณ ตึกยาวข้างประตูพิมานชัยศรี ในพระบรมมหาราชวังเมื่อ พ.ศ. 2442 [ประเทศไทยเปลี่ยนวันขึ้นปีใหม่ตามปฏิทินสากลในปี พ.ศ. 2483 (ค.ศ. 1940) ดังนั้น พ.ศ. กับ ค.ศ. ก่อนหน้านี้จึงเหลื่อมกันอยู่ 1 ปี] และได้รับพระบรมราชานุญาตให้เปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนมหาดเล็ก เมื่อ 1 เมษายน พ.ศ. 2445 ทั้งนี้เพื่อผลิตบุคลากรให้รับราชการซึ่งมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว อันเป็นผลจากพระบรมราชาบายปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินเมื่อ พ.ศ. 2425 ต่อ มาทั้งภาคราชการและเอกชนต้องการบุคลากรทำงานในสาขาวิชาต่าง ๆ กว้างขวางมากขึ้น พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระอนุสรณ์คำนึงถึงพระบรมราชาบายในสมเด็จพระบรมชนกาทิราชที่จะ "ให้มีมหาวิทยาลัยขึ้นสำหรับเป็นสถาบันอุดมศึกษาของชาวสยาม" พอที่จะช่วยให้กิจการปกครองท้องที่ของกระทรวงมหาดไทยดำเนินไปได้ดีในระดับหนึ่งแล้วสมควรขยายการจัดการศึกษา เพื่อสนองความต้องการของ กระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนาโรงเรียนมหาดเล็กเป็นสถาบันอุดมศึกษาพระราชทานนามว่า "โรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว" เมื่อ 1 มกราคม 2453 ต่อมาทรงเห็นว่าควรขยายกิจการให้กว้างขวางตามพระราชประสงค์ เพื่อให้เป็นพระบรมราชานุสาวรีย์อันยิ่งใหญ่และถาวรในสมเด็จพระบรมชนกาทิราชพระองค์จึงได้พระราชทานเงินทุนที่เหลือจากการที่ราษฎรได้เรียไร เพื่อสร้างพระบรมราชานุสาวรีย์พระบรมรูปทรงม้า จำนวนเก้าแสนกว่าบาทให้ใช้เพื่อสร้างอาคารเรียน และเป็นตึกบัญชาการบนที่ดินของพระคลังข้างที่จำนวน 1,309 ไร่ ซึ่งอยู่ที่อำเภอปทุมวัน และเงินที่เหลือจากการสร้างก็ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้ใช้ เพื่อกิจการของโรงเรียนต่อไป ทั้งนี้ได้พระราชทานพระมหากรุณาธิคุณเสด็จพระราชดำเนินและทรงวางศิลาพระฤกษ์ในการสร้างอาคารดังกล่าวเมื่อ 3 มกราคม พ.ศ. 2458 ในครั้งนั้นมีการเปิดสอน 8 แผนกวิชา ได้แก่ การปกครอง กฎหมาย การทูต การคลัง การแพทย์การช่าง การเกษตร และวิชาครู จัดการศึกษาใน 5 โรงเรียน (คณะในปัจจุบัน) คือ โรงเรียนรัฐประศาสนศาสตร์ตั้งอยู่ในพระบรมมหาราชวังโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ตั้งอยู่ที่บ้านสมเด็จพระยา โรงเรียนราชแพทยาลัยตั้งอยู่ที่โรงพยาบาลศิริราชโรงเรียนนิติศึกษาตั้งอยู่ที่เชิงสะพานผ่านพิภพลีลา และโรงเรียนยันตรศึกษาตั้งที่วังใหม่หรือวังกลางทุ่ง หรือวังวินเซอร์ (เคยเป็นวังของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชเจ้าฟ้ามหาวชิรุณหิศ) ต่อมาพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระราชดำริที่จะขยายการศึกษาในโรงเรียนข้าราชการพลเรือนฯ ให้

กว้างขวางยิ่งขึ้น คือ ไม่เฉพาะสำหรับผู้ที่จะเล่าเรียนเพื่อรับราชการเท่านั้น แต่จะรับผู้ซึ่งประสงค์จะศึกษาขั้นสูงให้เข้าเรียนได้ทั่วถึงกัน จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ประดิษฐานโรงเรียนข้าราชการพลเรือนฯ ขึ้นเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อ 26 มีนาคม พ.ศ. 2459 เพื่อเป็นพระบรมราชานุสาวรีย์เฉลิมพระเกียรติแห่งสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวง ให้เจริญก้าวหน้ากว้างขวางแผ่ไพศาล และมีรู้เสื่อมสูญ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในช่วงแรกมีการจัดการศึกษาเป็น 4 คณะ ได้แก่ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ โดยในระหว่าง พ.ศ. 2459 - 2465 มีการปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาระดับประกาศนียบัตร และการเตรียมการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญา มีการติดต่อกับมูลนิธิร็อกกีเฟลเลอร์ เพื่อให้ช่วยเหลือการเรียนการสอนของคณะแพทยศาสตร์ จากนั้นระหว่าง พ.ศ. 2466 - 2480 เริ่มรับผู้สำเร็จหลักสูตรมัธยมบริบูรณ์เข้าเรียนในคณะแพทยศาสตร์ ขณะเดียวกันก็ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรและรับนักเรียนผู้จบประโยคมัธยมบริบูรณ์เข้าเรียนอีก 4 คณะ และในระหว่างปี พ.ศ. 2481-2490 เริ่มเน้นการเรียนการสอนอันเป็นพื้นฐานของวิชาชีพในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีการจัดเตรียมมหาวิทยาลัยคือนักเรียนจะต้องเลือกเรียนตามคณะต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยเปิดสอนทำให้มีโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาแห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยขึ้น หลังจากนั้น ในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2491 - 2503 เป็นระยะเวลาของการขยายการจัดการศึกษาออกไปในศาสตร์และศิลปวิทยาการต่าง ๆ โดยเน้นระดับปริญญาตรีเป็นหลัก และตั้งแต่ พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน เป็นช่วงเวลาของการขยายการศึกษาระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้น และเริ่มพัฒนาการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาส่งเสริมการค้นคว้า วิจัย การอนุรักษ์และสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและการบริการทางวิชาการให้แก่สังคม มีการจัดตั้งสถาบันวิจัยสถาบันบริการและศูนย์ เพื่อให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการวิจัยและพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ทุกวิถีทางให้สมกับเป็นพระบรมราชานุสาวรีย์ของสมเด็จพระพุทธเจ้าหลวงพระปิยมหาราชของพสกนิกรชาวไทยตลอดไป

1. สัญลักษณ์มหาวิทยาลัย

1.1 พระเกี้ยว เป็นสิริมงคลระดับพระเกศา หรือพระเศียรของพระราชโอรส และพระราชธิดาของพระมหากษัตริย์ คำว่า เกี้ยว ถ้าเป็นคำนามแปลว่า เครื่องประดับศีรษะหรือเครื่องสวมจุก ถ้าเป็นคำกริยาแปลว่าผูกมัดหรือพัน พระเกี้ยวเป็นสัญลักษณ์ที่ชาวจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยภูมิใจทั้งนี้สืบเนื่องจากชื่อของมหาวิทยาลัยได้รับ พระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว เพื่อเป็นพระบรมราชานุสาวรีย์ในสมเด็จพระปิยมหาราช ผู้พระราชทานกำเนิดมหาวิทยาลัยนี้ จุฬาลงกรณ์ แปลว่า เครื่องประดับศีรษะหรือจูลมงกุฎ มีความหมายสำคัญ

ยิ่งคือเกี่ยวโยงถึงพระนามาภิไธยเดิม ของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว คือ สมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้ามงกุฎฯ สมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอเจ้าฟ้าจุฬาลงกรณ์ จึงมีความหมายว่า จุลมงกุฎ หรือพระราชโอรสของสมเด็จพระเจ้าฟ้ามงกุฎฯ ยิ่งกว่านั้น ยังมีความเกี่ยวพันถึงพระปรมาภิไธยในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งมีหมายความว่า "พระจอมเกล้าน้อย" พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ กำหนดให้พระเกี้ยวเป็น พิจิตรเรขา (สัญลักษณ์) ประจำรัชกาลของพระองค์ เมื่อตั้งโรงเรียนฝึกหัดข้าราชการพลเรือนหรือโรงเรียนมหาดเล็ก จึงโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้อัญเชิญพระเกี้ยว เป็น เครื่องหมายหน้าหมวกของนักเรียน มหาดเล็ก ต่อมาเมื่อโรงเรียนมหาดเล็กกราบบังคมทูลขอพระราชทาน พระบรมราชานุญาตอัญเชิญพระเกี้ยวเป็น เครื่องหมายของโรงเรียนก็ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาต ตามที่กราบบังคมทูลขอพระราชทาน เมื่อโรงเรียนมหาดเล็กได้วิวัฒนาการขึ้นเป็นโรงเรียนข้าราชการพลเรือนฯ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้บริหารก็ได้กราบบังคมทูลขอพระราชทานพระบรมราชานุญาต เปลี่ยนข้อความใต้พระเกี้ยวตามชื่อซึ่งได้รับพระราชทานใหม่ตลอดมา พระเกี้ยวองค์ที่ประดิษฐานอยู่ที่หอประวัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตึกจักรพงษ์ เป็นพระเกี้ยว ซึ่งมหาวิทยาลัยได้รับพระบรมราชานุญาตจากพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช เพื่อสร้างจำลองจาก พระเกี้ยวจริงที่ประดิษฐานอยู่ในพระคลังมหาสมบัติในพระบรมมหาราชวัง มหาวิทยาลัยสร้างเมื่อ พ.ศ. 2529 และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงเจิม และทรงพระสุหร่ายที่องค์พระเกี้ยว แล้วพระราชทานแก่มหาวิทยาลัยต่อหน้าประชาคมจุฬาฯ ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรประจำปีการศึกษา 2531

1.2 สีชมพู เนื่องจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถือกำเนิดจากพระมหากษัตริย์คุณในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนฝึกหัดข้าราชการพลเรือน หรือโรงเรียนมหาดเล็กครั้งนั้น ได้พระราชทานพระบรมราชานุญาตให้นักเรียนมหาดเล็ก แต่งเครื่องแบบมหาดเล็ก ซึ่งมีอินทรีเป็นสีบานเย็นอันเป็นสีของกรมมหาดเล็ก สีบานเย็น จึงเป็นสีประจำสถาบัน ต่อมาเมื่อมีการแข่งขันฟุตบอลประเพณีครั้งแรก ระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย วิชาธรรมศาสตร์และการเมือง คณะกรรมการสโมสรนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงพิจารณาสีที่จะใช้ในการแข่งขัน ศาสตราจารย์ ม.ร.ว. สุนทรชาติ สวัสดิวัตกุล เมื่อครั้งยังเป็นนิสิตและนายกสโมสรนิสิตฯ ได้เสนอว่าชื่อของมหาวิทยาลัย คือ พระปรมาภิไธยเดิมของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งมีพระบรมราชสมภพในวันอังคาร และโปรดเกล้าฯ ให้ใช้สีชมพูเป็นสีประจำพระองค์ คณะกรรมการสโมสรนิสิตฯ เห็นสมควรอัญเชิญ

สี่ประจำพระองค์เป็นสี่ประจำมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นเกียรติและ สิริมงคลมหาวิทยาลัยจึงใช้สี่ชมพู เป็นสี่ประจำมหาวิทยาลัยตลอดมา

1.3 ต้นจามจุรี "จามจุรี" เป็นต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย ถือเป็นสัญลักษณ์อย่างหนึ่งของจุฬาฯ มีความผูกพันกับชาวจุฬาฯ มาตั้งแต่เริ่มก่อตั้งเป็นมหาวิทยาลัย ด้วยวัฏจักรของจามจุรีมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชาวจุฬาฯ กล่าวคือ มีสีเขียวข่มู่มให้ความสดชื่นในช่วงเวลาภาคต้นของการศึกษาเสมือนนิสิตปีที่ 1ที่ยังคงเริงร่าสนุกสนานกับการเป็นน้องใหม่ และเมื่อเวลาผ่านไปในภาคปลายของการศึกษา ทั้งใบและฝักย่ำเตือนให้นิสิตเตรียม ตัวสอบปลายปี มิฉะนั้นอาจจะต้องเรียนซ้ำชั้นหรือถูกไล่ออก ด้วยจามจุรีเป็นไม้ที่สลัดใบและฝักในช่วงเวลาปลายปี ทำให้ถนน และคูข้างถนนในจุฬาฯสกปรกปัญหาของต้นจามจุรี คือ ปลูกขึ้นยาก ดูแลรักษายาก มีโรคพืช ทำให้กิ่งก้านหักหล่น ประมาณปี พ.ศ. 2480-2500 จำนวนต้นจามจุรีในมหาวิทยาลัยเริ่มลดน้อยลงอย่างมากมีคณะต่าง ๆ เกิดขึ้นเป็นเหตุให้ต้นจามจุรีถูกโค่นลงเพื่อสร้างตึกใหม่ และไม่มีนโยบายปลูกทดแทน จากการทำจามจุรีลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณอย่างล้นพ้นต่อชาวจุฬาฯ ถือเป็นนิมิตหมายที่ดีโดยที่ไม่มีใครคาดคิดมาก่อน

ประวัติคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์ได้รับการก่อตั้งในปีพุทธศักราช 2459 โดยเป็นส่วนหนึ่งของ คณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และเปิดสอนวิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐานเบื้องต้น สำหรับนิสิตในคณะแพทยศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เติบโตอย่างรวดเร็ว โดยมีผู้มีอุปการคุณที่สำคัญ คือ กรมหลวงสงขลานครินทร์ พระราชโอรสในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และพระราชนัดดาในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ผู้ซึ่งได้จัดตั้งทุนการศึกษา เพื่อให้อาจารย์ทางมหาวิทยาลัยในสาขาวิทยาศาสตร์และการแพทย์ ได้มีโอกาสไปศึกษาต่ออย่างต่างประเทศ หลังจากนั้นความช่วยเหลือในด้านการจัดโครงสร้างกิจกรรมการสอน ก็ได้เริ่มเข้ามาเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาของประเทศไทย กรมหลวงสงขลานครินทร์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญ ในการเจรจาต่อรองกับมูลนิธิร็อกกี้เฟลเลอร์ ซึ่งได้บริจาคเงินเป็นจำนวนมาก ในการพัฒนาคณะวิทยาศาสตร์ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ พิธีมอบปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตได้เกิดขึ้นครั้งแรกในปีพุทธศักราช 2478 ภายหลังจากนั้น 8 ปี คณะวิทยาศาสตร์ก็ได้รับการก่อตั้งขึ้นเป็นคณะอิสระ โดยมีภาควิชา 4 ภาควิชาด้วยกัน คือ ชีววิทยา เคมี คณิตศาสตร์ และ ฟิสิกส์ ปัจจุบันนี้ คณะวิทยาศาสตร์ประกอบด้วยภาควิชาต่าง ๆ 14 ภาควิชา ที่ทำการสอนทั้งในระดับปริญญาบัณฑิต และปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาที่เกิดขึ้นในภายหลังได้แก่ ภาควิชาชีวเคมี พฤกษศาสตร์ วิทยาศาสตร์ทั่วไป ธรณีวิทยา วิทยาศาสตร์ทางทะเล จุลชีววิทยา และภาควิชาทางด้านเทคโนโลยี

อีก 4 ภาควิชา ได้แก่ เคมีเทคนิค เทคโนโลยีทางอาหาร วัสดุศาสตร์ วิทยาศาสตร์ทางภาพถ่ายและเทคโนโลยีทางการพิมพ์ และยังมีหลักสูตรมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตในสาขาวิชาใหม่ ๆ เช่น เทคโนโลยีชีววิทยา วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม และ ปิโตรเคมีและโพลิเมอร์ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือกันระหว่างภาควิชา นอกจากนี้ คณะจารย์ของภาควิชายังให้การสอนวิชาวิทยาศาสตร์พื้นฐานให้กับนิสิตจากคณะอื่น ๆ เช่น คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์ และคณะแพทยศาสตร์นับแต่คณะวิทยาศาสตร์ได้รับการก่อตั้งขึ้นในปีพุทธศักราช 2486 ได้ผลิตบัณฑิตไปแล้วกว่า 10,000 คน ในปัจจุบัน คณะวิทยาศาสตร์มีนิสิตในระดับปริญญาบัณฑิตทั้งหมดกว่า 2,000 คน และในระดับปริญญามหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิตอีกประมาณ 800 กว่าคน นับเป็นคณะที่ใหญ่เป็นอันดับ 3 ของมหาวิทยาลัย คณะวิทยาศาสตร์มีอาจารย์ประจำ จำนวนกว่า 400 คน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่และช่างเทคนิคกว่า 300 คน คณะวิทยาศาสตร์ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง สำหรับการแสวงหาทางวิชาการ และภูมิปัญญาและให้บริการทางวิชาชีพ ในรูปของการให้คำปรึกษาในการทำวิจัย การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ งานสัมมนา การประชุมระดับชาติ และระดับนานาชาติ และการสอนและการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ของบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพทางการสมรสโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมีอิสระในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัททู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร และด้านความพึงพอใจขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านการยอมรับ

เป้าหมายและค่านิยมขององค์การด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี

2. ความผูกพันโดยรวมของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ที่มีต่อบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายชื่อ พบว่า มีความผูกพันอยู่ในระดับมากได้แก่ ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ ความเต็มใจที่จะทำงานและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ มักพูดกับเพื่อนร่วมงานว่าบริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นองค์การที่ดี ความภาคภูมิใจที่คนอื่นเห็นว่าพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ในองค์การ ดีใจมากที่ได้รับเลือกให้เข้ามาทำงานในองค์การ และ มีความเห็นว่า บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) เป็นองค์การที่ดีที่สุดที่พนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์จะทำงานด้วย ส่วนในข้อที่พนักงานพร้อมจะเปลี่ยนไปทำงานกับองค์การอื่น ทั้งนี้ที่มีโอกาสมีความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง

3. เพศ สถานภาพสมรส อายุงาน ของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายได้ต่อเดือนของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความเข้าใจในกระบวนการทำงานของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์จากการทำงานของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสำคัญของตนต่อองค์การ กับด้านความพึงพอใจขององค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง และ ด้านการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชัลวานา สะซานี (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันของพนักงาน : กรณีศึกษา พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ พนักงานโรงแยกก๊าซธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) จำนวน 250 คน แบ่งเป็นพนักงานระดับบริหาร 5 คน พนักงานระดับผู้จัดการแผนก 8 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 237 คน มีผลการศึกษาดังต่อไปนี้ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 26-30 ปี (ร้อยละ 32.40) สถานภาพโสด (ร้อยละ 49.60) และส่วนมากมีผู้ที่อยู่ในการอุปการะ 2-3 คน (ร้อยละ 58.40) มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.60) เป็นพนักงานระดับ S ปฏิบัติการ (ร้อยละ 94.80) ส่วนใหญ่อยู่ในฝ่าย/แผนกส่วนปฏิบัติการผลิตหน่วยที่ 1, 2, 3 (ร้อยละ 35.60) เป็นพนักงานประจำที่บรรจุแล้ว (ร้อยละ 89.20) ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัท 8 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 54.80) และมีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 8 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 39.60) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean=3.72) กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ในช่วง 2.82-4.46 ทั้ง 15 ด้าน ได้แก่ นโยบายขององค์การโครงสร้างองค์การ การบังคับบัญชา สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานสภาพการทำงาน ความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคงในการทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ โอกาสความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในการทำงาน และภาพลักษณ์ขององค์การ และทัศนคติที่มีต่อองค์การความผูกพันของพนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับสูง (Mean=3.76) กล่าวคือมีค่าเฉลี่ย (Mean) อยู่ในช่วง 2.36-4.38 เช่นเดียวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ศุภวรรณ หล้าผาสุข (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เขตพื้นที่การศึกษา 1 ใน 3 ด้าน คือ ด้านความศรัทธาต่อองค์กร ด้านความทุ่มเทต่อองค์กรและด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์สอน 20 ปีขึ้นไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่า ครูที่มีประสบการณ์สอนต่ำกว่า 10ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ครูที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่สอนในโรงเรียนประเภทต่างกัน โดยรวมมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูโรงเรียนแผนกสามัญมีความผูกพันต่อองค์การด้านความศรัทธาต่อองค์การมากกว่าครูโรงเรียนแผนกสองภาษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุนีย์ เวชพรหมณ์ (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐที่เป็นส่วนราชการ ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 364 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์ทำงาน เจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์การ กับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ผู้นำนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่องาน ความพึงพอใจต่องานที่ได้รับผิดชอบ และนโยบายและการบริหารงานขององค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การ สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในที่ทำงาน สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอายุ และประสบการณ์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามความเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่ด้านประสบการณ์จากการทำงานในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่พบว่า ด้านความเชื่อถือและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ และด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างมาก ส่วนความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การอยู่ในระดับมาก

3. ความแตกต่างความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชา พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มสาขาวิชาไม่แตกต่างกันในภาพรวม แต่พบความแตกต่างในรายด้าน โดยพบว่าอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์มีความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การแตกต่างจากอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ และอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาศิลปะและศิลป์ประยุกต์ ในขณะที่อาจารย์กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ไม่แตกต่างจากกลุ่มสาขาวิชาศิลปะ และ ศิลป์ประยุกต์

4. ปัจจัยองค์การทั้งด้านประสพการณ์การทำงานในองค์การและลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร

พรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บรรณารักษ์ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง (ร้อยละ 52.4) รองลงมาในระดับปานกลาง (ร้อยละ 45.1) และระดับต่ำ (ร้อยละ 2.5) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับ ความผูกพันต่อองค์การ พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะงานที่ทำในแง่ของควมมีอิสระในงาน จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรลักษณะงานที่ทำที่มีประสิทธิภาพในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประมาณร้อยละ 26.45) เรียงตามลำดับดังนี้ ความท้าทายของงาน ความสำคัญของหน้าที่งานของตนเอง และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่วนตัวแปรประสพการณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ในการอธิบายความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประมาณร้อยละ 41.15) เรียงตามลำดับดังนี้ ความมีชื่อเสียงของห้องสมุด ทัศนคติของตนเองต่องาน และทัศนคติของเพื่อนร่วมงานต่องาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ
(Survey Research) โดยบุคลากรสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นผู้ตอบ
แบบสอบถาม เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่
กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดการดำเนินการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นตอนการวิจัย
2. แผนแบบการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. ตัวแปรที่ศึกษา
5. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
7. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
8. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
9. การวิเคราะห์ข้อมูล
10. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้
ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยออกเป็นสามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ เป็นการเตรียมโครงการตามระบบของการ
ดำเนินการวิจัย ด้วยการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ โดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา ข้อมูล
สถิติ รายงานการวิจัย รายงานของหน่วยงานต่าง ๆ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยองค์การ และ
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เพื่อจัดทำโครงร่างการวิจัยการสร้างเครื่องมือ และการ
ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วเสนอโครงร่าง
ต่อภาควิชา เพื่อขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยการสร้างเครื่องมือ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพโดยวิเคราะห์ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาและความเชื่อมั่นแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาทำการตรวจความสมบูรณ์ความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลแล้วเขียนรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนในการจัดทำรายงานการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาแล้วปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำแล้ว จึงจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 815 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 815 คน ซึ่งมีวิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Yamane (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2540 : 400)

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

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

การคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากร 815 คน ยอมรับให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้เท่ากับร้อยละ 5 หรือเท่ากับ 0.05 เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นที่ระดับ 95%

$$N = \frac{815}{1 + 815 (0.05)^2}$$

$$= 268 \quad \text{คน}$$

จากสูตรการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 268 ตัวอย่าง

ขั้นที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience Sampling) โดยการทำการสุ่มตัวอย่างแจกแบบสอบถามให้บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 ตารางแสดงขั้นตอนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ภาควิชา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. คณิตศาสตร์	104	34
2. เคมี	155	51
3. เคมีเทคนิค	31	10
4. จุลชีววิทยา	36	12
5. ชีวเคมี	48	16
6. ชีววิทยา	62	20
7. เทคโนโลยีทางอาหาร	45	15
8. ธรณีวิทยา	25	8
9. พฤษศาสตร์	63	21
10. ฟิสิกส์	93	31
11. วัสดุศาสตร์	48	16
12. วิทยาศาสตร์ทั่วไป	29	9
13. วิทยาศาสตร์ทางทะเล	47	15
14. วิทยาศาสตร์ทางภาพถ่ายฯ	30	10
รวม	815	268

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรตาม มีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

2. ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยองค์การตามแนวคิดของสตีเยร์ (Steers) ซึ่งมีรายละเอียดประกอบด้วย

2.1 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะของงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่ทำให้ปฏิบัติหรือพันธะผูกพันที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จลุล่วงไป

2.2 ประสพการณ์จากการทำงานในองค์การ หมายถึง ปัจจัยด้านองค์การหรือสิ่งที่เกี่ยวข้อง เช่น คนในองค์การ ระบบบริหาร หรือชื่อเสียงขององค์การ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกในองค์การ

2.3 ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรตามแนวคิดของสตีเยร์ (Steers) ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ซึ่งจะแสดงออกในรูปของ ความเชื่อถือและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ โดยมีบุคลากร ในแต่ละคณะวิชาเป็นผู้ตอบ ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วยข้อความที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน สายงาน ภาควิชา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การโดยพัฒนาจากแบบสอบถามของธีระราชเดช (2552) ตามแนวคิดของสตีเยร์ (Steers) เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำและ

ประสบการณ์ในการทำงาน ประเด็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่วนประเด็นคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยพัฒนาจากแบบสอบถามของ สุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545) ตามแนวคิดของสตีเยร์ (Steers) ซึ่งเป็นคำถามความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ลักษณะของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะแสดงความคิดเห็นตามมาตราประเมินค่าแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) กำหนดช่วงเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ 5	หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด	ให้มีน้ำหนักคะแนน 5
ระดับ 4	หมายถึง เห็นด้วยมาก	ให้มีน้ำหนักคะแนน 4
ระดับ 3	หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง	ให้มีน้ำหนักคะแนน 3
ระดับ 2	หมายถึง เห็นด้วยน้อย	ให้มีน้ำหนักคะแนน 2
ระดับ 1	หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้มีน้ำหนักคะแนน 1

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำราทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรของ วีระ งามเดช (2552) ตามแนวคิดของ สตีเยร์ (Steers) และพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของสุทธิลักษณ์ ศิลลา (2545) ตามแนวคิดของ สตีเยร์ (Steers) แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไข

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามไปปรึกษากับอาจารย์ที่ศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อพิจารณาคำถามแต่ละประเด็นว่ามีความถูกต้องแม่นยำ และครอบคลุมเนื้อหาหรือปัญหานั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เพื่อการพิจารณาแก้ไขคำถามให้เหมาะสม

2. นำแบบสอบถามไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบกับบุคลากรในแต่ละภาควิชาของคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 28 ชุด

4. นำผลการทดสอบมาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้วยวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ (SPSS) เพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ของความน่าเชื่อถือ (Coefficient Alpha) เพื่อวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) ของข้อความต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรว่ามีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าจะคงข้อความนั้น ๆ ไว้หรือตัดออก ซึ่งผลการทดสอบแบบสอบถามปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่า Alpha เท่ากับ 0.907 ผู้วิจัยจึงยังคงข้อความในแบบสอบถามทั้งหมดไว้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดดำเนินการเป็นผู้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย โดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือจากคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในการขอความร่วมมือ และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง และเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดกระทำกับข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) ร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำคะแนนจากการกำหนดดังกล่าวมา ประเมินค่า เพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ย (ไสภณวิษณุ บัวบานพร้อม 2551 : 34) โดยใช้สูตร

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

จากนั้นกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| 4.21-5.00 | มีความคิดเห็นต่อลักษณะของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากที่สุด |
| 3.41-4.20 | มีความคิดเห็นต่อลักษณะของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก |
| 2.61-3.40 | มีความคิดเห็นต่อลักษณะของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง |
| 1.81-2.60 | มีความคิดเห็นต่อลักษณะของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อย |
| 1.00-1.80 | มีความคิดเห็นต่อลักษณะของลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพจากการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรในระดับน้อยที่สุด |

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยประสิทธิภาพจากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากร
กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ
สำคัญในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS และได้กำหนดสัญลักษณ์
และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนผู้บริโภครวมตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ในบทนี้เป็นการนำเสนออธิบายและตีความข้อมูลต่างๆจากกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการ
ทางสถิติและนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาสรุป เพื่อเป็นการพิสูจน์สมมุติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ โดย
แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมุติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	113	42.2
หญิง	155	57.8
รวม	268	100.0
2. อายุ		
อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี	3	1.1
อายุระหว่าง 26-35 ปี	89	33.2
อายุระหว่าง 36-45 ปี	79	29.5
อายุระหว่าง 46-55 ปี	64	23.9
อายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป	33	12.3
รวม	268	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	37	13.8
ปริญญาตรี	86	32.1
ปริญญาโท	22	8.2
ปริญญาเอก	123	45.9
รวม	268	100.0
4. สถานภาพการปฏิบัติงาน		
ข้าราชการ	73	27.2
พนักงานมหาวิทยาลัย	160	59.7
พนักงานราชการ	2	0.7
ลูกจ้างประจำ	28	10.5
ลูกจ้างชั่วคราว	5	1.9
รวม	268	100.0

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
5. สายงาน		
สายวิชาการ	148	55.2
สายปฏิบัติการ	120	44.8
รวม	268	100.0
6. ภาควิชา		
คณิตศาสตร์	34	12.7
เคมี	51	19.0
เคมีเทคนิค	10	3.7
จุลชีววิทยา	12	4.5
ชีวเคมี	16	6.0
ชีววิทยา	20	7.5
เทคโนโลยีทางอาหาร	15	5.6
ธรณีวิทยา	8	3.0
พฤกษศาสตร์	21	7.8
ฟิสิกส์	31	11.6
วัสดุศาสตร์	16	6.0
วิทยาศาสตร์ทั่วไป	9	3.3
วิทยาศาสตร์ทางทะเล	15	5.6
วิทยาศาสตร์ทางภาพถ่ายฯ	10	3.7
รวม	268	100.0
7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	117	43.7
ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	73	27.2
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	78	29.1
รวม	268	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นบุคลากรสายงานวิชาการ เป็นบุคลากรภาควิชาเคมี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี (คิดเป็นร้อยละ 57.8, 33.2, 45.9, 59.7, 55.2, 19.0, และ 43.7 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัดระดับความคิดเห็น ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความท้าทายของงาน

ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความคิดเห็น		
						\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความท้าทายของงาน								
1. พอใจที่จะปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจ และท้าทาย	60 (22.4)	139 (51.9)	66 (24.6)	2 (0.7)	1 (0.4)	3.95	0.73	มาก
2. งานที่ทำอยู่ทำให้ต้องกระตือรือร้นตลอดเวลา	81 (30.2)	149 (55.6)	35 (13.1)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.14	0.67	มาก
3. สามารถดำเนินการงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลา	73 (27.3)	156 (58.2)	37 (13.8)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.11	0.65	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความท้าทายของงานในระดับมาก คือ งานที่ทำอยู่ทำให้ต้องกระตือรือร้นตลอดเวลา สามารถดำเนินการงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลา และพอใจที่จะปฏิบัติงานเพราะเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย (\bar{x} = 4.14, 4.11 และ 3.95 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4 แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัดระดับความคิดเห็น ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความคิดเห็น		
						\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความมีอิสระในการทำงาน								
1. สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที	69 (25.8)	141 (52.6)	55 (20.5)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.02	0.71	มาก
2. รู้สึกว่าความมีอิสระและการมีหน้าที่รับผิดชอบในงานทำให้อยู่กับมหาวิทยาลัยนี้	67 (25.0)	141 (52.6)	54 (20.2)	6 (2.2)	0 (0.0)	4.00	0.73	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความมีอิสระในการทำงานในระดับมาก คือ สามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที และรู้สึกว่าการมีอิสระและการมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ทำให้อยู่กับมหาวิทยาลัยนี้ (\bar{x} = 4.02 และ 4.00 ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัดระดับความคิดเห็น ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความคิดเห็น		
						\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร								
1. มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำ	36 (13.4)	118 (44.1)	89 (33.2)	23 (8.6)	2 (0.7)	3.60	0.85	มาก
2. ทุ่มเทร่างกาย และสติปัญญา เพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ	109 (40.7)	137 (51.1)	20 (7.5)	2 (0.7)	0 (0.0)	4.31	0.64	มากที่สุด
3. คิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ทำให้ไม่อยากลาออกจากมหาวิทยาลัยนี้	45 (16.8)	112 (41.8)	96 (35.8)	13 (4.9)	2 (0.7)	3.69	0.83	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารในระดับมากที่สุด คือ ทุ่มเทร่างกาย และสติปัญญา เพื่อทำงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x} = 4.31$) สำหรับปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารในระดับมาก คือ คิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จทำให้ไม่อยากลาออกจากมหาวิทยาลัยนี้ และท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ทำ ($\bar{x} = 3.69$ และ 3.60 ตามลำดับ)

ตารางที่ 6 แสดงผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ความท้าทายของงาน	4.07	0.69	มาก
ความมีอิสระในการทำงาน	4.01	0.72	มาก
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	3.87	0.84	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัดระดับระดับความคิดเห็นปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความสำคัญของตนเองต่อการ

ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความคิดเห็น		
						\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความสำคัญของตนเองต่อการ								
1. มักได้รับการยอมรับในที่ทำงาน	9 (3.4)	114 (42.5)	131 (48.9)	12 (4.5)	2 (0.7)	3.43	0.66	มาก
2. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ใครๆ ก็ไม่สามารถทำแทนได้	14 (5.2)	70 (26.1)	131 (48.9)	36 (13.4)	17 (6.4)	3.10	0.92	ปานกลาง
3. รับผิดชอบงานที่มีความหมาย และมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยนี้	28 (10.4)	113 (42.2)	111 (41.4)	7 (2.6)	9 (3.4)	3.53	0.84	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรในระดับมาก คือ รับผิดชอบงานที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยนี้ และความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับในที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.53$ และ 3.43 ตามลำดับ) ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรในระดับปานกลาง คือ งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ใคร ๆ ก็ไม่สามารถทำแทนได้ ($\bar{x} = 3.10$)

ตารางที่ 8 แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัดระดับความคิดเห็น ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความพึงพอใจขององค์กร

ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความคิดเห็น		
						\bar{x}	S.D.	แปลผล
<u>ด้านความพึงพอใจขององค์กร</u>								
1. ไม่คิดที่จะไปทำงานกับที่อื่นที่ลักษณะของงานใกล้เคียงกัน	61 (22.8)	96 (35.8)	91 (34.0)	10 (3.7)	10 (3.7)	3.70	0.98	มาก
2. เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุมหาวิทยาลัยได้ช่วยเหลืออย่างเต็มที่	33 (12.3)	79 (29.5)	123 (45.9)	23 (8.6)	10 (3.7)	3.38	0.93	ปานกลาง
3. ตั้งใจจะทำงานที่มหาวิทยาลัยนี้จนเกษียณอายุ	87 (32.5)	90 (33.6)	63 (23.5)	22 (8.2)	6 (2.2)	3.85	1.03	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความพึงพอใจขององค์กรในระดับมาก คือ ตั้งใจจะทำงานที่มหาวิทยาลัยนี้จนเกษียณอายุ และไม่คิดที่จะไปทำงานกับที่อื่นที่ลักษณะของงานใกล้เคียงกัน ($\bar{x} = 3.85$ และ 3.70 ตามลำดับ) ด้านความพึงพอใจขององค์กรในระดับปานกลาง คือ เมื่อเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุมหาวิทยาลัยได้ช่วยเหลืออย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 3.38$)

ตารางที่ 9 แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัดระดับความคิดเห็น ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความคิดเห็น		
						\bar{x}	S.D.	แปลผล
<u>ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน</u>								
1. สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้	57 (21.3)	158 (59.0)	50 (18.6)	3 (1.1)	0 (0.0)	4.00	0.66	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกันและกันทำให้อยากอยู่ในมหาวิทยาลัยนี้	56 (20.9)	134 (50.0)	69 (25.8)	7 (2.6)	2 (0.7)	3.87	0.79	มาก
3. เมื่อมีปัญหาเรื่องงานมักจะได้รับความเห็นใจจากผู้บังคับบัญชา	36 (13.4)	130 (48.5)	78 (29.1)	15 (5.6)	9 (3.4)	3.63	0.90	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานในระดับมาก คือ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกันและกันทำให้อยากอยู่ในมหาวิทยาลัยนี้ และเมื่อมีปัญหาเรื่องงานท่านมักจะได้รับความเห็นใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.00, 3.87$ และ 3.63 ตามลำดับ)

ตารางที่ 10 แสดงผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน โดยรวมของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานโดยรวม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	3.35	0.84	ปานกลาง
ด้านความพึงพอใจของตนเอง	3.64	1.00	มาก
ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.81	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานโดยรวม ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจของตนเอง และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัดระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความคิดเห็น		
						\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร								
1. มหาวิทยาลัยนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงาน	70 (26.1)	94 (35.1)	94 (35.1)	10 (3.7)	0 (0.0)	3.83	0.85	มาก
2. พอใจกับนโยบายที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยกำหนด	26 (9.7)	72 (26.9)	134 (50.0)	30 (11.2)	6 (2.2)	3.30	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความคิดเห็น		
						\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร								
3. มักพูดกับผู้อื่นว่ามหาวิทยาลัยนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก	53 (19.8)	114 (42.5)	80 (29.8)	12 (4.5)	9 (3.4)	3.70	0.94	มาก
4. จะชี้แจงกล่าวแก้ทันที่หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงมหาวิทยาลัยในทางเสียหาย	45 (16.8)	122 (45.5)	85 (31.7)	15 (5.6)	1 (0.4)	3.72	0.81	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับมาก คือ มหาวิทยาลัยนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงาน จะชี้แจงกล่าวแก้ทันที่หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงมหาวิทยาลัยในทางเสียหาย และมักพูดกับผู้อื่นว่ามหาวิทยาลัยนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก ($\bar{x} = 3.83, 3.72$ และ 3.70 ตามลำดับ) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในระดับปานกลาง คือ ท่านพอใจกับนโยบายที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยกำหนด ($\bar{x} = 3.30$)

ตารางที่ 12 แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัดระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความคิดเห็น		
						\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร								
1. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ	93 (34.7)	136 (50.7)	35 (13.1)	4 (1.5)	0 (0.0)	4.18	0.71	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความคิดเห็น		
						\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร								
2. คำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลาแม้จะไม่ใช้เวลาทำงาน	69 (25.7)	144 (53.7)	46 (17.2)	9 (3.4)	0 (0.0)	4.01	0.75	มาก
3. พอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	77 (28.7)	138 (51.5)	43 (16.1)	7 (2.6)	3 (1.1)	4.04	0.80	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรในระดับมาก คือ มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ว่าผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย และคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลาแม้จะไม่ใช้เวลาทำงาน (\bar{x} = 4.18, 4.04 และ 4.01 ตามลำดับ)

ตารางที่ 13 แสดงผลจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วัดระดับความคิดเห็นความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความคิดเห็น		
						\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร								
1. มีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ	29 (10.8)	92 (34.3)	103 (38.5)	30 (11.2)	14 (5.2)	3.34	0.99	ปานกลาง

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ระดับความคิดเห็น		
						\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร								
2. นอกจากเงินเดือนประจำมีความพอใจต่อสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยนี้	30 (11.2)	88 (32.8)	119 (44.4)	25 (9.3)	6 (2.3)	3.41	0.88	มาก
3. รู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยแห่งนี้	94 (35.1)	116 (43.3)	58 (21.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.13	0.74	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก คือ รู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ และนอกจากเงินเดือนประจำมีความพอใจต่อสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยนี้ ($\bar{x} = 4.13$ และ 3.41 ตามลำดับ) ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับปานกลาง คือ มีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ ($\bar{x} = 3.34$)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	3.64	0.89	มาก
ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	4.08	0.76	มาก
ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.63	0.95	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก

ส่วนที่ 5 ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	เพศ	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.019	0.755
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.012	0.849
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.024	0.694
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.022	0.722

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 15 พบว่า เพศกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกเป็นรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อศึกษาวิเคราะห์เพศกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรคณะ
วิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 16 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ กับ
ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
จำแนก เป็นรายด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	อายุ	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	0.455**	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	0.368**	0.000
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิก ขององค์การ	0.518**	0.000
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.528**	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 16 พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความ
เชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ
และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 ($r = 0.455, 0.368$ และ 0.518 ตามลำดับ)

เมื่อศึกษาวิเคราะห์อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของ
บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.528$)

ตารางที่ 17 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.466**	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	0.390**	0.000
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.501**	0.000
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.525**	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 17 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.466, 0.390$ และ 0.501 ตามลำดับ)

เมื่อศึกษาวิเคราะห์ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.525$)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 18 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทายของงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	0.414**	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.499**	0.000
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร	0.417**	0.000
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.515**	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 พบว่า ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.414, 0.499$ และ 0.417 ตามลำดับ)

เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.515$)

ตารางที่ 19 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ความมีอิสระในการทำงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.390**	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	0.373**	0.000
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.353**	0.000
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.436**	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 พบว่า ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.390, 0.373$ และ 0.353 ตามลำดับ)

เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.436$)

ตารางที่ 20 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	การมีส่วนร่วมในการบริหาร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	0.468**	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	0.494**	0.000
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์การ	0.413**	0.000
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.535**	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 พบว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.468, 0.494$ และ 0.413 ตามลำดับ)

เมื่อศึกษาวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.535$)

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.458**	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.436**	0.000
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.415**	0.000
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.511**	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 21 พบว่า ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.458, 0.436$ และ 0.415 ตามลำดับ)

เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.511$)

ตารางที่ 22 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ด้านความพึงพอใจขององค์กร กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ความพึงพอใจขององค์กร	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	0.663**	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร	0.435**	0.000
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	0.719**	0.000
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.719**	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22 พบว่า ความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.663, 0.435$ และ 0.719 ตามลำดับ)

เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.719$)

ตารางที่ 23 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)
ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	0.346**	0.000
ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ	0.254**	0.000
ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.337**	0.000
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	0.369**	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 23 พบว่า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.346, 0.254$ และ 0.337 ตามลำดับ)

เมื่อศึกษาวิเคราะห์ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.369$)

ตารางที่ 24 แสดงสรุปความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ ประสิทธิภาพจากการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะ วิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความผูกพันต่อ องค์กร	ด้านความเชื่อมั่นและ ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร	ด้านความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงาน เพื่อองค์กร	ด้านความต้องการที่ จะรักษาความเป็น สมาชิกขององค์กร
<u>ลักษณะส่วนบุคคล</u>			
เพศ	-	-	-
อายุ	√	√	√
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	√	√	√
<u>ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</u>			
ความท้าทายของงาน	√	√	√
ความมีอิสระในการทำงาน	√	√	√
การมีส่วนร่วมในการบริหาร	√	√	√
<u>ประสบการณ์จากการทำงาน</u>			
ความสำคัญของตนเองต่อ องค์กร	√	√	√
ความพึงพอใจขององค์กร	√	√	√
ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน	√	√	√

หมายเหตุ : √ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากร
กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” มีวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวความคิดทฤษฎีของริชาร์ด เอ็ม. สเตียร์ (Richard M. Steers) เป็นกรอบหลักในการศึกษา และทำการวิจัยในเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการ
ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ของความน่าเชื่อถือ (Coefficient Alpha) แล้วได้ค่า Alpha เท่ากับ 0.907
เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1
คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับลักษณะของงานที่
ปฏิบัติและประสบการณ์จากการทำงาน จำนวน 17 ข้อ ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อ
องค์การ จำนวน 10 ข้อ สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 815 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การศึกษา มีจำนวน 268 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความสะดวก (Convenience
Sampling) ส่วนการวิเคราะห์ได้ใช้ค่าเฉลี่ย (mean) ร้อยละ (percentage) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (standard deviation) และค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)
ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งได้เลือกใช้ค่าสถิติตามประเภทของข้อมูลแต่ละ
ชนิด ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยด้าน
สังคมศาสตร์ (SPSS)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษานี้ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร
กรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สรุปผลได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26-35 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาเอก มีสถานภาพการปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นบุคลากรสายงานวิชาการ เป็นบุคลากรภาควิชาเคมี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี (คิดเป็นร้อยละ 57.8, 33.2, 45.9, 59.7, 55.2, 19.0, และ 43.7 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากการศึกษาคำวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป็นรายด้านของบุคลากรจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยรวม ด้านความท้าทายของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$, 4.01 และ 3.87 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากการศึกษาคำวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประสบการณ์ จากการทำงานเป็นรายด้านของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ จากการทำงานโดยรวม ด้านความสำคัญของตนเองต่อการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$) ด้านความพึงพอใจขององค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$ และ 3.83 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรคณะ วิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จากการศึกษาคำวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรเป็นรายด้านของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$, 4.08 และ 3.63)

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า เพศกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำแนกเป็นรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อศึกษาวิเคราะห์เพศกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยก็ไม่มีความสัมพันธ์กันอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.455, 0.368$ และ 0.518 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์อายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.528$) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.466, 0.390$ และ 0.501 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.525$)

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์การ และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.414, 0.499$ และ 0.417 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.515$) ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความเต็มใจที่จะ

ปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.390, 0.373$ และ 0.353 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.436$) การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.468, 0.494$ และ 0.413 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.535$)

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของตนต่อองค์กร ความพึงพอใจขององค์กร และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ความสำคัญของตนต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.458, 0.436$ และ 0.415 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความสำคัญของตนต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.511$) ความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.663, 0.435$ และ 0.719 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ความพึงพอใจขององค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.719$) ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.346, 0.254$ และ 0.337 ตามลำดับ) เมื่อศึกษาวิเคราะห์ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.369$)

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ภาควิชา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดังนี้

จากผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

1.1 ด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ลัดดา ลิเจริญกิจไพศาล (2547) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การในบริษัทอีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยพบว่าพนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) เพศชายและเพศหญิง มีความผูกพันต่อองค์การเท่ากัน กล่าวคือ พนักงานเพศชายมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูง และพนักงานเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์การในระดับสูงเช่นเดียวกัน

1.2 ด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของมะปร่าง จันทร (2552) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไปของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์การต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุมาก อาจเนื่องมาจากจากพนักงานที่มีอายุน้อยยังมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีอายุมาก ดังนั้นจึงทำให้พนักงานที่มีอายุน้อยมีความผูกพันต่อองค์การน้อย

1.3 ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปราโมทย์ บุญเลิศ (2545) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยาระดับความ

ผูกพันต่อองค์การมีเพิ่มมากขึ้นตามลำดับของประสบการณ์ พบว่า ในการทำงานจากน้อยไปมาก นั้นคือผู้ที่ทำงานกับองค์การมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จะมีความผูกพันต่อองค์การสูงสุด และผู้จัดการที่ทำงานกับองค์การไม่ถึง 1 ปี มีระดับความผูกพันต่อองค์การน้อยที่สุด

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.1 ด้านความท้าทายของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรพรรณ ศรีใจวงศ์ (2547) ที่ทำการศึกษารื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า บุคลากรที่มีความท้าทายของงานมาก จะผูกพันต่อองค์การมากกว่าบุคลากรที่มีความท้าทายของงานน้อย

2.2 ด้านความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม (2551) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากพนักงานต้องการความมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องของวิธีการทำงานของตนเอง ยิ่งหากองค์การมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด โดยการกำหนดกฎเกณฑ์ จะยิ่งสร้างความกดดันให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจจะพนักงานลาออกจากงานได้

2.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล (2547) ที่ทำการศึกษารื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การในบริษัทอีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยพบว่า พนักงานบริษัท อีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีส่วนร่วมในการบริหารงานในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมทำให้้องค์การประสบความสำเร็จมากขึ้น ก็จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การสูงขึ้นด้วย

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

3.1 ด้านความสำคัญของตนต่อองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมของของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยโสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม (2551) ที่ทำการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานทุกท่านต้องการการยอมรับความรู้ ความสามารถจากสังคม และองค์การ ดังนั้นการที่พนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมเป็นเจ้าขององค์การและมีส่วนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์การให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ก็ย่อมมีผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์การเพิ่มมากขึ้น

3.2 ด้านความพึงพอใจขององค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพงศกร เผ่าไพโรจนกร (2546) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ จำกัด พบว่า พนักงานในองค์การที่มีการส่งเสริมให้ความเป็นอยู่ของบุคลากรให้ดีขึ้น เช่น เงินเดือน และสวัสดิการ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สมาชิกในองค์การรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่มีอยู่ จะเป็นผลต่อระดับความผูกพันขององค์การที่จะเพิ่มมากขึ้น

3.3 ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ โดยรวมของของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ลัดดา ลิเจริญกิจไพศาล (2547) ที่ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การในบริษัทอีสต์เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ดีก็จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์การสูง

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานเพื่อการวางแผน

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรณีศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร และด้านประสบการณ์จากการทำงาน ประกอบด้วย ความสำคัญของตนต่อองค์การ ความพึงพอใจขององค์การ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ตัวแปรลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทายของงาน ผู้บริหารควรจัดให้บุคลากรรับผิดชอบงานที่มีความยากง่ายแตกต่างกันไปในลักษณะงาน เพื่อป้องกันและแก้ไข

ปัญหาความซ้ำซาก จำเจ ในการทำงานเดิม ๆ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ควรให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร เช่น มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร เป็นต้น ตัวแปรประสบการณ์จากการทำงาน ด้านความสำคัญของตนเองต่อองค์กร ผู้บริหารควรทำให้บุคลากรรู้ว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร ด้านความพึงพอใจขององค์กร ควรมีสวัสดิการที่ดี เพื่อให้บุคลากรอยากที่จะอยู่กับองค์กร และด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลากรควรมีสัมพันธอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีตามมา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลคณะอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และนำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบกับคณะอื่น ๆ
2. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูล นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ และเพิ่มระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลให้สูงขึ้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น
3. ควรให้มีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ความเครียดในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับการทำงานอันจะเกี่ยวข้องต่อความผูกพันต่อองค์กร

บรรณานุกรม

หนังสือ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพ, 2535.

พิชิต พัทธ์เทพสมบัติ และคณะ. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร.
กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม, 2552.

ภรณ์ กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2529.

ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. สถิติวิทยาทางการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น,
2540.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : วิจิตรทัศน์, 2549.

วารสาร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. “จุฬาฯ ติดอันดับ 138 มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดของโลกปีนี้จาก Time
Higher Education.” จุฬาสัมพันธ์ 38, 19 (ตุลาคม 2552) : 2.

วิทยานิพนธ์

ชฎาภา ประเสริฐทรง. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัย
หัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.” สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.

ชาวลิต ตนานนท์ชัย. “การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีศูนย์
การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนา
สังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.

ชัลวานา ฮะซานี. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานโรงแยกก๊าซ
ธรรมชาติ จังหวัดระยอง บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.

บัญชา นิมประเสริฐ. “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.” สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.

- บุษยามณี จันท์เจริญสุข. “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์กร : ศึกษากรณี
ข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน.” สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2538.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. “การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
สังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา.” สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545.
- ปรียาภรณ์ อัครดำรงชัย. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑล
จันทบุรี.” สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2541.
- พงศกร เผ่าไพโรจนกร. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน
บริษัท ซีเมนส์ จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- พรพรรณ ศรีใจวงศ์. “ความผูกพันต่อองค์กรของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชา
บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- มะปราง จันทร. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันต่อองค์กร และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป
ของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.” สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552.
- ลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล. “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์กรใน บริษัท อีสต์เอเชียติก
(ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.
- ศรินีย์ ไวยานนท์. “ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอไอจีคาร์ด
(ประเทศไทย) จำกัด กรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.

- ศุภวรรณ หล้าผาสุข. “การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา 1.” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2550.
- สุกานดา ศุภคติสันต์. “ลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทเงินทุนในเขตกรุงเทพมหานคร.” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- สุทธิลักษณ์ ศิลลา. “ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2545.
- สุนีย์ เวชพราหมณ์. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานมหาวิทยาลัย.” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.
- สุภาสิณี วิเชียร. “ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2544.
- สุรินทร์ ชาลากุลพฤต. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน (หญิงล้วน) บริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.
- สุวลักษณ์ ตริพรชัยภักดี. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานขาย : กรณีศึกษาบริษัทร่วมพัฒนา จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.
- โสภณวิชญ์ บัวบานพร้อม. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขอพนักงานบริการลูกค้าทางโทรศัพท์ บริษัททรู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. “ความยึดมั่นต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

อังคณา โกสิยส์วัสดิ์. “ความผูกพันกับสถาบันและความพอใจในงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.” สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2534.

ภาคผนวก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ภาครณศึกษา คณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของตัวท่านให้มากที่สุด

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () อายุต่ำกว่าหรือเทียบเท่า 25 ปี () อายุระหว่าง 26-35 ปี
 () อายุระหว่าง 36-45 ปี () อายุระหว่าง 46-55 ปี
 () อายุตั้งแต่ 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
 () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. สถานภาพการปฏิบัติงาน

- () ข้าราชการ () พนักงานมหาวิทยาลัย
 () พนักงานราชการ () ลูกจ้างประจำ
 () ลูกจ้างชั่วคราว

5. สายงาน

- () สายวิชาการ () สายปฏิบัติการ

6. ภาควิชา

- () คณิตศาสตร์ () เคมี
 () เคมีเทคนิค () จุลชีววิทยา
 () ชีวเคมี () ชีววิทยา
 () เทคโนโลยีทางอาหาร () ธรณีวิทยา
 () พฤกษศาสตร์ () ฟิสิกส์
 () วัสดุศาสตร์ () วิทยาศาสตร์ทั่วไป
 () วิทยาศาสตร์ทางทะเล () วิทยาศาสตร์ทางภาพถ่ายฯ

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

() ต่ำกว่า 10 ปี

() ตั้งแต่ 10-20 ปี

() ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านประสบการณ์จากการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง
ของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดย 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย
1 = น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ความท้าทายของงาน					
1.	ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายน่าสนใจและท้าทาย					
2.	งานที่ท่านทำอยู่ ทำให้ท่านต้องกระตือรือร้นตลอดเวลา					
3.	ท่านสามารถดำเนินการงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลา					
	ความมีอิสระในการทำงาน					
4.	ท่านสามารถใช้วิจารณญาณของตนเองในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันที					
5.	ท่านรู้สึกว่าคุณมีอิสระและการมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ทำให้ท่านอยู่กับมหาวิทยาลัยนี้					
	การมีส่วนร่วมในการบริหาร					
6.	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในงานที่ท่านทำ					
7.	ท่านทุ่มเทแรงกาย และสติปัญญา เพื่อทำงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8.	ท่านคิดว่าตนเองมีส่วนร่วมที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ ทำให้ท่านไม่อยากลาออกจากมหาวิทยาลัยนี้					
	ความสำคัญของตนเองต่อองค์กร					
9.	ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับในที่ทำงาน					
10.	งานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ใครๆก็ไม่สามารถทำแทนได้					
11.	ท่านรับผิดชอบงานที่มีความหมายและมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัยนี้					
	ความพึงพอใจขององค์กร					
12.	ท่านไม่คิดที่จะไปทำงานกับที่อื่นที่ลักษณะของงานใกล้เคียงกัน					
13.	เมื่อท่านเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุตุมหาวิทยาลัยได้ช่วยเหลือท่านอย่างเต็มที่					
14.	ท่านตั้งใจจะทำงานที่มหาวิทยาลัยนี้ จนเกษียณอายุ					
	ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน					
15.	ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้					
16.	เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกันและกัน ทำให้ท่านอยากอยู่ในมหาวิทยาลัยนี้					
17.	เมื่อมีปัญหาเรื่องงานท่านมักจะได้รับความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา					

ส่วนที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1.	มหาวิทยาลัยนี้เป็นแรงบันดาลใจที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการทำงานของท่าน					
2.	ท่านพอใจกับนโยบายที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยกำหนด					
3.	ท่านมักพูดกับผู้อื่นว่ามหาวิทยาลัยนี้เป็นที่ทำงานที่ดีมาก					
4.	ท่านจะชี้แจงกล่าวแก่ทันที หากได้ยินบุคคลอื่นพูดถึงมหาวิทยาลัยในทางเสียหาย					
	ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร					
5.	ท่านมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ					
6.	ท่านคำนึงถึงงานของท่านอยู่ตลอดเวลา แม้จะไม่ใช่เวลาทำงาน					
7.	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาแม้ผลตอบแทนจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย					
	ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
8.	ท่านมีความพอใจเมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่ปฏิบัติกับเงินเดือนประจำที่ได้รับ					
9.	นอกจากเงินเดือนประจำ ท่านมีความพอใจต่อสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยนี้					
10.	ท่านรู้สึกพอใจที่ได้เป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยแห่งนี้					

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวมณฑนา ตูลยนิษกะ
ที่อยู่ 105/322 หมู่บ้านปริญญาลักษณะน์ ไลท์ พระราม 5 ถนนราชพฤกษ์
ตำบลบางกร่าง อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549 สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2551 ศึกษาต่อระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร